

Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG – Berlin)

vom 31. Dezember 1990
(Auszug)

Das Abgeordnetenhaus hat das folgende Gesetz beschlossen:

Übersicht:

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Grundsatz
- § 3 Gleichstellungsverpflichtung
- § 4 Frauenförderplan
- § 5 Stellenausschreibungen
- § 6 Auswahlverfahren
- § 7 Ausbildungsplätze
- § 8 Einstellungen und Beförderungen
- § 9 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- § 10 Arbeitszeit
- § 11 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen
- § 12 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- § 13 Frauenförderung durch Auftragsvergabe
- § 14 Staatliche Leistungsgewährung
- § 15 Gremien
- § 16 Frauenvertreterin
- § 17 Aufgaben der Frauenvertreterin
- § 18 Beanstandungs- und Beschwerderechte
- § 19 Berichtspflicht
- § 20 Änderung des Landesbeamtengesetzes
- § 21 Änderung des Laufbahngesetzes
- § 22 Änderung der Landeshaushaltsordnung
- § 23 Übergangsvorschriften
- § 24 Inkrafttreten
- Anlage zu § 13
- Anlage zu § 19

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung (§ 2 AZG), für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen (§ 28 AZG), für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Berliner Datenschutzbeauftragten und den Rechnungshof von Berlin.

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

§ 4

Frauenförderplan

(1) Jede Einrichtung nach § 1 erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Frauenförderplan. Er ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils 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 gefördert werden kann. Es sind für jeweils zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtungen festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden, wie viele in der Dienststelle beschäftigte Frauen die zur Ausführung der Stelle erforderliche Qualifikation bereits haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtlich Außenbewerberinnen für die Besetzung freierwerdender Stellen gewonnen werden können. Es ist weiter die Mindestanzahl an Frauen festzulegen, die an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen.

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

§ 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. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluß einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
2. Lebensalter und Familienstand,
3. eigene Einkünfte des Partners einer Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
4. zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

§ 9

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

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

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

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

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

(5) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit der Dienststellen statt. Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, daß auch Dienstkräfte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitebeschäftigte 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 Weiterbildungsrichtungen um eine Kinderbetreuungsmöglichkeit in den städtischen Kindertagesstätten oder um andere Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Dauer der Maßnahme bemühen.

§ 12

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Es gehört zur Dienstpflicht von Dienstkräften mit Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekanntgewordenen 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

Frauenförderung durch Auftragsvergabe

(1) Beim Abschluß von Verträgen über Leistungen, die einen Aufwand von mehr als 10.000 DM erfordern, soll bei mehreren vergleichbar qualifizierten Anbietern derjenige bevorzugt werden, der sich ausweislich eines Frauenförderplanes der Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben besonders angenommen hat. Der Frauenförderplan enthält mindestens feste Ziel- und Zeitvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Orientierung am Ziel des § 3. Es soll festgelegt werden, mit welchen personellen und organisatorischen Maßnahmen der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei dem Anbieter erhöht werden kann. Das Angebot eines Anbieters nach Satz 1 ist auch dann vergleichbar qualifiziert, wenn der Preis geringfügig über dem anderer Angebote liegt. Welche Überschreitungen geringfügig sind, ist in der Anlage zu § 13 zu entnehmen.

(2) Beim Abschluß von Verträgen über Leistungen sollen Anbieter, die Personen unterhalb der Grenze des § 8 Abs. 1 SGB IV beschäftigen, keinen Zuschlag erhalten.

(3) Das Nähere, insbesondere über die Art der betroffenen Unternehmen, den Inhalt der Frauenförderpläne und die Kontrolle der Durchführung der angegebenen Frauenfördermaßnahmen, regelt ein besonderes Gesetz.

§ 14

Staatliche Leistungsgewährung

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

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

(3) § 13 Abs. 3 gilt entsprechend.