

Neudruck

Gesetzentwurf

der Fraktion der DVU

Gesetz des Landes Brandenburg zur Gleichstellung von Männern und Frauen, zur Förderung von Behinderten sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Bekämpfung von Diskriminierung, insbesondere von Familien mit Kindern und Betreuenden - Allgemeines Gleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg (AGG)

Der Landtag möge beschließen:

Artikel I: Änderung der Verfassung des Landes Brandenburg durch Einführung eines Art. 95a:

In die Verfassung des Landes Brandenburg wird ein neuer Artikel 95 a folgenden Inhalts eingefügt:

- "(1) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte des Landes kontrolliert, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen, von Nichtbehinderten und Behinderten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet und Diskriminierung, insbesondere von Familien mit Kindern und von Personen, die andere Menschen betreuen, bekämpft wird.
- (2) Der Landtag wählt auf Vorschlag der Landesregierung den Gleichstellungsbeauftragten oder die Gleichstellungsbeauftragte mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder des Landtags, mindestens jedoch mit der Mehrheit der Mitglieder.
- (3) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte ist unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden.
- (4) Das Nähere bestimmt ein Gesetz. Dieses Gesetz kann personalrechtliche Entscheidungen enthalten, welche dem oder der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnete Bedienstete betreffen, von dessen oder deren Mitwirkung abhängig machen. Das Gesetz kann weitere Aufgaben des oder der Gleichstellungsbeauftragten vorsehen. Mit Inkrafttreten des Gesetzes tritt eine bisherige landesgesetzliche Regelung außer Kraft."

Datum des Eingangs: 12.09.2001 / Ausgegeben: 13.09.2001

Artikel II: Gesetz zur Gleichstellung von Männern und Frauen, zur Förderung von Behinderten sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur **Bekämpfung von** Diskriminierung, insbesondere von Familien mit Kindern und Betreuenden - Allgemeines Gleichstellungsgesetz des Landes Brandenburg (AGG)

Erster Teil - Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für Betriebe, Vereinigungen, Einrichtungen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, für Gremien sowie für Behörden, Gerichte und sonstige öffentliche Stellen des Landes Brandenburg.
- (2) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung und Bekämpfung der Diskriminierung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist.

§ 2 Ziele des Gesetzes

- (1) Die Verwirklichung der Gleichstellung von Beschäftigten wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von beruflicher Qualifikation und von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Ziel der Förderung ist insbesondere die Erhöhung der Anteile von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern mit und ohne Behinderung zu sichern, auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinzuwirken.
Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Behinderten am allgemeinen Berufsleben hinzuwirken und Diskriminierungen zu bekämpfen.
Weiteres Ziel des Gesetzes ist die Förderung von Familien mit Kindern und von Betreuenden im Erwerbsleben und im rechtsgeschäftlichen Verkehr sowie die Bekämpfung von Diskriminierung, insbesondere von Familien mit Kindern und Betreuenden in der Gesellschaft.
- (2) Der Rahmen der verfügbaren Finanzmittel ist zu beachten.

§ 3 Begriffsbestimmungen

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind alle nicht selbständig tätigen Personen, unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Arbeits-, Beamten-, Richter- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.
- (2) Behinderte im Sinne dieses Gesetzes sind Menschen mit einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, seelischen oder geistigen Schädigung oder Funktionsbeeinträchtigung, die von Maßnahmen, Verhältnissen und Verhaltensweisen betroffen sind, die ihre Lebensmög-

lichkeiten beschränken oder erschweren (Behinderung). Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten.

- (3) Betreuender im Sinne dieses Gesetzes ist jede Person, der elterliche oder nicht elterliche Sorge (Personensorge) für Kinder und Jugendliche sowie pflegerische Pflichten für Personen obliegen, welche einen nicht unerheblichen Zeitaufwand erfordern.
- (4) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Dienststellen im Sinne des § 6 Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg (PersVG); § 6 Abs. 2 und Abs. 4 PersVG gelten entsprechend. Soweit Dienststellen für andere Dienststellen Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten ausüben, haben sie insoweit die Aufgaben der ihr unterstellten Dienststellen nach diesem Gesetz wahrzunehmen; die Aufgaben der Ansprechpartner bleiben hiervon unberührt.
- (5) Betriebe im Sinne dieses Gesetzes sind alle planvoll organisierten produzierenden oder Dienstleistungen erbringenden wirtschaftlichen Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft, welche Einstellungen, Beförderungen, Ernennungen oder die Übertragung von höher bewertbaren Tätigkeiten ausüben.
- (6) Gremien im Sinn dieses Gesetzes sind öffentlich-rechtliche Vorstände, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie vergleichbare Organe. Dies gilt nicht für Mitglieder der Staatsregierung, für den Landtag, für die Gerichtsbarkeit und für die Mitgliedschaft in Gremien, soweit hierfür durch Rechtsnormen oder Vereinssatzungen ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist.
- (7) Diskriminierung ist eine Schlechterstellung von Menschen, die unmittelbar an körperliche oder geistige Merkmale, insbesondere an das Geschlecht, an Gewohnheiten, an religiöse Überzeugungen oder politische Anschauungen oder an Pflichten als Betreuende anknüpft (unmittelbare Diskriminierung), oder wenn durch dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren eine Person oder Personengruppe aufgrund eines der vorgenannten Gründe benachteiligt werden kann (mittelbare Diskriminierung), es sei denn, eine Ungleichbehandlung ist durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziel sind geeignet und erforderlich.
- (8) "Mobbing": Wenn im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses aufgrund der vorgenannten Gründe einem Kollegen oder einer Kollegin oder einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin gegenüber ein nachteiliges Verhalten gesetzt wird, das sich in einer Weise auf dessen persönlichen Merkmale, Gewohnheiten, religiöse Überzeugungen oder politische Anschauungen oder betreuenderische, Pflichten bezieht, das für die betroffene Person unerwünscht oder unangebracht oder herabwürdigend ist und

(a) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft, oder (b) der Umstand, dass die betroffene Person ein solches Verhalten seitens der Arbeitgeber oder Vorgesetzten oder Kollegen oder seitens Dritter zurückweist oder Ansprüche nach diesem Gesetz stellt oder gestellt hat oder in sonstiger Weise an einem Verfahren nach diesem Gesetz mitwirkt oder mitgewirkt hat, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zu Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird. Hoheitliche oder schlicht - hoheitliche oder fiskalische Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich von Benachteiligungen von Menschen, die von einem in Abs. 7 genannten Diskriminierungsgrund betroffen sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes, sofern sie nicht aufrechterhalten werden, nachdem die Ziele, deretwegen sie getroffen wurden, erreicht worden sind.

