

<p><b>LGG in der Fassung vom 6.9.2002 (GVBl. S. 280), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.6.2006 (GVBl. S. 575)</b> <b>(altes Recht)</b></p>	<p><b>LGG in der Fassung des 9. Änderungsgesetzes vom 18. November 2010 (GVBl. S. 502)</b> <b>(neues Recht)</b></p>
<p>§ 1 Geltungsbereich</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p>
<p>(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 <b>Akteneinsicht</b>.</p>	<p>Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes), <b>die Gerichte des Landes Berlin</b>, den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und <b>Informationsfreiheit</b>.</p>
	<p><b>§ 1a Geltung bei Beteiligungen des Landes</b></p>
<p>(2) Soweit das Land Berlin Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es <b>darauf hinzuwirken</b>, dass <b>die Grundsätze</b> dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts <b>beachtet</b> werden.</p>	<p><b>(1) Soweit das Land Berlin unmittelbar oder mittelbar Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften hält oder erwirbt, stellt es sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Das gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen sowie für die Wahl von Frauenvertreterinnen.</b></p>
	<p><b>(2) Einzelheiten sind mit Inkrafttreten dieses Gesetzes im Rahmen der jeweiligen Rechtsgrundlage zu regeln.</b></p>
	<p><b>(3) Soweit das Land Berlin keine Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, wirkt es darauf hin, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften angewendet werden.</b></p>

	<b>§ 1b Geltung bei Umwandlung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes</b>
<p>(3) Im Falle einer Veräußerung von Einrichtungen im Sinne des Absatzes 1 oder Teilen derselben gilt Absatz 2 entsprechend.</p> <p>(4) Errichtet das Land Berlin juristische Personen des privaten Rechts, <b>so sollen</b> die Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag <b>geregelt werden</b>.</p> <p>(5) Werden durch ein Gesetz Einrichtungen des Landes Berlin in juristische Personen des privaten Rechts umgewandelt, <b>so sollen</b> Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesetz <b>vorgesehen werden</b>.</p>	<p><b>(1) Wandelt das Land Berlin Teile der Berliner Verwaltung, eine Körperschaft oder Anstalt des öffentlichen Rechts oder eine andere Einrichtung, die in den Geltungsbereich von § 1 dieses Gesetzes fällt, oder einen Teil davon in eine juristische Person des privaten Rechts oder eine Personengesellschaft um oder errichtet es juristische Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften, ist in den Umwandlungs- oder Errichtungsrechtsakten und in den jeweiligen Rechtsgrundlagen festzulegen und sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch zukünftig Anwendung finden.</b></p>
s. Absatz 3	<b>(2) Erfolgt eine teilweise oder vollständige Veräußerung einer juristischen Person oder Personengesellschaft, sind Erwerbende zu verpflichten, die entsprechende Anwendung der Vorschriften dieses Gesetzes zu gewährleisten und eine entsprechende Verpflichtung bei etwaigen Weiterveräußerungen auch späteren Erwerbenden aufzuerlegen.</b>
§ 2 Grundsatz	§ 2 Grundsatz
<b>(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen. Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken (Diskriminierungen), sind unzulässig.</b>	<b>(1) Frauen und Männer sind gleichzustellen. Zur Verwirklichung der Gleichstellung werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.</b>
<b>(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.</b>	<b>(2) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden.</b>
§ 3 Gleichstellungsverpflichtung	§ 3 Gleichstellungsverpflichtung
<b>(1) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern</b>	<b>Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, aktiv auf die Gleichstellung von Männern und</b>

<p>und Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der <b>Dienstkräfte</b> mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.</p>	<p>Frauen in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der <b>Beschäftigten</b> mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. <b>Sie ist in den jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen als Leistungskriterium festzuschreiben sowie</b> bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.</p>
<p>(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.</p>	<p>(2) unverändert</p>
<p>(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.</p>	<p>(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 <b>für den Fall, dass personalwirtschaftlichen Maßnahmen eine Unterrepräsentanz von Frauen begründen und</b> für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.</p>
	<p><b>(4) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, gelten die Absätze 1 bis 3 in diesen entsprechend.</b></p>
	<p><b>(5) Soweit in übergeordneten Dienststellen Entscheidungen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, hat jede beteiligte Dienststelle die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrzunehmen.</b></p>
<p>§ 4 Frauenförderplan</p>	<p>§ 4 Frauenförderplan</p>
<p>(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.</p>	<p>(1) unverändert</p>

<p>(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.</p>	<p>(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-, <b>Entgelt-</b> 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- <b>Entgelt-</b> 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.</p>
<p>(3) Die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf (<b>Nummer 6 der Anlage zu § 19</b>) ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.</p>	<p>(3) Die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.</p>
	<p><b>(4) Im Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) sind durch die besonderen Aufgaben und Strukturen Ausnahmen von den Vorgaben der Absätze 2 und 3 zulässig.</b></p>
<p>(4) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Frauenvertreterin zu beteiligen; die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.</p>	<p><b>jetzt Absatz 5</b></p>
<p>(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</p>	<p><b>jetzt Absatz 6</b></p>

