

Geltende Fassung

§ 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**.

Reformentwurf des Senats

§ 1 Geltungsbereich

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

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

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

(4) Errichtet das Land Berlin juristische Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften, sind die Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag zu regeln.

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

Reformentwurf ASF Berlin zum geltenden LGG *)

§ 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/die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin, die/den Berliner Beauftragte/n für Datenschutz und **Informationsfreiheit, für den RBB, Gerichte und staatliche Hochschulen, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist.**

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

(3) unverändert.

(4) Errichtet das Land Berlin juristische Personen des privaten Rechts, **oder werden Einrichtungen des Landes Berlin in juristische Personen des privaten Rechts umgewandelt, sind die Regelungen dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag festzuschreiben.**

(5) entfällt, da in (4) zusammengefasst.

§ 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 Vorgesetz-

§ 2 Grundsatz

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

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

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

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

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorgesetz-

§ 1a Begriffsbestimmungen (NEU)

(1) **Einrichtungen im Sinne dieses Gesetzes sind die in § 1 genannten Organisationen**

(2) **In den Einrichtungen kann es eine oder mehrere Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes geben.**

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

(4) **Organe im Sinne dieses Gesetzes sind Vorstände und Geschäftsführungen.**

§ 2 Grundsatz

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

(2) unverändert.

§ 3 Gleichstellungsverpflichtung

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

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn in Vorge-

ten- 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 (Personalentwick-

ten- oder Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung in einer Einrichtung nach § 1 **Absatz 1** mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

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

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

§ 4 Frauenförderplan

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

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 **Absatz 1** innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs-, **Entgelt-** und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können

setzen-, **Führungs- und** Leitungsfunktionen, in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung in einer Einrichtung nach § 1 mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

(3) Bei der Planung, Einführung und Durchführung personalwirtschaftlicher Maßnahmen ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen nicht verringert. Dies gilt auch für Vorgesetzten, Führungs- und Leitungsfunktionen.

§ 4 Frauenförderplan

(1) unverändert.

(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-, **Führungs-** 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-, **Führungs-** 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,

lungsplanung). 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.

(Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.

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

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

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

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

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

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) unverändert.

(4) unverändert.

(5) unverändert.

(6) unverändert.

**(7) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplans für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf es bis zu ihrer Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan zur Kenntnis genommen hat.
(8) Bei Nichterstellung oder Nichterfüllung des Frauenförderplans ist die Stellungnahme der Frauenbeauftragten zwingend erforderlich. Sie ist dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats unverzüglich zur Kenntnis zu geben.**

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

§ 5 Stellenausschreibungen

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

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

§ 5 Stellenausschreibungen, **öffentliche Bekanntmachungen**

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

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

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

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

(5) (alt 3) Bei Stellenausschreibungen und öffentlichen Bekanntmachungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Sprachform zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unver-

§ 5 Stellen- und Funktionsausschreibungen, Öffentliche Bekanntmachungen

(1) Alle Stellen, **Positionen** und Funktionen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. entsprechender Vergütungsgruppen **und tarifvertraglicher Regelungen**, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen **und Funktionen** öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibungen **erfolgen auf der Grundlage einer Stellen- und Funktionsbeschreibung sowie eines Anforderungsprofils zu den fachlichen und persönlichen Voraussetzungen für die zu besetzenden Positionen. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass die Bewerbung von Frauen ausdrücklich erwünscht ist.**

(2) Zur gezielten Ansprache von Frauen **wird zusätzlich in der regionalen und überregionalen Tagespresse und in anderen geeigneten Publikationsorganen bzw. Medien ausgeschrieben.**

(3) Stellen- und Funktionsausschreibungen und öffentliche Bekanntmachungen erfolgen geschlechtsneutral. Sofern eine Einrichtung im Sinne des § 1 gesetzlich und/oder aufgrund eines Frauenförderplans verpflichtet ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, ist das in der Ausschreibung oder Bekanntmachung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

(4) Bei der Ausschreibung von Stellen, Positionen und Funktionen, auch bei Organ-, Vorgesetzten-, Führungs- und Leitungsfunktionen, ist auf eine Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit hinzuweisen.