Zweiter Teil - Förderung der Gleichstellung

§ 4 Einstellung und beruflicher Aufstieg

- (1) Unter Wahrung des Vorrangs von beruflicher und persönlicher Qualifikation oder von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der Dienst- oder tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat der Betrieb oder die Dienststelle oder das Gremium den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, zu erhöhen.
- (2) Bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, von Stellen für die Berufsausbildung sowie bei der Beförderung und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten - auch mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen - sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Tätigkeit mit zu berücksichtigen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben erheblich sind.

§ 5 Stellenausschreibung

- (1) Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer oder nur für Nichtbehinderte ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht oder besondere körperliche oder geistige Fähigkeiten sind unverzichtbare Voraussetzungen für die ausgeschriebene Tätigkeit.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen Frauen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben.
- (3) In Bereichen, in denen Behinderte beschäftigt werden können, sind diese besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

§ 6 Fortbildung

- (1) Frauen und Behinderte sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. Unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 3 sollen Frauen besonders zur Teilnahme eingeladen werden. Unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 4 sind Behinderte besonders zur Teilnahme einzuladen.
- (2) Auch Beschäftigten mit Betreuungspflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen.
- (3) Fortbildungskurse, die dem Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten; Abs. 1 gilt entsprechend.
- (4) Im Rahmen der Fortbildung sind auch die Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen und Behinderten am Arbeitsplatz vorzusehen. Diese Themen sind insbesondere bei Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind sowie für Beschäftigte in Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen vorzusehen.

§ 7 Teilzeitbeschäftigung

- (1) Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der personalwirtschaftlichen und organisatorischen sowie ökonomischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben.
- (2) Streben Beschäftigte, die aus betreuenden Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung des Vorrangs von beruflicher und persönlicher Qualifikation oder von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden. Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes bleiben unberührt. Satz 1 gilt für aufgrund ihrer Behinderung nur teilzeitbeschäftigte Behinderte entsprechend.
- (3) Beschäftigte, die aus familiären oder betreuenden Gründen aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen, soweit diese den Wunsch haben, unter Wahrung von beruflicher und persönlicher Qualifikation oder von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden. Satz 1 gilt für Behinderte, die aus therapeutischen Gründen ausgeschieden sind, entsprechend.

§ 8 Flexible Arbeitszeiten

Soweit berufliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten sowie Behinderten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

§ 9 Beurlaubung

- (1) Beschäftigten, die aus betreuungsbedingten Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten. Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.
- (2) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der persönlichen und beruflichen Qualifikation oder der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten für aufgrund therapeutischer Maßnahmen beurlaubte Behinderte entsprechend.
- (4) Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 10 Behandlung von Teilzeitbeschäftigten

- (1) Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf das berufliche oder dienstliche Fortkommen auswirken.
- (2) Entsprechendes gilt für die Beurlaubung von Beschäftigten mit Familienpflichten und aufgrund therapeutischer Maßnahmen im Zusammenhang mit Behinderung; eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung mit der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden.

Dritter Teil - Gleichstellungsbeauftragte

§ 11 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Bei Betrieben mit einer Belegschaft von mehr als 50 Personen und bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen mit einer Belegschaft von mehr als 20 Personen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis nach vorheriger interner Ausschreibung bestellt. Der Betrieb oder die Dienststelle kann von der Bestellung von

Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Möglichkeiten oder Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen.

- (2) Soweit aufgrund des Abs. 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Betrieben oder den Dienststellen ehrenamtliche Ansprechpartner für die Beschäftigten bestellt. Die Ansprechpartner nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben nach § 14 Abs. 2 und 3 und nach § 15 Abs. 1 wahr.
- (3) Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von zwei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung. Die Bestellung kann in beiderseitigem Einverständnis vorzeitig aufgehoben, im übrigen nur aus wichtigem Grund widerrufen werden. In diesen Fällen erfolgt bis zum Ende der laufenden Periode eine unverzügliche Neubestellung; beginnt die Arbeitszeit innerhalb des letzten Jahres der laufenden Periode, endet sie mit Ablauf der darauffolgenden Periode.

§ 12 Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Betriebs- oder Dienststellenleitungen arbeiten vertrauensvoll zusammen.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für die berufliche Entwicklung. Sie besitzen die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Betriebsrats oder Personalrats, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang des Betriebs oder der Dienststelle zu ordnungsgemäßen Wahrnehmungen ihrer Aufgaben notwendig ist. Hierzu gehört auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Tätigkeit erforderlich sind. Dabei sind die betrieblichen oder die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. Eine Änderung in der Höhe des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge ist mit den Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 nicht verbunden.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört auch die Regelung der Vertretung.
- (6) Bei obersten Landesbehörden und bei Mittelbehörden ist auch die Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten zur Leitung der Verwaltungs- oder Personalabteilung und bei Hochschulen die Zuordnung für das nichtwissen-

schaftliche Personal zur Leitung der Hochschulverwaltung oder zur Leitung der Personalabteilung möglich.

§ 13 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und unterstützen dessen Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit Eigeninitiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen und Behinderten und Betreuenden sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereichs mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, von Betreuenden, von Behinderten und Nichtbehinderten und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können.
- (3) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen. Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

§ 14 Recht und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Betriebsführung oder bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei gleichstellungsrelevanten Sachverhalten zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind mit Zustimmung der Betroffenen frühzeitig vorzulegen und die erbetenden Auskünfte zu erteilen.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag der Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragten sind auf Antrag ferner zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür haben, dass die Ziele dieses Gesetzes nicht beachtet werden. Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. Die Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen eingesehen werden.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragten, ihre Vertretungen sowie die ihnen zur Aufgabenerfüllung zugewiesenen Beschäftigten sind hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet. Satz 1 gilt für die Ansprechpartner im Sinne des § 11 Abs. 2 entsprechend.
- (5) Die Rechte und Pflichten des Betriebs- oder Personalrats bleiben unberührt.