<p>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.</p>	
<p><b>(6)</b> Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben.</p>	<p><b>jetzt Absatz 7</b></p>
	<p><b>(8) Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.</b></p>
	<p><b>(9) Wird ein Frauenförderplan nicht erstellt, angepasst oder fortgeschrieben oder ein bestehender nicht umgesetzt, kann die zuständige Frauenvertreterin das unmittelbar gegenüber dem für Frauenpolitik zuständigen Senatsmitglied beanstanden.</b></p>
<p>§ 5 Stellenausschreibungen</p>	<p><b>§ 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, öffentliche Bekanntmachungen</b></p>
<p>(1) Alle Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden <b>Vergütungsgruppe des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT/ BAT-O)</b>, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen öffentlich auszuschreiben.</p>	<p>(1) Alle Stellen <b>und Funktionen</b> sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden <b>tarifvertraglichen Regelungen</b>, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen <b>und Funktionen</b> öffentlich auszuschreiben.</p>
<p>(2) Zur gezielten Ansprache von Frauen kann <b>auch</b> in der Tagespresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen ausgeschrieben werden.</p>	<p>(2) Zur gezielten Ansprache von Frauen kann <b>zusätzlich</b> in der Tagespresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen ausgeschrieben werden.</p>
	<p><b>(3) Zu besetzende Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind in Form einer Ausschreibung öffentlich bekannt zu machen, sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Entsprechendes gilt nach § 1a für solche Positionen der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin.</b></p>

	(4) Die öffentliche Bekanntmachung für die in Absatz 3 genannten Positionen erfolgt überregional in der Tages- oder Wochenpresse oder in anderen geeigneten Publikationsorganen wie Fachzeitschriften und im Internet. Sie erfolgt auf der Grundlage eines Anforderungsprofils zu den fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die zu besetzenden Positionen.
(3) Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Sofern <b>die Verwaltung auf Grund eines Frauenförderplans</b> verpflichtet ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, <b>so</b> ist das in der Ausschreibung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.	(5) Bei Stellen- und Funktionsausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform zu verwenden, <b>es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Sofern eine Einrichtung im Sinne des § 1 oder Dienststelle nach dem Personalvertretungsgesetz</b> verpflichtet ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, ist das in der Ausschreibung <b>oder Bekanntmachung</b> zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.
	(6) Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung können Wiederbestellungen von Vorständen und Geschäftsleitungen ausgenommen werden. Von der Verpflichtung zur Bekanntmachung oder Ausschreibung werden ebenfalls herausragende künstlerische Positionen ausgenommen sowie Arbeitsbereiche im Leitungsbereich der Einrichtungen gemäß §1, die regelmäßig an die laufende Legislatur oder Bestellung gebunden sind und ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis erfordern, insbesondere persönliche Referentinnen und Referenten sowie Pressesprecherinnen und Pressesprecher.
	(7) Ausschreibungspflichten und Ausnahmen hiervon aufgrund beamtenrechtlicher Vorschriften bleiben von den vorstehenden Regelungen unberührt.
§ 6 Auswahlverfahren	§ 6 Auswahlverfahren
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen	(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind <b>entweder</b> alle Bewerbe-

oder mindestens ebenso viele <b>Männer</b> wie <b>Frauen</b> zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die <b>formal notwendige</b> Qualifikation für die Stelle besitzen.	rinnen oder mindestens ebenso viele <b>Frauen</b> wie <b>Männer</b> zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die <b>in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation</b> für die Stelle <b>oder Funktion</b> besitzen und <b>Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen</b> .
	(2) Entsprechendes gilt für die Besetzung von <b>Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts und der juristischen Personen des privaten Rechts und Personengesellschaften mit Mehrheitsbeteiligungen des Landes Berlin</b> .
	(3) Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form zu dokumentieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu bringen.
	(4) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass die Regelungen dieses Gesetzes Beachtung finden.
<b>§ 7 Ausbildungsplätze</b>	<b>§ 7 Ausbildung</b>
	(1) Der Zugang zu Ausbildungsplätzen muss diskriminierungsfrei gestaltet sein.
(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) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung <b>nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes</b> 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. <b>Liegen</b> nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend <b>Bewerbungen von Frauen vor</b> , werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.	(3) Wenn für die Besetzung von Ausbildungsplätzen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, <b>die die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation besitzen</b> , ist die Ausschreibung zu wiederholen. <b>Haben sich</b> nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend <b>geeignete Kandidatinnen beworben</b> , werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.
(3) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet	<b>jetzt Absatz 4</b>