(5) Von der Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung und Bekanntmachung können Vertragsverlängerungen von Organfunktionen ausgenommen werden. Wird von dieser Ausnah-

hen, **so** ist das in der Ausschreibung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

zichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Sofern eine **Einrichtung im Sinne des § 1 Absatz 1 oder Dienststelle nach dem Personalvertretungsgesetz** verpflichtet ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, ist das in der Ausschreibung **oder Bekanntmachung** zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

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

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

§ 6 Auswahlverfahren

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

§ 6 Auswahlverfahren

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

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

(3) Die Berücksichtigung von Frauen im Auswahlverfahren ist in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in geeigneter Form zu dokumen-

memöglichkeit Gebrauch gemacht, so ist dies gegenüber den Aufsichtsgremien schriftlich zu begründen.

Anmerkungen

Es muss immer geschlechtsneutral ausgeschrieben, also die weibliche und männliche Sprachform verwendet werden, sonst Verletzung der stellenneutralen Ausschreibungspflicht i. S. d. allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Ausnahmen von der Ausschreibungs- bzw. Bekanntmachungspflicht sind abzulehnen. EU-Recht und das Gleichstellungsgebot des Grundgesetzes sehen keine solchen Ausnahmen vor.

§ 6 Auswahlverfahren

(1) Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Einstellung und Beförderung sowie die Erfüllung der Frauenförderpläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle und Funktion zu beurteilen. Die Feststellung der Qualifikation bestimmt sich ausschließlich nach den Anforderungen der zu besetzenden Stelle und Funktion. Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen.

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

(3) Soweit Dritte mit der Personalsuche und -auswahl beauftragt werden, ist sicherzustellen, dass sie die Regelungen dieses Gesetzes

tieren und den an der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zur Kenntnis zu bringen.

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

§ 7 Ausbildungsplätze

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

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

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

§ 7 Ausbildung

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

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

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

(4) aufgehoben

einhalten.

(4) (alt 2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, mindestens jedoch ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

§ 6a Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für Organe (NEU)

Sind in Einrichtungen im Sinne des § 1 Geschäftsführungs- oder Vorstandsfunktionen zu besetzen, so gelten die §§ 5 und 6 entsprechend.

§ 7 Ausbildungsplätze

(1) unverändert.

(2) Die Ausbildungsplätze sind intern und öffentlich auszuschreiben. Zur gezielten Ansprache von Frauen kann zusätzlich in der Tagespresse oder in anderen geeigneten Medien ausgeschrieben werden.

(3) (alt 2) Liegen nicht genügend Bewerbungen von Frauen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen vor, ist die Ausschreibung innerhalb von sechs Wochen zu wiederholen.

(4) (alt 3) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 vom Hundert liegt, sind **- unter Wahrung der Einzelfall-**

§ 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,

§ 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 **oder zu übernehmen**, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn, Berufsfachrichtung, **Vorgesetzten- oder Leitungsebene** der jeweiligen Einrichtung nach § 1 **Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes** mindestens 50 vom Hundert beträgt.

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

(3) unverändert

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

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,

gerechtigkeit - vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf zu übernehmen, **bis ihr Anteil dem der Männer entspricht.**

§ 8 Einstellungen und Beförderungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle/**Funktion/Position** 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) unverändert.

(3) unverändert.

(4) unverändert.

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 Fortbildungsmaß-

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

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

§ 9 Fort- und Weiterbildung

(1) unverändert

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

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

(4) unverändert

§ 9 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

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

(2) Frauen haben das Recht, Beschäftigte mit Vorgesetzten-, Führungs- und Leitungsfunktionen von sich aus auf Maßnahmen, die für ihr berufliches Fortkommen förderlich sind, aufmerksam zu machen und ihre Teilnahme vorzuschlagen.

(3) (alt 2) Auf die Auswahl von **Beschäftigten** zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und **Vorgesetzten-, Führungs und Leitungsfunktionen** qualifizieren, ist § 8 Abs. 1 entsprechend anzuwenden.