- (6) Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeit im Einvernehmen mit der Betriebs- oder Dienststellenleitung durchführen.
- (7) Die Gleichstellungsbeauftragten dürfen sich in Ausübung ihres Amtes nicht parteipolitisch betätigen.

§ 15 Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Bei Verstößen gegen dieses Gesetz und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, von Behinderten und Nichtbehinderten oder bei jedweder Diskriminierung haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht zur Beanstandung. Wird von dem Recht nach Satz 1 Gebrauch gemacht, hat die Beanstandung unverzüglich zu erfolgen.
- (2) Über die Beanstandung entscheidet in Betrieben die Betriebsleitung, in Dienststellen die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen. Die Ablehnung der Beanstandung bedarf der Schriftform.

§ 16 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Gemeinden und Landkreise mit eigener Verwaltung und Ämter bestellen, in der Regel nach vorheriger Ausschreibung, Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis. Die Gleichstellungsbeauftragten sind in Landkreisen und Gemeinden oder Ämtern mit mehr als zehntausend Einwohnern zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken im Rahmen der Zuständigkeit und finanziellen Leistungsfähigkeit der kommunalen Gebietskörperschaft auf die Gleichstellung von Behinderten und Nichtbehinderten sowie von Frauen und Männern in Familie, Beruf und Gesellschaft hin. Die Einzelheiten der Bestellung richten sich nach § 11 Abs. 3, die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 12 bis 15, 25 Absatz 1 sowie nach § 30 a; durch Satzung der Vertretungskörperschaft können darüber hinaus weitere Befugnisse bestimmt werden, insbesondere dass die Gleichstellungsbeauftragten hierzu beratend tätig werden, Anregungen vorbringen, Initiativen entwickeln, sonstige öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sowie gleichstellungsbezogene Projekte durchführen und mit allen für die Umsetzung der Gleichberechtigung relevanten gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere den Behinderten- und Frauengruppen, zusammenarbeiten können. Dies gilt insbesondere auch für Schulen und Stellen der Schulverwaltung, Einrichtungen und Stellen der beruflichen Weiterbildung, Einrichtungen und Stellen des öffentlichen Gesundheitsdienstes und sonstige Einrichtungen des Gesundheitsdienstes, die Stellen der Bundesanstalt für Arbeit, die Träger von Sozialleistungen, die Selbsthilfeeinrichtungen behinderter

Menschen und die rechtsfähigen Vereinigungen, zu deren satzungsgemäßen Aufgaben die Unterstützung der Interessen behinderter Menschen gehört.

Vierter Teil - Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter des Landes

§ 17 Gleichstellungsbeauftragte des Landes

- (1) Das Land Brandenburg beruft einen durch Wahl ermittelten Gleichstellungsbeauftragten des Landes auf Dauer von fünf Jahren in ein Beamtenverhältnis. Die Wiederwahl ist zulässig. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes kann außer auf eigenen Antrag nur entlassen werden, wenn Gründe vorliegen, die bei einem Richterverhältnis auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen.
- (2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes ist oberste Dienstbehörde im Sinne des § 96 der Strafprozessordnung und trifft die Entscheidungen nach §§ 25 und 26 des Beamtengesetzes für das Land Brandenburg (LBG) für sich selbst und die ihn zugeordneten Bediensteten. Im übrigen untersteht sie oder er der Dienstaufsicht der Landesregierung.
- (3) Die Geschäftsstelle der oder des Gleichstellungsbeauftragten des Landes wird bei dem für Soziales zuständigen Ministerium eingerichtet. Die der oder dem Gleichstellungsbeauftragten des Landes zugeordneten Stellen werden auf ihren oder seinen Vorschlag besetzt. Die Bediensteten können ohne ihre Zustimmung nur im Einvernehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten des Landes versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden.
- (4) Ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes länger als 3 Monate bei der Ausübung des Amtes verhindert, so kann die Landesregierung eine Vertreterin oder einen Vertreter mit der Wahrnehmung der Geschäfte beauftragen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes sowie der Landesbeirat für Behinderte müssen dazu gehört werden. Bei kürzeren Verhinderungen oder bis zur Regelung nach Satz 1 führt die leitende Mitarbeiterin oder der leitende Mitarbeiter die Geschäfte.
- (5) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes ist bei allen Gesetzes-, Verordnungs- und sonstigen wichtigen Vorhaben der Landesregierung sowie der in § 1 genannten Behörden, Gerichten und sonstigen öffentlichen Stellen des Landes Brandenburg, die Auswirkungen auf die Lebenssituation von Familien mit Kindern oder Betreuenden oder Behinderten haben können, frühzeitig zu beteiligen. Sie oder er soll Vorhaben, welche die Gleichstellung und die Verbesserung der Lebensbedingungen Behindertener oder von Familien mit Kindern oder von Betreuenden zum Ziel haben, anregen. Auf Ersuchen des Landtages, seines zuständigen Ausschusses oder der Landesregierung hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes ferner in Angelegenheiten Stellung zu nehmen, in denen die Lebenssituation der genannten

Personen oder Personengruppen in besonderer Weise berührt wird. Das weitere Verfahren ergibt sich wie folgt:

- (a) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes legt dem Landtag jeweils für zwei Kalenderjahre einen Tätigkeitsbericht vor. Die Landesregierung nimmt hierzu gegenüber dem Landtag innerhalb von sechs Monaten Stellung.
 - (b) Die Behörden des Landes und sonstigen Stellen sind verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten des Landes bei der Erfüllung der Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Akteneinsicht zu gewähren. Für die Einsichtnahme in Personalakten gilt § 14 Abs. 3 Satz 4 entsprechend.
 - (c) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes arbeitet mit dem Landesbeirat für Behinderte zusammen. Sie oder er beachtet die Beschlüsse des Landesbeirats für Behinderte und nimmt auf Anforderungen innerhalb von sechs Wochen dazu Stellung.
 - (d) Jeder kann sich an den Gleichstellungsbeauftragten des Landes wenden, wenn er der Ansicht ist, dass Rechte von Behinderten oder von sonstigen Personen, welche unter den Schutz dieses Gesetzes gestellt sind, verletzt worden sind.
- (6) Stellt die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes Verstöße gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften fest, welche die Gleichstellung und Verbesserung der Lebenssituation von Behinderten oder von Männern und Frauen oder von Familien mit Kindern oder Betreuenden zum Ziel haben, fordert er zur Stellungnahme auf und beanstandet dies nötigenfalls
- (a) bei Verstößen der Landesverwaltung gegenüber der zuständigen obersten Landesbehörde,
 - (b) bei Verstößen sonstiger der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie bei Vereinigungen solcher juristischer Personen gegenüber dem vertretungsberechtigten Organ.
- Mit der Beanstandung soll der Vorschlag einer Maßnahme verbunden werden, die geeignet ist, den Mangel zu beseitigen und die Ziele dieses Gesetzes umzusetzen.
- (7) Der oder die Gleichstellungsbeauftragte des Landes hat im übrigen die in § 14 Absatz 1 genannten Rechte sowie das Antragsrecht nach § 30 a dieses Gesetzes.

Fünfter Teil - Behindertenbeiräte und Selbsthilfeeinrichtungen

§ 18 Landesbeirat für Behinderte

- (1) Der Landesbeirat für Behinderte berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten des Landes in allen Fragen, welche die Menschen mit Behinderungen berühren.

- (2) Die zehn stimmberechtigten Mitglieder des Landesbeirates für Behinderte und jeweils eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter werden auf Vorschlag der im Lande tätigen Behindertenverbände und -initiativen für die Dauer der Wahlperiode durch die Landesregierung berufen. Sie üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Der Landesbeirat für Behinderte gibt sich eine Geschäfts- und Wahlordnung. Er wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden. Die Geschäftsstelle des Landesbeirates für Behinderte wird bei der oder dem Gleichstellungsbeauftragten des Landes gebildet.
- (3) Als Mitglieder ohne Stimmrecht gehören dem Landesbeirat für Behinderte ferner an
- (a) eine Vertreterin oder ein Vertreter der kommunalen Spitzenverbände,
 - (b) eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesarbeitsamtes,
 - (c) die Landesärztin oder der Landesarzt nach § 126 a BSHG,
 - (d) eine Vertreterin oder ein Vertreter des Landesjugendamtes,
 - (e) eine Vertreterin oder ein Vertreter der Gewerkschaften,
 - (f) eine Vertreterin oder ein Vertreter des Verbandes der Arbeitgeber.
- (4) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes ist berechtigt, an den Sitzungen des Landesbeirates für Behinderte teilzunehmen.

§ 19 Behindertenbeiräte der Gemeinden und Landkreise

- (1) Bei Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnern und den Landkreisen werden Behindertenbeiräte gebildet. Diese sind Ausschüsse im Sinne des § 50 der Gemeindeordnung für das Land Brandenburg (GO) bzw. des § 44 der Landkreisordnung für das Land Brandenburg (LkrO). Dem Behindertenbeirat gehören als stimmberechtigte Mitglieder an
- (a) mit 2/5 des Anteils der Stimmen Mitglieder des Rates bzw. Kreistages oder von diesen gewählte Frauen und Männer, die in Fragen der Integration von Menschen mit Behinderungen erfahren sind und
 - (b) mit 3/5 des Anteils der Stimmen Frauen und Männer, die vom Rat bzw. Kreistag auf Vorschlag der rechtsfähigen gemeinnützigen Verbände und Vereinigungen gewählt wurden, die als Selbstvertretungsorgane der Menschen mit Behinderungen im Bereich der kommunalen Körperschaft wirken. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Behindertenbeirat als nichtstimmberechtigtes Mitglied an.
- (2) Der Behindertenbeirat befasst sich mit allen Angelegenheiten, welche die Lebenssituation Behinderter Menschen betreffen, insbesondere mit
- (a) der Erörterung aktueller Problemlagen behinderter Menschen und ihren Familien sowie mit Anregungen und Vorschlägen für die Weiterentwicklung der Gleichstellung und Integration behinderter Menschen,

- (b) der barrierefreien Planung aller öffentlichen Einrichtungen,
(c) der Förderung von Selbsthilfeeinrichtungen behinderter Menschen.
- (3) Der Behindertenbeirat hat Beschlussrecht in allen Angelegenheiten, die behinderte Menschen betreffen sowie im Rahmen der von der Vertretungskörperschaft bereitgestellten Mittel, der von ihr erlassenen Satzungen und der von ihr gefassten Beschlüsse. Er soll vor jeder Beschlussfassung der Vertretungskörperschaft, welche die Lebenssituation behinderter Menschen betrifft, angehört werden und hat das Recht, an die Vertretungskörperschaft Anträge zu stellen. Er ist auf Antrag von mindestens einem Fünftel der Stimmberechtigten einzuberufen. Seine Sitzungen sind öffentlich, soweit nicht das Wohl der Allgemeinheit oder berechnigte Interessen einzelner Personen oder schutzbedürftiger Gruppen entgegenstehen.
- (4) Die Beschlüsse des Behindertenbeirats sind der oder dem Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zu geben. Der Behindertenbeirat kann zu seinen Beschlüssen eine Stellungnahme der oder des Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von sechs Wochen verlangen.

§ 20 Selbsthilfeeinrichtungen

- (1) Das Land und die kommunalen Gebietskörperschaften haben die Tätigkeit von gemeinnützigen Selbsthilfeeinrichtungen behinderter Menschen, zu deren satzungsgemäßen Aufgaben die Unterstützung der Interessen behinderter Menschen gehört, zu fördern. Die Bereitschaft zu ehrenamtlicher Tätigkeit und Nachbarschaftshilfe verdient dabei besondere Förderung.
- (2) Über die Höhe und Art der Förderung entscheidet das Land oder die Vertretungskörperschaft im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel nach pflichtgemäßem Ermessen. Bei sonst gleich geeigneten Maßnahmen soll solchen der Vorzug gegeben werden, die stärker an den Interessen der Betroffenen orientiert sind und ihre Einflussnahme auf die Maßnahme gewährleisten.