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	§ 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 <b>oder</b> Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1 mindestens 50 vom Hundert beträgt.	(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle <b>oder Funktion</b> gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen oder zu übernehmen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, Vorgesetzten- oder Leitungsebene <b>und Funktionsstelle</b> der jeweiligen Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mindestens 50 vom Hundert beträgt.
(2) Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn <b>oder</b> Berufsfachrichtung der Einrichtung nach § 1 der Anteil der Frauen 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 <b>jeweils</b> höheren Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- oder <b>Entgeltgruppen</b> der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, <b>Vorgesetzten- oder Leitungsebene und Funktionsstelle</b> der Einrichtung nach § 1 <b>oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes</b> 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.	(3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle, <b>Funktion</b> 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	(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



<p>Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,</p> <p>2. Lebensalter oder Familienstand,</p> <p>3. eigene Einkünfte des Partners einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,</p> <p>4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.</p>	<p>Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,</p> <p>2. Lebensalter oder Familienstand,</p> <p>3. eigene Einkünfte des Partners <b>oder der Partnerin</b> einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin <b>oder des Partners</b> eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,</p> <p>4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.</p>
	<p><b>(5) Für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts gilt Absatz 1 entsprechend.</b></p>
<p>§ 9 Fort- und Weiterbildungs<b>maßnahmen</b></p>	<p>§ 9 Fort- und Weiterbildung</p>
<p>(1) <b>Dienstkräfte</b> mit Leitungsfunktionen machen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen entsprechend dem Frauenförderplan ihre Teilnahme.</p>	<p>(1) <b>Beschäftigte mit Vorgesetzten- und</b> Leitungsfunktionen <b>sind verpflichtet</b>, Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam <b>zu machen und ihnen die</b> Teilnahme entsprechend dem Frauenförderplan <b>zu</b> ermöglichen.</p>
<p>(2) Auf die Auswahl von <b>Dienstkräften</b> zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 <b>Abs. 1</b> entsprechend anzuwenden.</p>	<p>(2) Auf die Auswahl von <b>Beschäftigten</b> zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 8 <b>Absatz 1 durch die entsendenden Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes</b> entsprechend anzuwenden.</p>
<p>(3) Die Fortbildungsgrundsätze der Verwaltungsakademie werden regelmäßig daraufhin überprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.</p>	<p>(3) Die Fortbildungsgrundsätze <b>und -angebote</b> der Verwaltungsakademie werden regelmäßig daraufhin überprüft, wie frauenspezifische Inhalte besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.</p>
<p>(4) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende</p>	<p>(4) unverändert</p>

<p>Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben. Für diese Themenkreise werden bevorzugt Referentinnen eingesetzt.</p>	
<p>(5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch <b>Dienstkräfte</b> mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und <b>teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte</b> teilnehmen können.</p>	<p>(5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch <b>Beschäftigte</b> mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. <b>Liegt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, so ist hierfür entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.</b></p>
<p>(6) Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter <b>neun</b> Jahren <b>und</b> 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.</p>	<p>(6) Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter <b>zwölf</b> Jahren <b>oder</b> 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.</p>
<p>§ 10 Arbeitszeit</p>	<p>§ 10 Arbeitszeit <b>und Rahmenbedingungen</b></p>
<p>(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der <b>Dienstkräfte</b> an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den <b>Dienstkräften</b> familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet <b>bleibt, kann</b> diese Regelung auch für <b>Dienstkräfte</b> im Schichtdienst Anwendung finden. Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 <b>Abs.</b> 1 SGB IV werden nicht begründet.</p>	<p>(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der <b>Beschäftigten</b> an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit <b>sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen</b> berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den <b>Beschäftigten</b> familienfreundliche Arbeitszeiten <b>und Rahmenbedingungen</b> zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet <b>werden kann, soll</b> diese Regelung auch für <b>Beschäftigte</b> im Schichtdienst Anwendung finden. Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 <b>Absatz</b> 1 SGB IV werden <b>in der Regel</b> nicht begründet. <b>Ausnahmen sind bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht</b></p>

	<b>mehr als drei Monaten zulässig.</b>
(2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die <b>Dienstkräfte</b> auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf Grund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.	(2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die <b>Beschäftigten</b> 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 <b>und</b> pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.	(3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern <b>oder</b> 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 <b>Dienstkraft</b> nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. <b>Dienstkräfte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde</b> , 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.	(4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist den <b>Beschäftigten</b> nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. <b>Unbefristet Teilzeitbeschäftigte</b> 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.	(5) unverändert
<b>(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.</b>	<b>(6) aufgehoben</b>
<b>(7) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.</b>	<b>jetzt Absatz 6</b>
<b>§ 11 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen</b>	<b>§ 11 Beurlaubung aus familiären Gründen</b>
<b>(1) Dienstkräften, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind</b> , ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und	<b>(1) Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten</b> ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen von der jeweiligen Einrichtung nach § 1 <b>oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes</b> anzubieten. Ihnen sind, sofern sie

Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.	es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
(2) <b>Beurlaubten Dienstkräften</b> , die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 auf Wunsch bekannt zu geben.	(2) <b>Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten</b> , die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind die Ausschreibungen der jeweiligen Einrichtungen nach § 1 <b>oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes</b> auf Wunsch bekannt zu geben.
§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
(1) Es gehört zur Dienstpflicht von <b>Dienstkräften</b> mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.	(1) <b>Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen</b> . Es gehört zur Dienstpflicht von <b>Beschäftigten</b> mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.
(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere <b>unnötiger Körperkontakt, von der Betroffenen unerwünschte Bemerkungen</b> sexuellen Inhalts, <b>unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten</b> , Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.	(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere <b>unerwünschter Körperkontakt, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare und Witze</b> sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie <b>die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.</b>
(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen <b>und Dienstvergehen im Sinne der Landesdisziplinarordnung</b> .	(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.
(4) Die Beschwerde <b>einer</b> Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.	(4) Die Beschwerde <b>von</b> Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.
§ 13 Öffentliche Auftragsvergabe	§ 13 <b>Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe</b>
(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen, <b>die einen Aufwand von mehr als 50.000 Euro erfordern</b> , ist in den jeweiligen <b>Vertrag</b> die Verpflichtung <b>des Auftragnehmers aufzunehmen</b> , Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie <b>in seinem Unternehmen</b> durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten.	(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen <b>mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 25.000 Euro oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert von voraussichtlich mindestens 200.000 Euro sind</b> in den jeweiligen <b>Verträgen</b> die Verpflichtungen <b>der Auftragnehmenden festzuschreiben</b> , Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der

<p>Diese Regelung gilt nicht für <b>Betriebe, in denen</b> in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, <b>beschäftigt werden</b>.</p>	<p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie <b>im eigenen</b> Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. Diese Regelung gilt nicht für <b>Auftragnehmende, die</b> in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, <b>beschäftigen</b>.</p>
	<p><b>(2) Die Vergabestellen der in § 1 genannten Einrichtungen oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erfassen regelmäßig die im Zusammenhang mit der Durchführung der Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anfallenden Daten.</b></p>
<p><b>(2)</b> 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.</p>	<p><b>jetzt Absatz 3</b></p>
<p>§ 14 Staatliche Leistungsgewährung</p>	<p>§ 14 <b>Frauenförderung bei</b> staatlicher Leistungsgewährung</p>
<p>(1) Die Gewährung von Leistungen, auf die kein Anspruch besteht, <b>auf der Grundlage von Landesgesetzen</b> ist von der Verpflichtung des <b>Empfängers</b> zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des Grundsatzes von § 3 abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können <b>Empfänger von Leistungen</b> ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist.</p>	<p>(1) Die Gewährung von Leistungen <b>aus Landesmitteln</b>, auf die kein Anspruch besteht, ist <b>ab einem Betrag von 25.000 Euro</b> von der Verpflichtung des <b>Leistungsempfängenden</b> zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des Grundsatzes von § 3 <b>Absatz 1</b> abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können <b>Leistungsempfängende</b> ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. <b>Satz 1 gilt nicht für Leistungsempfängende, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.</b></p>
<p>(2) Der Bewilligungsbescheid ist mit einer entsprechenden Auflage zu versehen.</p>	<p>(2) unverändert</p>
<p>(3) § 13 <b>Abs.</b> 2 gilt entsprechend.</p>	<p>(3) § 13 Absatz 2 <b>und 3</b> gilt entsprechend.</p>

§ 15 Gremien	§ 15 Gremien
(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, <b>sollen</b> geschlechtsparitätisch <b>besetzt werden</b> .	<b>(1) Gremien sind geschlechtsparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten.</b>
(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 <b>ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechts</b> zu benennen.	(2) Werden bei Einrichtungen nach § 1 <b>oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes</b> Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen <b>oder Dienststellen</b> mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode <b>eine dem jeweils anderen Geschlecht angehörende Person</b> zu benennen.
(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.	(3) unverändert
§ 16 Frauenvertreterin	§ 16 Frauenvertreterin
(1) In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des <b>§ 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)</b> 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 <b>wird die Kandidatin</b> mit der höchsten Stimmenzahl. <b>Stellvertreterin wird die Kandidatin mit der nächsthöchsten Stimmenzahl.</b> 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. <b>Für die Verhinderung und das Ausscheiden der Stellvertreterin gelten die Sätze 5 und 6 entsprechend.</b>	(1) In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des <b>§ 1 des Berliner Hochschulgesetzes vom 12. Oktober 1990 (GVBl. S. 2165), in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)</b> geändert worden ist, wird eine Frauenvertreterin <b>und eine Stellvertreterin</b> gewählt. In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. Es findet eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl statt. Frauenvertreterin <b>und Stellvertreterin werden die Kandidatinnen</b> mit der <b>jeweils</b> höchsten Stimmenzahl. Die Stellvertreterin rückt mit allen Rechten und Pflichten in das Amt der Frauenvertreterin nach, wenn die Frauenvertreterin vor Ablauf der Wahlperiode aus dem Amt scheidet. <b>Scheidet die stellvertretende Frauenvertreterin vorzeitig aus, rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin mit allen Rechten und Pflichten nach. Sofern das Amt der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin nach den für die Wahl der Frauenvertreterin</b>