(4) (alt 3) Die Fortbildungsgrundsätze **und -angebote** der Verwaltungsakademie werden regelmäßig **von der für Frauen zuständigen Senatsverwaltung** dahingehend überprüft, wie frauenspezifische Inhalte

nahmen 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.

(5) unverändert

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

§ 10 Arbeitszeit **und Rahmenbedingungen**

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

besser berücksichtigt und die Förderung von Frauen verbessert werden können.

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

(6) Entstehen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter **zwölf** Jahren **oder** von 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 **Beschäftigten** an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit **sowie familienfreundlichen Rahmenbedingungen** berücksichtigt werden. **Vorgesetzten-, Führungs- und Leitungsverhalten** soll darauf ausgerichtet sein, den **Beschäftigten** familienfreundliche Arbeitszeiten **und Rahmenbedingungen** zu ermöglichen. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet **werden kann, soll** diese Regelung auch für **Beschäftigte** im Schichtdienst Anwendung finden. **Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sollen Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze oder besondere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Sabbatjahre oder Arbeitszeitkonten angeboten werden.** Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Grenze des § 8 Absatz 1 SGB IV werden in der Regel nicht begründet.

<p>(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.</p> <p>(3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.</p> <p>(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.</p> <p>(5) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit neu bemessen.</p> <p>(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.</p> <p>(7) Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.</p> <p>§ 11 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen</p> <p>(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</p>	<p>(2) unverändert.</p> <p>(3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.</p> <p>(4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist der Dienstkraft nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz anzubieten. Unbefristet Teilzeit arbeitende Dienstkräfte sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt Satz 2 entsprechend.</p> <p>(5) unverändert</p> <p>(6) aufgehoben</p> <p>(7) Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.</p> <p>§ 11 Beurlaubung aus familiären Gründen</p> <p>(1) Aus familiären Gründen beurlaubten Dienstkräften ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen von der jeweiligen Einrichtung nach § 1 Absatz 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes anzubieten. Ihnen sind,</p>	<p>(2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die Beschäftigten umfassend über alle Folgen der Arbeitszeitreduzierung zu informieren und zu beraten, insbesondere hinsichtlich der Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf Grund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.</p> <p>(3) Die Wahrnehmung von Organ-, Vorgesetzten-, Führungs- und Leitungsfunktionen steht einer reduzierten Arbeitszeit nicht entgegen.</p> <p>(4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung bis zu 12 Monaten zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, haben die Beschäftigten nach Ablauf der Frist wieder einen Anspruch auf ihren Vollzeitarbeitsplatz. Dies gilt auch, wenn die vereinbarte Befristung vorzeitig beendet wird. Die Fristverkürzung ist der Einrichtung mindestens vier Wochen vorher schriftlich mitzuteilen. Dauert die befristete Arbeitszeitverkürzung länger als 12 Monate, bieten die Einrichtungen den Beschäftigten einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz an. Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen.</p> <p>(5) unverändert.</p> <p>(6) unverändert.</p> <p>(7) unverändert.</p> <p>§ 11 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen</p> <p>(1) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen bis zu 12 Monaten beurlaubt sind, sind nach ihrer Rückkehr wieder auf derselben Stelle bzw. in derselben Funktion einzusetzen und in der Einarbeitungsphase be-</p>
---	--	--

Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

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.

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

sonders zu unterstützen. Dies gilt auch, wenn die vereinbarte Beurlaubung vorzeitig beendet wird. Die Fristverkürzung ist der Einrichtung mindestens acht Wochen vorher schriftlich mitzuteilen. Dauert die Beurlaubung länger als 12 Monate, bieten die Einrichtungen den Beschäftigten einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz an. Den Beschäftigten ist während der Beurlaubung die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

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

(3) Wird eine Beurlaubung beantragt, sind die Beschäftigten umfassend über alle Folgen der Beurlaubung zu informieren und zu beraten, insbesondere hinsichtlich der Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf Grund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.

§ 11a Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen (NEU)

(1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Beschäftigte an Telearbeitsplätzen und für Beurlaubte, die Kinder und Pflegebedürftige betreuen.

(3) Die Beurlaubung darf sich nicht nachteilig auf eine Beförderungsreihenfolge und die Möglichkeiten einer Höhergruppierung bzw. Lohn- oder Gehaltsanpassung auswirken.