§ 21 Zuschüsse

- (1) Das Land fördert die betriebsnotwendigen Anlagen von Einrichtungen der Behindertenhilfe im Sinne von § 20 Absatz 1 einschließlich deren Ausstattung.
- (2) Das Land gewährt Vereinigungen im Sinne des § 20 Absatz 1 Zuschüsse zu den Kosten der Aus- und Weiterbildung der im Rahmen der Behindertenhilfe ehrenamtlich Tätigen.
- (3) Familien mit behinderten Kindern erhalten nach Maßgabe des Haushalts Zuschüsse für den Erwerb und Betrieb von Kraftfahrzeugen, wenn aufgrund der Beeinträchtigung und der Situation der Familie die in Anbetracht der Ziele der Förderung des beruflichen Fortkommens notwendigen Wege in zumutbarer Weise nicht mit den Mitteln des örtlichen Personennahverkehrs zurückgelegt werden können.

- (4) Das Land gewährleistet die Ausbildung von Personen und die Bereitstellung von Mitteln, die Kommunikation mit Menschen sicherstellen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht in der Lage sind, Sprache akustisch oder optisch wahrzunehmen oder sie in dieser Weise wahrnehmbar zu artikulieren.
- (5) Die Landesregierung bestimmt durch Verordnung das Nähere über die Feststellung der Förderungsfähigkeit nach Abs. 1, die Höhe der Förderung, die Voraussetzungen der Förderungsfähigkeit von Maßnahmen nach Abs. 2, die Voraussetzungen und das Verfahren für die Vergabe der Zuschüsse nach Abs. 3, die Ausbildung in der Gebärdensprache, die Aus- und Fortbildung von Personen für die Kommunikation mit Menschen, die in ihrer Kommunikationsfähigkeit beeinträchtigt sind, und die Vergabe von Aufträgen zur Entwicklung technischer Kommunikationshilfen.

§ 22 Arbeitsbefreiung für ehrenamtlich in der Behindertenhilfe tätige Personen

- (1) Den in der Behindertenarbeit ehrenamtlich tätigen Personen, die bei einem öffentlichen Arbeitgeber beschäftigt sind, ist für höchstens 12 Werktage und aus bis zu 3 Anlässen Arbeitsbefreiung zu bewilligen, wenn nicht dringendes betriebliches oder dienstliches Interesse entgegensteht. Sie haben für die Dauer der Arbeitsbefreiung keinen Anspruch auf Arbeitsverdienst. Weitergehende Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts bleiben unberührt.
- (2) Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht unter der Voraussetzung, dass die in § 20 Abs. 1 Satz 1 genannte Stelle bestätigt, dass es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit im Sinne des § 20 Abs. 1 Satz 2 handelt.

§ 23 Auftragsvergabe und Leistungsgewährung

- (1) Bei der Vergabe von Aufträgen und der Gewährung von Zuschüssen an private Arbeitgeber ist von den in § 1 Abs. 1 genannten Stellen der Gesichtspunkt der Verbesserung der Beschäftigungschancen behinderter Arbeitnehmer sowie von Betreuenden besonders zu berücksichtigen.
- (2) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Aufwand von über 50.000 Euro soll bei gleichwertigen Angeboten derjenige Anbieter bevorzugt werden, der sich der Gleichstellung der in § 2 Absatz 1 dieses Gesetzes genannten Personen im Erwerbsleben angenommen hat.
- (3) Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen an Arbeitgeber nach Landesrecht soll in geeigneten Fällen die Förderung der Beschäftigung der in § 2 Absatz 1 dieses Gesetzes genannten Personen berücksichtigt werden.
- (4) Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung.

§ 24 **Verwaltungsverfahren**

Personen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, mit der Behörde oder Stelle oder dem Gericht im Sinn von § 1 Abs. 1 oder den für das Land Brandenburg oder die Vertretungskörperschaften zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu kommunizieren, haben Anspruch darauf, dass ihnen kostenfrei die zur Kommunikation erforderlichen Mittel oder Dienste durch die Vertretungskörperschaft zur Verfügung gestellt werden.

Sechster Teil - Rechtsschutz**§ 25** **Rechtsschutz**

- (1) Wird gegen Ziele dieses Gesetzes durch die in § 1 Abs. 1 genannten Betriebe, Vereinigungen, Einrichtungen, Gremien, Behörden, Gerichte oder sonstigen öffentlichen Stellen, insbesondere im Sinn von § 26 bzw. § 31 verstoßen oder werden notwendige Maßnahmen unterlassen, sind die Betroffenen und an deren Stelle mit deren Einverständnis die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landes oder der Gemeinde oder des Landkreises sowie die rechtsfähigen gemeinnützigen Vereinigungen im Sinne dieses Gesetzes zum gerichtlichen und außergerichtlichen Rechtsbehelf berechtigt, wenn die Maßnahme geeignet ist, die Lebenssituation der in § 2 Absatz 1 genannten Personen in ihrem örtlichen Wirkungskreis zu beeinträchtigen. Dies gilt insbesondere zur Durchsetzung von Ansprüchen nach § 28 bzw. nach § 29 oder § 33. Mit Ausnahme von § 28 bzw. § 29 oder § 33 sind sie auch dann berechtigt, gegen eine Maßnahme nach Satz 1 Rechtsbehelf einzulegen, wenn diese zu keiner unmittelbaren Beeinträchtigung individueller Rechte führt.
- (2) Wird im Streitfall geltend gemacht, die angegriffene Maßnahme verstoße gegen § 23 Absatz 1 dieses Gesetzes, so trägt die Stelle, die sie getroffen hat, die Darlegungslast dafür, dass eine Entscheidung zugunsten eines oder einer Behinderten nicht möglich ist.