	<p><b>geltenden Vorschriften nicht besetzt werden kann, bestellt die Dienststelle auf Vorschlag von drei volljährigen Wahlberechtigten die Amtsinhaberinnen aus dem Kreis der in § 16 a Absatz 1 und 2 genannten weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl.</b></p>
<p>(2) Ist die Frauenvertreterin an der Ausübung ihres Amtes durch Abwesenheit oder sonstige Gründe <b>verhindert</b>, wird sie von der Stellvertreterin vertreten. <b>Sie</b> hat in diesem Fall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Frauenvertreterin.</p>	<p>(2) Ist die Frauenvertreterin an der Ausübung ihres Amtes durch Abwesenheit oder sonstige Gründe <b>gehindert</b>, wird sie von der Stellvertreterin vertreten. <b>Diese</b> hat in diesem Fall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Frauenvertreterin.</p>
<p>(3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten;</p> <p>für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 <b>Abs. 7</b> 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.</p>	<p>(3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten; <b>unter Berücksichtigung der jeweiligen Struktur der Dienststelle beträgt die Freistellung in der Regel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit</li> <li>- in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit;</li> </ul> <p>für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 Absatz <b>10</b> 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. <b>Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, ist die Stellvertreterin mindestens einen Tag im Monat freizustellen, damit der erforderliche Informationsaustausch mit der Frauenvertreterin gewährleistet werden kann.</b></p>
<p>(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.</p>	<p>(4) unverändert</p>

<p>Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der damit zusammenhängenden Erledigung ist sie von Weisungen frei.</p>	
<p>(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.</p>	<p>(5) unverändert</p>
<p>(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Frauenvertreterinnen und Gesamtfrauenvertreterinnen.</p>	<p>(6) unverändert</p>
<p>§ 16 a Wahl</p>	<p>§ 16 a Wahl</p>
<p>(1) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten weiblichen <b>Dienstkräfte</b>. <b>Weibliche ABM-Kräfte und weibliche Beschäftigte nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – und dem Bundessozialhilfegesetz sind in der Dienststelle wahlberechtigt, in der sie arbeiten.</b> Abgeordnete Dienstkräfte, Beamtinnen im Vorbereitungsdienst und Dienstkräfte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.</p>	<p>(1) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten weiblichen <b>Beschäftigten</b>. Abgeordnete oder nach § 20 des Beamtenstatusgesetzes zugewiesene <b>Beschäftigte</b>, Beamtinnen im Vorbereitungsdienst und <b>Beschäftigte</b> in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammbehörde wahlberechtigt.</p>
<p>(2) Wählbar sind alle weiblichen <b>Dienstkräfte</b>, 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 <b>Dienstkräfte</b>, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, sowie</p> <p>1. Leiterinnen von Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sowie deren ständige Vertreterinnen,</p>	<p>(2) Wählbar sind alle weiblichen <b>Beschäftigten</b>, 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 <b>Beschäftigte</b>, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, sowie</p> <p>1. Leiterinnen von Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sowie deren ständige Vertreterinnen,</p>



<p>2. <b>Dienstkräfte</b>, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind,</p> <p>3. <b>Dienstkräfte</b>, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung <b>im Sinne des § 1 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes</b> in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden und</p> <p>4. die Mitglieder des Wahlvorstands.</p> <p>Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. auf Referendarinnen und Lehramtsanwärterinnen,</li><li>2. wenn die Dienststelle weniger als <b>vier</b> Jahre besteht,</li><li>3. wenn nicht mindestens fünf wählbare Dienstkräfte vorhanden sind.</li></ol>	<p>2. <b>Beschäftigte</b>, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind,</p> <p>3. <b>Beschäftigte</b>, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden und</p> <p>4. die Mitglieder des Wahlvorstands.</p> <p>Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. auf Referendarinnen und Lehramtsanwärterinnen,</li><li>2. wenn die Dienststelle weniger als <b>drei</b> Jahre besteht,</li><li>3. wenn nicht mindestens fünf wählbare Dienstkräfte vorhanden sind.</li></ol>
<p>(3) Die regelmäßigen Wahlen finden entsprechend den Regelungen im Personalvertretungsgesetz alle vier Jahre statt. Außerhalb dieses Zeitraums finden Wahlen statt, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. das Amt der Frauenvertreterin vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt,</li><li>2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder</li><li>3. Dienststellen ganz oder <b>teilweise</b> in eine oder mehrere Dienststellen eingegliedert werden, Dienststellen oder Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen <b>oder aus Dienststellen oder aus Teilen von Dienststellen eine neue Dienststelle geschaffen wird.</b></li></ol>	<p>(3) Die regelmäßigen Wahlen finden entsprechend den Regelungen im Personalvertretungsgesetz alle vier Jahre statt. Außerhalb dieses Zeitraums finden Wahlen statt, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. das Amt der Frauenvertreterin vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt <b>oder</b></li><li>2. die <b>jeweilige</b> Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder</li><li>3. Dienststellen ganz oder <b>wesentliche Teile von Dienststellen</b> in eine oder mehrere Dienststellen eingegliedert werden, Dienststellen oder <b>wesentliche</b> Teile von Dienststellen zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen <b>werden oder in einer neuen Dienststelle keine Frauenvertreterin vorhanden ist.</b></li></ol>
<p>(4) In den Fällen des Absatzes 3 Satz 2 Nr. 3 führen die bisherigen Frauenvertreterinnen unter Beibehaltung ihrer Freistellung die Ge-</p>	<p>(4) unverändert</p>