§ 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**.

§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

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

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

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen.

(4) unverändert

§ 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

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

§ 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) **Sexuelle Belästigung ist Diskriminierung**. Es gehört zur Dienstpflicht von **Beschäftigten mit Vorgesetzten-, Führungs- und Leitungsfunktionen, sexueller Belästigung** von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung **sofort** nachzugehen.

(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger **und unerwünschter** Körperkontakt, **sexistische Äußerungen, Kommentare und Witze sexuellen Inhalts, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird**.

(3) Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen im Sinne des **Disziplinalgesetzes (DiszG)**. **Sie sind unverzüglich zu ahnden**.

(4) unverändert.

§ 13 Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe

(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert ab **25.000 Euro netto oder über Bauleistungen mit einem Auftragswert ab 200.000 Euro netto sind in den jeweiligen Verträgen die Verpflichtungen der Auftragnehmer festzuschreiben**, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **im eigenen** Unternehmen durchzuführen, sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten. **Dies gilt auch für die von den Auftragnehmer beauftragten Subunternehmen**. 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.

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

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

§ 14 Staatliche Leistungsgewährung

§ 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.

(1) Die Gewährung von Leistungen **aus Landesmitteln**, auf die kein Anspruch besteht, ist **ab einem Betrag von 25.000 Euro** von der Verpflichtung des **Leistungsempfängenden** zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des Grundsatzes von § 3 **Absatz 1** abhängig zu machen. Von dieser Bedingung können **Leistungsempfängende** ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. **Diese Regelung gilt nicht für Leistungsempfängende, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen.**

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

(2) unverändert

(3) § 13 Abs. 2 gilt entsprechend.

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

§ 15 Gremien

§ 15 Gremien

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

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

(2) unverändert.

§ 14 Staatliche Leistungsgewährung

(1) Die Gewährung von Leistungen **aus Landesmitteln**, auf die kein Anspruch besteht, ist **ab einem Betrag von 25.000 Euro netto** von der Verpflichtung des **Leistungsempfängenden** zur Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Förderung der Beschäftigung von Frauen im Sinne des Grundsatzes von § 3 **und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Unternehmen sowie der Einhaltung des geltenden Gleichbehandlungsrechts abhängig zu machen**. Von dieser Bedingung können **Leistungsempfängende** ausgenommen werden, bei denen die Beschäftigung von Männern aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unabdingbar ist. **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) unverändert.

(3) unverändert.

§ 15 Gremien

(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, **sind** geschlechtsparitätisch **zu besetzen**.

(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**

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

(3) unverändert.

§ 16 Frauenvertreterin

(1) In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des **§ 1 des Berliner Hochschulgesetzes vom 12. Oktober 1990 (GVBl. S. 2165), in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Februar 2003 (GVBl. S. 82), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70)** geändert worden ist, wird eine Frauenvertreterin **und eine Stellvertreterin** gewählt. In den Hochschulen ist die Frauenbeauftragte nach § 59 des Berliner Hochschulgesetzes gleichzeitig die Frauenvertreterin. Es findet eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl statt. Frauenvertreterin **und Stellvertreterin werden die Kandidatinnen** mit der **jeweils** höchsten Stimmenzahl. Die Stellvertreterin rückt mit allen Rechten und Pflichten in das Amt der Frauenvertreterin nach, wenn die Frauenvertreterin vor Ablauf der Wahlperiode aus dem Amt scheidet. **Scheidet die stellvertretende Frauenvertreterin vorzeitig aus, rückt die mit der nächsthöheren Stimmenzahl gewählte Stellvertreterin mit allen Rechten und Pflichten nach. Sofern das Amt der Frauenvertreterin und der Stellvertreterin nach den für die Wahl der Frauenvertreterin geltenden Vorschriften nicht besetzt werden kann, bestellt die Dienststelle auf Vorschlag von drei volljährigen Wahlberechtigten die Amtsinhaberinnen aus dem Kreis der in § 16 a Absatz 1 und 2 genannten weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl.**

(2) Ist die Frauenvertreterin an der Ausübung ihres Amtes durch Abwesenheit oder sonstige Gründe **gehindert**, wird sie von der Stellvertreterin vertreten.