Siebenter Teil - Bekämpfung von Diskriminierung**§ 26** **Diskriminierungsverbot**

Eine Diskriminierung im rechtsgeschäftlichen Verkehr sowie im Rahmen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen ist verboten, insbesondere bei

(a) der Gestaltung, dem Abschluss, der Aufrechterhaltung, der Fortsetzung oder der Beendigung eines Rechtsverhältnisses. Für Miet- und Pachtverträge, Verträge über die Einräumung von Wohnungseigentum, Kreditvereinbarungen und Verträge über Konsumgüter oder Dienstleistungen des täglichen Lebens gilt dies, sofern deren Gestaltung und Aufrechterhaltung der Grundbedürfnisse der Lebensplanung dient,

(b) dem Abschluss, der Aufrechterhaltung, der Fortsetzung oder der Beendigung eines Rechtsgeschäftes, das öffentlich oder einem unbestimmten Kreis angeboten wird oder wurde.

Die Auswahl von Arbeits- bzw. Dienstverhältnissen nach persönlicher und fachlicher Qualifikation bzw. nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bleibt unberührt.

§ 27 Ausnahme

- (1) § 26 ist nicht anwendbar bei Rechtsgeschäften oder deren Anbahnung, die für Anbieter nicht zum Gegenstand ihres Unternehmens oder die nicht zu den Aufgaben eines Betriebes oder einer Dienststelle gehören.
- (2) Die Ausnahme des vorstehenden Abs. 1 gilt nicht in den Fällen des § 30.

§ 28 Unterlassungsanspruch und Schadenersatz

- (1) Wer von einer Diskriminierung gemäß § 26 betroffen ist, kann von den Verursachern die Unterlassung begehren.
- (2) Ist ein Vertragsverhältnis aufgrund einer Diskriminierung nicht oder zu schlechteren Bedingungen als ohne Diskriminierung zustande gekommen, so haben Diskriminierte Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens und, bei bestehendem Vertragsverhältnis, auf Herstellung des Zustandes, in dem keine Diskriminierung besteht.
- (3) Kommt ein Miet- oder Pachtvertrag oder eine Einräumung von Wohnungseigentum oder ein Liegenschaftserwerb wegen einer Diskriminierung nicht zustande, so hat der oder die Diskriminierte zum Ersatz des entstandenen Schadens mindestens einen Anspruch auf jenen Betrag, den das betreffende Objekt in einem Zeitraum von zwei Monaten an Mieteinnahmen auf dem freien Markt eingebracht hätte.

§ 29 Diskriminierung mit Ehrverletzung

Geht die Diskriminierung mit einer Ehrverletzung einher, die an das tatsächliche oder vermeintliche Vorliegen beziehungsweise Nichtvorliegen der in § 3 Abs. 7 genannten Gründe anknüpft und über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinausgeht, so gebührt der oder dem Diskriminierten ungeachtet einer allfälligen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbusse besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, jedoch mindestens in Höhe von 200 EURO.

§ 30 Strafbestimmung

- (1) Wer in einem öffentlich unterbreiteten Angebot oder der öffentlichen Aufforderung zur Stellung eines Angebotes zum Abschluss eines Vertrages, insbesondere in Schaufenstern, Druckwerken, sonstigen Medien oder Allgemeinen Geschäftsbedingungen zum Ausdruck bringt, dass der Vertragsschluss vom Vorliegen beziehungsweise Nichtvorliegen von bestimmten, in § 3 Absatz 7 genannten Gründen abhängt, oder dass Verträge oder Vertragsverhandlungen mit Personen aus den dort genannten Gründen nicht gewünscht werden, wird mit einer Geld-

strafe von 200 bis 5.000 EURO, in schweren Fällen, insbesondere im Wiederholungsfall, mit Geldstrafe von 500 bis 10.000 EURO bestraft.

- (2) Die Strafbarkeit nach Abs. 1 ist ausgeschlossen, wenn die Ungleichbehandlung ein Merkmal betrifft, das aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, einen rechtmäßigen Zweck verfolgt und angemessen und geboten ist.

§ 30 a Strafantrag

Die Tat nach § 30 Absatz 1 wird nur auf Antrag verfolgt oder wenn die Staatsanwaltschaft ein öffentliches Interesse an der Strafverfolgung bejaht.

§ 31 Diskriminierung bei Stellenbewerbungen und im Rahmen von Dienst- und Arbeitsverhältnissen

Bei der Behandlung von Stellenbewerbungen und im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses ist jede Diskriminierung verboten. Insbesondere trifft dies zu auf

- (a) den Abschluss, die Aufrechterhaltung, die Fortsetzung oder die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses,
- (b) Vergünstigungen oder freiwillige Leistungen, Beförderungen, Schulungen, Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung oder Disziplinarmaßnahmen
- (c) sowie die Stellenausschreibung, die Zulassung zu Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren.

§ 32 Ausnahmen

- (1) § 31 ist nicht anwendbar bei
- (a) der Begründung von Arbeitsverhältnissen, die eine besonders enge Beziehung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erfordern,
 - (b) der Begründung von Arbeitsverhältnissen in Parteien oder juristischen Personen des öffentlichen Rechts oder deren selbständigen Betrieben, wenn die Erfüllung der gestellten Aufgaben in enger Beziehung steht mit der von der Arbeitgeberseite vertretenen politischen oder religiösen Überzeugung oder den Satzungszwecken,
 - (c) der Begründung von sonstigen Arbeitsverhältnissen, wenn die Ungleichbehandlung ein Merkmal betrifft, das aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, einen rechtmäßigen Zweck verfolgt und angemessen ist.
- (2) Die Ausnahmen des vorstehenden Abs. 1 gelten nicht in den Fällen des § 33 Abs. 5 und 6.

§ 33 Unterlassungsanspruch und Schadenersatz

- (1) Wer von einer Diskriminierung gemäß § 31 betroffen ist, kann von den Verursachern die Unterlassung begehren.
- (2) Ist ein Arbeits- oder Dienstverhältnis wegen einer von der Arbeitgeberseite zu vertretenden Diskriminierung

nicht begründet worden, so hat der Stellenbewerber oder die Stellenbewerberin gegenüber der Arbeitgeberseite Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens in Höhe von mindestens zwei für den entsprechenden Arbeitsplatz oder die entsprechende Dienststelle vorgesehenen Monatsentgelten.