<p>schäfte 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.</p>	
<p>(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.</p>	<p>(5) unverändert</p>
<p>(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.</p>	<p>(6) unverändert</p>
<p>(7) Die Wahl kann durch mindestens drei Wahlberechtigte beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentli-</p>	<p>(7) unverändert</p>

<p>che 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.</p>	
<p>(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.</p>	<p>(8) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung nähere Vorschriften über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl <b>oder der Bestellung</b> der Frauenvertreterin und der Gesamtfrauenvertreterin <b>sowie ihrer Vertreterinnen</b> zu erlassen, in denen insbesondere die Bestellung eines Wahlvorstands, die Aufgaben des Wahlvorstands, die Durchführung einer Wahlausschreibung und die Möglichkeit einer Briefwahl geregelt werden.</p>
<p>§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin</p>	<p>§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin</p>
<p>(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen <b>die weiblichen Dienstkräfte betreffenden</b> sozialen <b>Maßnahmen</b>, bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.</p>	<p>(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen <b>sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen</b> sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.</p>
<p>(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligung an Stellenausschreibungen,</li> <li>• Beteiligung am Auswahlverfahren,</li> <li>• Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,</li> <li>• Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird <b>und</b> die Einwilligung von den betroffenen Dienstkräften vorliegt,</li> <li>• Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen</li> </ul>	<p>(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligung an Stellenausschreibungen,</li> <li>• Beteiligung am Auswahlverfahren,</li> <li>• Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,</li> <li>• <b>Beteiligung an Beurteilungen</b>,</li> <li>• Einsicht in die Personalakten, sofern und soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird <b>oder</b> die Einwilligung von den betroffenen Beschäftigten vorliegt,</li> <li>• Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen</li> </ul>

<p>rinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.</p> <p>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.</p>	<p>rinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden.</p> <p>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.</p>
<p>(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 <b>Tage</b> zu verkürzen.</p>	<p>(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 <b>Arbeitstage</b> zu verkürzen.</p>
	<p><b>(4) Bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts, prüft die jeweils zuständige Frauenvertreterin, ob die Vorgaben dieses Gesetzes in Bezug auf</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>das Erfordernis sowie die Art und den Inhalt der öffentlichen Bekanntmachung (§ 5 Absatz 3, § 5 Absatz 4 und 5),</b></li><li>- <b>die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen (§ 6 Absatz 2 in Verbindung mit § 6 Absatz 1),</b></li><li>- <b>die Dokumentation des Verfahrens (§ 6 Absatz 3) sowie</b></li><li>- <b>die Einbeziehung von Dritten in das Personalfindungsverfahren (§ 6 Absatz 4)</b></li></ul> <p><b>eingehalten wurden.</b></p> <p><b>Dazu sind ihr alle hierfür wesentlichen, anonymisierten Informationen rechtzeitig</b></p>