(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 **eine Angehörige** bzw. ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechts zu benennen.

(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichts- **und Beiräte sowie** andere Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

§ 16 Frauenvertreterin

(1) In jeder **Einrichtung bzw.** Dienststelle mit Ausnahme der Hochschulen im Sinne des § 1 des Berliner Hochschulgesetzes **in der jeweiligen Fassung**, 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) unverändert.

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.

Diese hat in diesem Fall die gleichen Rechte und Pflichten wie die Frauenvertreterin.

(3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten; für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 **Absatz 10** des Berliner Hochschulgesetzes. Satz 1 erster Halbsatz gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Wahrnehmung des Amtes der Frauenvertreterin erforderlich sind. Überschreitet der erforderliche Umfang der Freistellung die vereinbarte Arbeitszeit, ist die Stellvertreterin ergänzend ebenfalls freizustellen.

(4) unverändert

(5) unverändert

(6) unverändert

(3) Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten; für die Freistellung im Hochschulbereich gilt § 59 Absatz **10** des Berliner Hochschulgesetzes. Satz 1 erster Halbsatz gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Wahrnehmung des Amtes der Frauenvertreterin erforderlich sind. **In Einrichtungen und Dienststellen ab 100 bis unter 400 Beschäftigten ist die Frauenvertreterin vollständig freizustellen.** Überschreitet der erforderliche Umfang der Freistellung die vereinbarte Arbeitszeit, ist die Stellvertreterin ergänzend ebenfalls freizustellen. **In Einrichtungen und Dienststellen ab 400 bis unter 800 Beschäftigten ist die Stellvertreterin freizustellen. In Einrichtungen und Dienststellen mit einer Beschäftigtenzahl ab 800 ist die Stellvertreterin ebenfalls vollständig freizustellen.**

(4) unverändert.

(5) unverändert.

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

§ 16 a Wahl

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

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

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

§ 16 a Wahl

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

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

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

(7) Soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, kann die Frauenvertreterin zur Durchführung ihrer Aufgaben nach Absprache mit der Einrichtung oder Dienststelle eine/n Sachverständige/n hinzuziehen. Sachverständige/r kann auch ein Rechtsbeistand sein. Die Einrichtung bzw. Dienststelle trägt die entstehenden Kosten; hierunter fallen auch die anlässlich eines Rechtsstreits entstehenden Kosten.

§ 16a Wahl

(1) **Alle weiblichen Beschäftigten in der Einrichtung** und Dienststelle sind wahlberechtigt. 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 Beschäftigte, Beamtinnen im Vorbereitungsdienst und Beschäftigte in entsprechender Ausbildung sind nur bei ihrer Stammeinrichtung bzw. -dienststelle wahlberechtigt.

(2) Wählbar sind alle weiblichen **Beschäftigten**, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, seit einem Jahr im öffentlichen Dienst und seit drei Monaten **bei einer Einrichtung nach § 1** beschäftigt sind. Nicht wählbar sind **Beschäftigte**, die infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, sowie

1. Leiterinnen von Einrichtungen nach § 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes sowie deren ständige Vertreterinnen,
2. **Beschäftigte**, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten von nicht untergeordneter Bedeutung befugt sind,
3. **Beschäftigte**, die sich ausschließlich zum Zweck einer über- und außerbetrieblichen Ausbildung im Sinne des § 1 Abs. 5 des Berufsbildungsgesetzes in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes befinden,
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 abgehenden Dienststelle die Geschäfte weiter und bestellt den Wahlvorstand; Satz 1 gilt entsprechend. Die Neuwahl der Frauenvertreterinnen soll jeweils zeitgleich mit der Personalratswahl durchgeführt werden.

Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung

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

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

1. das Amt der Frauenvertreterin vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt **oder**

2. die **jeweilige** Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder

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

(4) unverändert.