- (3) Ist eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen einer von der Arbeitgeberseite zu vertretenden Diskriminierung nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Arbeitgeberseite gegenüber der Beschäftigten oder dem Beschäftigten zum Schadenersatz verpflichtet.
- (4) Ist ein Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberseite wegen einer Diskriminierung oder wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Beendigung bei dem für das Arbeits- oder Dienststellenverhältnis zuständigen Gericht angefochten werden. Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes bleiben unberührt.
- (5) Ist die Diskriminierung gemäß § 31 mit einer Ehrverletzung verbunden, die am tatsächlichen oder vermeintlichen Vorliegen oder Nichtvorliegen von in § 3 Abs. 7 Satz 1 genannten Gründen anknüpft oder über das jeder Diskriminierung regelmäßig schon innewohnende Element der Beeinträchtigung der Würde hinausgeht oder besteht die Diskriminierung in "Mobbing", so gebührt dem oder der Diskriminierten, ungeachtet einer allfälligen Strafbarkeit, sofern der Nachteil nicht bloß in einer Vermögenseinbusse besteht, auch angemessener Schadenersatz zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils, mindestens jedoch in Höhe von 500 EURO.
- (6) Unterlässt es in Fällen von "Mobbing" die Arbeitgeberseite schuldhaft, eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages oder des Dienstrechts angemessene Abhilfe zu schaffen, so kann der oder die Diskriminierte auch von der Arbeitgeberseite Schadenersatz fordern.

§ 34 Beweiserleichterung

Sofern eine Person in einem Verfahren einen Diskriminierungstatbestand geltend macht und dem Gericht oder der zuständigen Verwaltungsbehörde Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen, so obliegt es der Beklagtenseite zu beweisen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Dies gilt nicht für Verfahren nach § 30a.

§ 35 Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen

Ansprüche nach diesem Gesetz sind binnen 6 Monaten, nachdem die betroffene Person von der Diskriminierung Kenntnis erlangt hat, gerichtlich geltend zu machen. Im Falle der Kündigung gelten die Fristen des Kündigungsschutzgesetzes.

§ 36 Verwaltungsstellen

- (1) Gemeinden und Landkreise können im Rahmen ihrer Mittel durch Satzung die Einrichtung von Stellen bestimmen, in der die Zuständigkeit für die Beratung, Hilfe und Förderung behinderter Menschen zusammengefasst wird. Es soll sichergestellt werden, dass diese Stellen mit Fachkräften ausgestattet sind, die eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung oder besondere Erfahrungen in sozialen Angelegenheiten, insbesondere mit den Problemen behinderter Menschen haben.
- (2) Diese Stellen sind dem örtlich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

Achter Teil - Gremien

§ 37 Vertretung in Gremien

- (1) Alle am Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten, auch wenn es sich dabei um gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen handelt, die nicht juristische Personen des öffentlichen Rechts oder Träger öffentlicher Verwaltungen sind, sollen nach Maßgabe dieses Gesetzes auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Behinderten und Nichtbehinderten sowie von Frauen und Männern in Gremien hinwirken.

§ 38 Bericht der Landesregierung

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von 2 Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

§ 39 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2002 in Kraft.

§ 40 Übergangsvorschrift

Die erste Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten im Sinn des § 11 beginnt 5 Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. Bis zu diesem Zeitpunkt sind die Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz zu bestellen. Bereits tätige Gleichstellungsbeauftragte gelten bis zu diesem Zeitpunkt als im Sinn des § 11 bestellt.

Art. III Änderung der Gemeindeordnung

Änderung der Gemeindeordnung für das Land Brandenburg vom 15. Oktober 1993 (GVBl. I S. 398), zuletzt geändert durch Art. 19 Nr. 5 Haushaltsstrukturgesetz 2000 v. 28.6.2000 (GVBl. I S. 90):

§ 23 wird wie folgt geändert:

- (a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach den Worten "Mann und Frau" die Worte ", Personen mit Behinderungen und Betreuende" und nach dem Wort "Beruf" das Wort "Wirtschaftsleben" eingefügt.

- (b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
"Die Bestellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten des oder der Gleichstellungsbeauftragten bestimmt § 16 des Gleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg."

Art. IV Änderung der Landkreisordnung

Änderung der Landkreisordnung für das Land Brandenburg vom 15. Oktober 1993 (GVBl. I S. 433), geändert durch Gesetz vom 14.2.1994 (GVBl. I S. 34):

§ 21 wird wie folgt geändert:

- (a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach den Worten "Mann und Frau" die Worte "Personen mit Behinderungen und Betreuungende" und nach dem Wort "Beruf" das Wort "Wirtschaftsleben" eingefügt.
- (b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
"Die Bestellung, Aufgaben, Rechte und Pflichten des oder der Gleichstellungsbeauftragten bestimmt § 16 des Gleichstellungsgesetzes des Landes Brandenburg."

Art. V Änderung des Kindertagesstättengesetzes

Änderung des Zweiten Gesetzes zur Ausführung des Achten Buches des Sozialgesetzbuches - Kinder- und Jugendhilfe - Kindertagesstättengesetz vom 10. Juni 1992 (GVBl. I S. 178), zuletzt geändert durch 2. ÄndG v. 07.07.2000 (GVBl. I S. 106):

1. § 1 wird wie folgt geändert:

- (a) Es wird nach Abs. 2 Satz 2 folgender Satz 3 eingefügt:
"Kinder allein erziehender Berufstätiger sind hierbei vorrangig zu berücksichtigen."
- (b) Es wird nach Abs. 3 Satz 3 folgender Satz 4 eingefügt:
"Kinder allein erziehender Berufstätiger sind im Sinn von Satz 2 und von Satz 3 vorrangig zu berücksichtigen."

2. § 13 wird wie folgt geändert:

Es wird folgender Satz 3 angefügt:
"Den Bedürfnissen behinderter Kinder ist u. a. durch eine barrierefreie Gestaltung Rechnung zu tragen."