	<p><b>in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen. Sie legt das Ergebnis ihrer Prüfung innerhalb einer Woche vor der Besetzungsentscheidung dem dafür zuständigen Organ vor.</b></p>
<p><b>(4)</b> 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 <b>Dienstkräfte</b> durch (Frauenversammlung). Bei dieser Gelegenheit erstattet sie einen Tätigkeitsbericht. Auf die Frauenversammlung sind die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zur Personalversammlung entsprechend anzuwenden.</p>	<p><b>jetzt Absatz 5</b>  <b>(5)</b> 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 <b>Beschäftigten</b> durch (Frauenversammlung). Bei dieser Gelegenheit erstattet sie einen Tätigkeitsbericht. Auf die Frauenversammlung sind die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zur Personalversammlung entsprechend anzuwenden.</p>
<p><b>(5)</b> 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.</p>	<p><b>jetzt Absatz 6</b></p>
<p><b>(6)</b> Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen <b>Frau der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung</b> zu.</p>	<p><b>jetzt Absatz 7</b>  <b>(7)</b> Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der <b>Betroffenen der Dienststellenleitung</b> zu.</p>
<p><b>(7)</b> Die Vorschriften des <b>§ 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)</b> geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der <b>Senatsverwaltung für Inneres</b> entsprechend.</p>	<p><b>jetzt Absatz 8</b>  <b>(8)</b> Die Vorschriften des <b>§ 92a Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)</b> geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der <b>für Inneres zuständigen Senatsverwaltung</b> entsprechend.</p>
<p>§ 17 a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)</p>	<p>§ 17 a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)</p>
<p><b>(1)</b> An der Zuordnung und der Versetzung</p>	<p><b>(1)</b> unverändert</p>

<p>von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ist die Frauenvertreterin der bisherigen Dienststelle zu beteiligen.</p>	
<p>(2) Für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wird eine Frauenvertreterin gewählt. Für ihre Wahl gelten die Vorschriften des <b>§ 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)</b> geändert worden ist, entsprechend.</p>	<p>(2) Für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wird eine Frauenvertreterin gewählt. Für ihre Wahl gelten die Vorschriften des <b>§ 99c Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)</b> geändert worden ist, entsprechend.</p>
<p>(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 <b>Abs. 1</b> Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.</p>	<p>(3) Im Falle eines Übergangseinsatzes nach § 3 des Stellenpoolgesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589, <b>604</b>), 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 <b>Absatz 1</b> Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.</p>
<p><b>§ 18 Beanstandungs- und Beschwerde-rechte</b></p>	<p><b>§ 18 Beanstandungen</b></p>
<p>(1) Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der <b>Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung</b> erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage <b>nach der Unterrichtung der Frauenvertreterin über die Maßnahme.</b></p>	<p>(1) Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der <b>Dienststellenleitung unverzüglich</b> erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage, <b>nachdem die Frauenvertreterin durch die Dienststelle schriftlich von der Maßnahme unterrichtet wurde. § 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.</b></p>
<p>(2) Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der <b>zuständigen Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung</b> einen Entscheidungsvorschlag vor.</p>	<p>(2) Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen <b>nach schriftlicher Unterrichtung durch die Dienststelle</b> bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der <b>Dienststellenleitung</b> einen Entscheidungsvorschlag vor. <b>§ 17 Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.</b></p>
<p>(3) Bis zur Entscheidung durch die <b>Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung</b> und bis zur</p>	<p>(3) Bis zur Entscheidung durch die <b>Dienststellenleitung</b> und bis zur Vorlage des Ent-</p>

<p>Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. In den Fällen der Zuordnung einer <b>Dienstkraft</b> 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.</p>	<p>scheidungs-vorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. <b>Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der in Absatz 1 und 2 genannten Beanstandungsfristen ist unzulässig.</b> In den Fällen der Zuordnung einer <b>Beschäftigten</b> 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.</p>
<p>(4) Hält im Bereich der Berliner Hauptverwaltung (<b>§ 2 Abs. 1 AZG</b>) eine <b>Amtsleitung</b> trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, <b>wird der Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.</b> Die Beratung und Beschlussfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlussfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt.</p>	<p>(4) Hält im Bereich der Berliner Hauptverwaltung (<b>§ 2 Absatz 1 und 2 des Allgemeinen Zuständigkeitsgesetzes</b>) eine <b>Dienststellenleitung</b> trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, <b>hat diese unverzüglich Mitteilung an das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats zu erstatten. Dieses legt den Vorgang dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vor.</b> Die Beratung und Beschlussfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlussfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme <b>weiterhin</b> ausgesetzt.</p>
	<p><b>(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht in den von § 17 Absatz 4 erfassten Fällen.</b></p>
	<p><b>(6) Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats ist Mitglied der Personalkommission des Senats.</b></p>
<p>§ 18 a Gesamtfrauenvertreterin</p>	<p>§ 18 a Gesamtfrauenvertreterin</p>
<p>(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,</p>	<p>(1) unverändert</p>

<p>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.</p>	
<p>(2) Der Gesamtwahlvorstand wird, wenn keine Gesamtfrauenvertreterin gewählt ist, von den Frauenvertreterinnen der zuständigen Dienststellen gemeinsam bestellt.</p>	<p>(2) unverändert</p>
<p>(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.</p>	<p>(3) unverändert</p>
<p>(4) Die Gesamtfrauenvertreterin ist zuständig für die Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist, sowie für die Beteiligung bei allen <b>die weiblichen Dienstkräfte betreffenden</b> sozialen <b>Maßnahmen</b>, organisatorischen und <b>bei allen</b> 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.</p>	<p>(4) Die Gesamtfrauenvertreterin ist zuständig für die Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist, sowie für die Beteiligung bei allen <b>sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen</b>, 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.</p>
<p>§ 19 Berichtspflicht</p>	<p>§ 19 Berichtspflicht</p>
<p>(1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.</p>	<p>(1) unverändert</p>
<p>(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.</p>	<p>(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-, <b>Entgelt-</b> und Lohngruppen der einzelnen Laufbahn- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst, <b>die Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der öf-</b></p>