5. Beschäftigte, die zu einer anderen Dienststelle abgeordnet sind und

6. Beschäftigte, die vom Wahltag an länger als drei Monate beurlaubt sind.

Satz 1 dritter Halbsatz findet keine Anwendung

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

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

1. das Amt der Frauenvertreterin vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt, **oder**

2. die 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) unverändert.

<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>(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>(6) unverändert.</p>
<p>(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.</p>	<p>(7) unverändert</p>	<p>(7) unverändert.</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 Wahlauschreibung 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 oder der Bestellung der Frauenvertreterin und der Gesamtfrauenvertreterin sowie ihrer Vertreterinnen zu erlassen, in denen insbesondere die Bestellung eines Wahlvorstands, die Aufgaben des Wahlvorstands, die Durchführung einer Wahlauschreibung und die Möglichkeit einer Briefwahl geregelt</p>	<p>(8) unverändert.</p>

<p>§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin</p> <p>(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.</p> <p>(2) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <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>werden.</p> <p>§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauenvertreterin</p> <p>(1) Die Frauenvertreterin ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.</p> <p>(2) unverändert</p>	<p>§ 17 Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauenvertreterin</p> <p>(1) Die Frauenvertreterin bestimmt in eigener Verantwortung, nach eigenem Ermessen, eigener Anschauung und persönlicher Überzeugung, wie sie ihr Amt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen führt (fachliche Weisungsfreiheit). Ihre Aufgabe ist die Förderung und Kontrolle der Umsetzung dieses Gesetzes. Sie übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres bisherigen Arbeitsentgelts aus. Der Frauenvertreterin ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(2) <i>(alt 1)</i> Die Frauenvertreterin ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen Maßnahmen, bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.</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 Tage zu verkürzen.

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

(4) 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.

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

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

eingehalten wurden.

Dazu sind alle hierfür wesentlichen, anonymisierten Informationen rechtzeitig in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen. Sie legt das Ergebnis ihrer Prüfung innerhalb einer Woche vor der Be-

(3) Dazu hat sie insbesondere die folgenden Rechte:

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

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

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

<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(7) Die Vorschriften des § 92a Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel I des Gesetzes vom 29. Juni 2004 (GVBl. S. 261) geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres entsprechend.</p> <p>§ 17 a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)</p> <p>(1) An der Zuordnung und der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) ist die Frauenvertreterin der</p>	<p><u>setzungsentscheidung dem dafür zuständigen Organ vor.</u></p> <p>(5) Die Frauenvertreterin kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. Sie führt einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durch (Frauenversammlung). Bei dieser Gelegenheit erstattet sie einen Tätigkeitsbericht. Auf die Frauenversammlung sind die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes zur Personalversammlung entsprechend anzuwenden.</p> <p>(6) Unbeschadet der Rechte auf Beteiligung ist die Frauenvertreterin in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten durch die Dienststellenleitung frühzeitig zu informieren. Geschieht dies nicht, findet Absatz 3 entsprechende Anwendung.</p> <p>(7) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen Frau der Dienststellenleitung zu.</p> <p>(8) Die Vorschriften des § 92a Absatz 1 des Personalvertretungsgesetzes in der Fassung vom 14. Juli 1994 (GVBl. S. 337, 1995 S. 24), das zuletzt durch Artikel XII des Gesetzes vom 19. März 2009 (GVBl. S. 70) geändert worden ist, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der für Inneres zuständigen Senatsverwaltung entsprechend.</p> <p>§ 17 a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)</p> <p>(1) unverändert</p>	<p>(5) (<i>alt 4</i>) unverändert.</p> <p>(6) (<i>alt 5</i>) unverändert.</p> <p>(7) Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen Frau der Einrichtungsl zu.</p> <p>(8) Bei Verstößen der Einrichtungen nach § 1 hat die Frauenvertreterin neben ihrem Einspruchs- und Beanstandungsrecht auch ein Klagegerecht. Das Verfahren ist in den §§ 18 und 20 geregelt.</p> <p>(9) (<i>alt 8</i>) Die Vorschriften des § 92 a Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in der jeweiligen Fassung, über die Behandlung der Verschlussachen der Verfassungsschutzbehörde gelten für die Frauenvertreterin der Verfassungsschutzabteilung bei der Senatsverwaltung für Inneres entsprechend.</p> <p>§ 17a Zentrales Personalüberhangmanagement (Stellenpool)</p> <p>(1) unverändert.</p>
---	---	---

bisherigen Dienststelle zu beteiligen.