3. § 12 Abs. 2 Satz 1 erhält folgende Fassung:

"Behinderte Kinder haben einen Anspruch auf einen Kindergartenplatz in einer Gruppe, in der sie gemeinsam mit nichtbehinderten Kindern betreut werden, wenn die Erziehungsberechtigten dies wünschen. Anderenfalls kann der Anspruch durch die Gewährung von Eingliederungshilfe nach § 39 des Bundessozialhilfegesetzes in einer teilstationären Einrichtung erfüllt werden."

Art. VI Änderung des Schulgesetzes

Änderung des Gesetzes über die Schulen in Brandenburg vom 12.04.1996 (GVBl. I S. 102), zuletzt geändert durch Art. 4 Haushaltsstrukturgesetz 2000 vom 28.06.2000 (GVBl. I S. 90):

1. Nach § 30 wird folgender § 30 a neu eingefügt:
"Zu dem Betreuungspersonal gehören auch die bei integrativer Unterrichtung behinderter Schülerinnen und Schüler für die persönliche Assistenz erforderlichen Personen sowie solche Personen, die für eine Kommunikation durch lautsprachbegleitende Gebärden oder Gebärdensprache erforderlich zur Förderung schwerhöriger oder gehörloser Schüler sind."

2. § 30 wird wie folgt geändert:
Es wird folgender Absatz 2 a eingefügt:
"(2 a) Kommt aufgrund der Beeinträchtigung keine der Abs. 2 genannten Bildungsmöglichkeiten in Betracht, entscheidet die Schulbehörde gemeinsam mit den Erziehungsberechtigten über die geeignete Möglichkeit, die Schulpflicht zu erfüllen. Sofern hierzu gesonderte Maßnahmen der Eingliederungshilfe anfallen, hat die Schulbehörde das Einvernehmen des zuständigen Trägers der Jugend- und Sozialhilfe einzuholen. Sie kann in diesem Fall auch dem zuständigen Sozialleistungsträger mit dessen Zustimmung insoweit die Zuständigkeit zur Entscheidung über die Erfüllung der Schulpflicht übertragen."

Art. VII Änderung der Verwaltungsvorschrift zur Brandenburgischen Bauordnung:

Änderung der Verwaltungsvorschrift zur Brandenburgischen Bauordnung in Form der Bekanntmachung vom 19.12.1997 (ABl. 1989 S. 56), zuletzt geändert durch Bek. v. 12.11.1999 (ABl. S. 1185):

Nach Nr. 55.2.5 wird folgende neue Nr. 56 angefügt:

"Für den barrierefreien Zugang von baulichen Anlagen und deren Nutzbarkeit für Behinderte gelten die Bestimmungen der DIN 18024 (Teile I und II) und DIN 18025 in ihrer jeweils geltenden Fassung als Mindestvoraussetzung."

Art. VIII Änderung des Denkmalschutzgesetzes

Änderung des Gesetzes über den Schutz und die Pflege der Denkmale und Bodendenkmale im Land Brandenburg vom 22.07.1991 (GVBl. S. 311), zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.1997 (GVBl. I S. 124):

§ 26 wird wie folgt ergänzt:

Nach Abs. 2 Satz 2 wird folgender Satz 3 neu angefügt:

"Eine barrierefreie Zugänglichkeit zu Denkmälern oder Teilen derselben für behinderte Menschen ist im Rahmen der denkmalrechtlich und bautechnischen Möglichkeiten zu erreichen."

Art. IX Änderung des Personennahverkehrsgesetzes

Änderung des Gesetzes über den öffentlichen Personennahverkehr im Land Brandenburg vom 26. Oktober 1995 (GVBl. I S. 252), zuletzt geändert durch das Änderungsgesetz vom 19.12.2000 (GVBl. I S. 182):

§ 2 wird wie folgt ergänzt:

Nach Abs. 3 wird folgender Absatz 3 a eingefügt:

"(3 a) Können Personen wegen Art oder Schwere ihrer Behinderungen den öffentlichen Personennahverkehr nicht nutzen, da dieser nicht barrierefrei gestaltet ist, ist für ein den Bedürfnissen dieses Benutzerkreises gerecht werdendes Bedienungsangebot Sorge zu tragen."

§ 3 Abs. 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

In Abs. 2 Satz 1 werden nach den Worten "einer kreisfreien Stadt" die Worte "die oder der Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises" eingefügt.

Begründung:

Der Gesetzentwurf verfolgt das Ziel der Gleichstellung und Verbesserung der Lebenssituation, insbesondere von Menschen mit Behinderungen, von betreuenden Personen sowie von Frauen und die Bekämpfung der Benachteiligung dieser Personen in allen Lebensbereichen, insbesondere in der Geschäfts- und Arbeitswelt, in denen öffentliche Träger engagiert sind.

Die rechtlichen Regelungen der letzten Jahre, die insbesondere die Lage behinderter Menschen sowie die Lage berufstätiger Alleinerziehender betreffen, haben sich, wenn überhaupt, nur zum Teil günstig ausgewirkt. Aber auch Frauen werden insbesondere in der Arbeitswelt noch nicht überall als gleichwertige Berufstätige behandelt.

Auch werden nach wie vor Menschen insbesondere wegen ihrer weltanschaulichen, politischen oder religiösen Positionen im Berufsleben diskriminiert oder zumindest benachteiligt.

Ausgangspunkt für eine gesetzliche Regelung, welche die Verbesserung der Lebenssituation der genannten Personen bzw. Personengruppen zum Ziel hat, muss der im Grundgesetz verankerte Anspruch auf freie Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Absatz 1 GG) und ein selbstbestimmtes Leben sein (Artikel 1 Absatz 1 Satz 1 GG), die der Würde des Menschen entsprechen (vgl. BVerfGE 39, 298). Dieses kann gerade in einer leistungsorientierten Gesellschaft nur gewährleistet werden, wenn für die genannten Personen bzw. Personengruppen im Verhältnis zur restlichen Bevölkerung gleiche Chancen im allgemeinen Geschäfts- und Berufsleben bestehen.

Für die Fraktion der DVU

Liane Hesselbarth
Fraktionsvorsitzende