	<p><b>fentlichen Auftragsvergabe und staatlichen Leistungsgewährung sowie die Dokumentation der Besetzungsverfahren von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.</b></p>
<p>(3) Die Einrichtungen nach § 1 erstellen als Grundlage des Berichts des Senats eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und erheben dazu insbesondere Angaben über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Zahl der Beschäftigten,</li> <li>2. die Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeittätigkeit, und</li> <li>3.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) die Gremien der Einrichtungen,</li> <li>b) die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Berlin entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht.</li> </ol> </li> </ol> <p>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.</p>	<p>(3) Die Einrichtungen nach § 1 <b>oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes</b> erstellen als Grundlage des Berichts des Senats eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und erheben dazu insbesondere Angaben über</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Zahl der Beschäftigten,</li> <li>2. die Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie die Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, jeweils gegliedert nach Geschlecht sowie Voll- und Teilzeittätigkeit, und</li> <li>3.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) die Gremien der Einrichtungen,</li> <li>b) die Gremienmitglieder sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung des Landes Berlin entsandten Mitglieder jeweils getrennt nach Geschlecht.</li> </ol> </li> </ol> <p><b>Die Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts erheben bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen die Art der öffentlichen Bekanntmachung, die Einbeziehung von Dritten in den Personalfindungsprozess, die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern sowie die Anzahl der zu einem Vorstellungsgespräch eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.</b></p> <p>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.</p>
<p>(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.</p>	<p>(4) unverändert</p>

§ 20 Gerichtliches Verfahren	§ 20 Gerichtliches Verfahren
<p>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.</p>	<p>Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat <b>oder keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Frauenförderplan aufgestellt hat</b>. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.</p>
§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken	§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken
<p>(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. <b>Dazu</b> bestellen die Bezirksamter eine hauptamtlich tätige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Die Dienstaufsicht über die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte übt die Bezirksbürgermeisterin oder der Bezirksbürgermeister aus. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte mit den notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.</p>	<p>(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. <b>Ausschließlich</b> dazu bestellen die Bezirksamter eine hauptamtlich tätige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Die Dienstaufsicht über die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte übt die Bezirksbürgermeisterin oder der Bezirksbürgermeister aus. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte mit den notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.</p>
<p>(2) Das Bezirksamt informiert die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich über Vorhaben, Programme, Maßnahmen und Entscheidungen, die ihre Aufgaben betreffen, und gibt ihr vor einer Entscheidung innerhalb einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme.</p>	<p>(2) unverändert</p>
<p>(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.</p>	<p>(3) unverändert</p>

<p>(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.</p>	<p>(4) unverändert</p>
<p>(5) In Angelegenheiten, die frauenpolitische Belange oder Fragen der Gleichstellung betreffen, kann die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte über das Bezirksamt Vorlagen zur Kenntnisnahme in die Bezirksverordnetenversammlung einbringen.</p>	<p>(5) unverändert</p>
	<p><b>§ 22 Verwaltungsvorschriften</b> <b>Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats.</b></p>
<p>§ 22 Inkrafttreten</p>	<p>§ 23 Inkrafttreten</p>
<p>Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt für Berlin in Kraft.</p>	<p>unverändert</p>
<p><b>Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes</b></p>	<p><b>Art. II – Änderung des Berliner Ausschreibungs- und Vergabegesetzes</b></p>
<p>§ 9 - Frauenförderung Für Auftragsvergaben gilt § 13 des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom <b>6. September 2002 (GVBl. S. 280), das zuletzt durch Gesetz vom 19. Juni 2006 (GVBl. S. 575) geändert worden ist.</b> Bei allen Auftragsvergaben ist von den bietenden Unternehmen eine Erklärung zur Förderung von Frauen entsprechend den dazu erlassenen Regelungen in der Frauenförderverordnung vom <b>23. August 1999 (GVBl. S. 498), die durch Artikel III der Verordnung vom 29. Mai 2001 (GVBl. S. 165) geändert worden ist,</b> abzugeben.</p>	<p>§ 9 - Frauenförderung Für Auftragsvergaben gilt § 13 des Landesgleichstellungsgesetzes <b>in der jeweils geltenden</b> Fassung. Bei allen Auftragsvergaben ist von den bietenden Unternehmen eine Erklärung zur Förderung von Frauen entsprechend den dazu erlassenen Regelungen <b>in der jeweils geltenden</b> Frauenförderverordnung abzugeben.</p>