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

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

§ 18 Beanstandungs- und 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) 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

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

(3) Im Falle eines Übergangseinsatzes nach § 3 des Stellenpoolgesetzes vom 9. Dezember 2003 (GVBl. S. 589, **604**), der bis zu zwölf Monate dauert, hat die Beteiligung der Frauenvertreterin spätestens zum Zeitpunkt der Anordnung der Maßnahme zu erfolgen; die Maßnahme kann vorläufig angeordnet werden. Wird die Maßnahme innerhalb der Frist nach § 18 Abs. 1 Satz 2 beanstandet, so ist sie unverzüglich auszusetzen.

§ 18 Beanstandungen

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

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

(3) Bis zur Entscheidung durch die **Dienststellenleitung** und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. **Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der in Absatz 1 und 2 genannten Beanstandungsfristen ist unzulässig.** In den Fällen der Zuordnung einer Dienstkraft zum Personalüberhang,

(2) Für das Zentrale Personalüberhangmanagement (Stellenpool) wird eine Frauenvertreterin gewählt. Für ihre Wahl gelten die Vorschriften des § 99 c Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in der jeweiligen Fassung entsprechend.

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

§ 18 Beanstandungen

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

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

(3) Bis zur Entscheidung durch die **Einrichtungs- bzw. Dienststellenleitung** und bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags durch das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats wird die Entscheidung über die Maßnahme ausgesetzt. **Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme vor Ablauf der in Absatz 1 und 2 genannten Beanstandungsfristen ist unzulässig.** In den Fällen der Zuordnung

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.

§ 18 a Gesamtfrauenvertreterin

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

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

der Versetzung von Personalüberhangkräften zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und der Übergangseinsätze nach § 3 des Stellenpoolgesetzes wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags, längstens jedoch 14 Tage nach Eingang der Beanstandung nach Absatz 2 bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats ausgesetzt.

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

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

§ 18 a Gesamtfrauenvertreterin

(1) unverändert

(2) unverändert

einer/eines Beschäftigten zum Personalüberhang, der Versetzung von Personalüberhangbeschäftigten zum Zentralen Personalüberhangmanagement (Stellenpool) und der Übergangseinsätze nach § 3 des Stellenpoolgesetzes wird die Maßnahme bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlags, längstens jedoch **zwei Wochen** nach Eingang der Beanstandung nach Absatz 2 bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats ausgesetzt.

(4) Hält eine Einrichtungs- bzw. Dienststellenleitung trotz gegenteiligen Entscheidungsvorschlags des für Frauenpolitik zuständigen Mitglieds des Senats an einer beanstandeten Maßnahme fest, hat diese unverzüglich Mitteilung an das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats zu erstatten. Dieses legt den Vorgang unerzüglich dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vor. Die Beratung und Beschlussfassung erfolgt durch die Personalkommission des Senats. Bis zur Beschlussfassung der Personalkommission wird die Entscheidung über die Maßnahme weiterhin ausgesetzt. Die Vorlage beim Senat hindert die Frauenvertreterin nicht, den Rechtsweg zu beschreiten.

§ 18 a Gesamtfrauenvertreterin

(1) unverändert.

(2) unverändert.

<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>(4) Die Gesamtfrauenvertreterin ist zuständig für die Beteiligung an den Angelegenheiten, an denen der Gesamtpersonalrat zu beteiligen ist, sowie für die Beteiligung bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffenden sozialen Maßnahmen, organisatorischen und bei allen personellen Maßnahmen, für die die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin nicht gegeben ist, sowie für Angelegenheiten, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats begründet wurde. Die §§ 17, 18 und 20 gelten entsprechend.</p> <p>§ 19 Berichtspflicht</p> <p>(1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.</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>(3) Die Einrichtungen nach § 1 erstellen als Grundlage des Berichts des Senats eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und erheben dazu insbesondere Angaben über</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 sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, für die die Zuständigkeit einer Frauenvertreterin nicht gegeben ist, sowie für Angelegenheiten, für die die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats begründet wurde. Die §§ 17, 18 und 20 gelten entsprechend.</p> <p>§ 19 Berichtspflicht</p> <p>(1) unverändert</p> <p>(2) unverändert</p> <p>(3) Die Einrichtungen nach § 1 Absatz 1 oder Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes erstellen als Grundlage des Berichts des Senats eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und erheben dazu</p>	<p>(3) Bei mehr als 2000 bis unter 4000 Beschäftigten ist die Gesamtfrauenvertreterin vollständig freizustellen. Bei einer Beschäftigungszahl von mehr als 4000 bis unter 8000 Beschäftigten ist die Vertreterin freizustellen. Bei einer Beschäftigungszahl von mehr als 8000 ist die Vertreterin ebenfalls vollständig freizustellen. Die Regelungen des § 16 Abs. 3 zu Freistellungen der Frauenvertreterin bleiben unberührt. Im Übrigen richten sich die Freistellung und die Vertretung der Gesamtfrauenvertreterin nach den für die Frauenvertreterin geltenden Vorschriften unverändert. Die gleichzeitige Ausübung des Amtes der Frauenvertreterin und des Amtes der Gesamtfrauenvertreterin ist ausgeschlossen.</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 die weiblichen Beschäftigten 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.</p> <p>§ 19 Berichtspflicht</p> <p>(1) Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes. Der Bericht ist dem Abgeordnetenhaus bis spätestens 30.06. des Folgejahres vorzulegen.</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 in den in § 1 genannten Einrichtungen.</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>
--	---	---

<p>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.</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>§ 20 Gerichtliches Verfahren</p> <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>insbesondere Angaben über</p> <p>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.</p> <p><u>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.</u></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) unverändert</p> <p>§ 20 Gerichtliches Verfahren</p> <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 aufschiebende Wirkung ist eine fast „unabdingbare“ Forderung.</p>	<p>1. die Zahl der Beschäftigten, 2. die Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie die Positionen mit Vorgesetzten-, Führungs- 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.</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) unverändert</p> <p>§ 20 Gerichtliches Verfahren</p> <p>Die Frauenvertreterin kann das Verwaltungsgericht anrufen, um geltend zu machen, dass die Dienststelle</p> <p>1. das LGG verletzt hat, oder 2. einen den Vorschriften dieses Gesetzes nicht entsprechenden Frauenförderplan aufgestellt hat.</p> <p>Die Anrufung hat aufschiebende Wirkung. Die Rechte aus § 16 Abs. 7 bleiben unberührt.</p>
---	---	--

***) Rote Textstellen: Änderungsvorschläge ASF (NEU): Neuer Paragraph**

<p>§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken</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. 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 berühren, und gibt ihr vor einer Entscheidung innerhalb einer angemessenen Frist Gelegenheit zur Stellungnahme.</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>(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>(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.</p>	<p>§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken</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. Ausschließlich dazu bestellen die Bezirksamter eine hauptamtlich tätige Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte. Die Dienstaufsicht über die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte übt die Bezirksbürgermeisterin oder der Bezirksbürgermeister aus. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte mit den notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.</p> <p>(2) unverändert</p> <p>(3) unverändert</p> <p>(4) unverändert</p> <p>(5) unverändert</p> <p>§ 22 Verwaltungsvorschriften</p> <p>Die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Verwaltungsvorschriften erlässt das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats.</p>	<p>§ 21 Verwirklichung des Gleichstellungsgebots in den Bezirken</p> <p>(1) unverändert.</p> <p>(2) unverändert.</p> <p>(3) unverändert.</p> <p>(4) unverändert.</p> <p>(5) unverändert.</p> <p>§ 22 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien (NEU)</p> <p>(1) Bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, öffentliche Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative</p>
---	--	---

§ 22 Inkrafttreten

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

§ 23 Inkrafttreten

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

Funktionen, Veranstaltungen und Personalauswahlgremien sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen.

(2) Alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht unter § 1 fallen, haben nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

§ 23 (alt 22) Inkrafttreten

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

