

Materialien

Der Senator für Finanzen

Frauenförderung in der bremischen Verwaltung



Freie
Hansestadt
Bremen

Impressum

Herausgeber

Der Senator für Finanzen
Referat 33
Doventorscontrescarpe 172 C
28195 Bremen
www.finanzen.bremen.de

In Zusammenarbeit mit

Bremische Zentralstelle
für die Verwirklichung
der Gleichberechtigung
der Frau (ZGF)

Redaktion

Susanne Pape
Tel. 361 – 59 990
Susanne.Pape@finanzen.bremen.de

Birgit Kersten, Anni Nottebaum

Tel.: 361-15233, 361-32423

Birgit.Kersten@frauen.bremen.de

Anni.Nottebaum@frauen.bremen.de

Inhaltsverzeichnis

| Kapitel | | Seite |
|----------------|---|----------------|
| 1. | Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen | 5-14 |
| 2. | Gesetz über die Errichtung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau | 15-18 |
| 3. | Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz (BremBGG) | 19-44 |
| 4. | Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz | 45-56 |
| 5. | Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz | 57-68 |
| 6. | Informationen zur Arbeitsstelle gegen Diskriminierungen und Gewalt am Arbeitsplatz | 69-72 |
| 7. | Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen Neufassung 2018 | 73-78 |
| 8. | Dienstvereinbarung über die Kompetenzen und das Verfahren der gemeinsamen Clearingstelle zur Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen | 79-82 |
| 9. | Handlungshilfen für Dienststellenleitungen zum Aufstellen von Frauenförderplänen nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) | 83-118 |
| 10. | Muster-Frauenförderplan | 119-126 |
| 11. | Publikationen und Links | 127-132 |

***Gesetz zur Gleichstellung von
Frau und Mann im öffentlichen
Dienst des Landes Bremen
(Landesgleichstellungsgesetz)***

1. Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann
im öffentlichen Dienst des Landes Bremen
(Landesgleichstellungsgesetz)

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landes- gleichstellungsgesetz)

vom 20. November 1990 (Brem.GBl. 1990, 433), zuletzt
§ 14a geändert sowie § 13a eingefügt durch Artikel 9 des
Gesetzes vom 16. Mai 2017 (Brem.GBl. S.225, 249)

Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

§ 1 Ziel des Gesetzes

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen im bremischen öffentlichen Dienst nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert.

§ 2 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie die Gerichte des Landes Bremen.

Abschnitt II Quotierung

§ 3 Ausbildungsplatzquoten

(1) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang zu berücksichtigen.

(2) Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, findet eine vorrangige Berücksichtigung von Bewerberinnen nicht statt.

§ 4 Einstellung, Übertragung eines Dienstpostens und Beförderung

(1) Bei der Einstellung, einschließlich der Begründung eines Beamten- und Richterverhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Entgelt- und Besoldungsgruppe sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das gilt auch bei der Übertragung eines anderen Dienstpostens und bei Beförderung.

(3) Unbeschadet dienstrechtlicher Regelungen dürfen bei Bewerbungen um eine andere Stelle den Bediensteten keine Nachteile aus einer Beurlaubung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Teilzeitbeschäftigung erwachsen.

(4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, 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 des Absatzes 1 und 2, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

(5) Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn in den einzelnen Entgeltgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind. Dies gilt auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen.

§ 5 Benennung und Entsendung

Bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, öffentliche Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalauswahlgremien sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden.

Abschnitt III Fördermaßnahmen

§ 6 Frauenförderpläne

(1) Die Behörden und Dienststellen haben für ihren Bereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern. Es sind in jeder Dienststelle Daten zur Erstellung einer Analyse über die Beschäftigungsstruktur zu erheben. Die Analyse ist jährlich fortzuschreiben. Zum Abbau der Unterrepräsentation der Frauen sind Frauenförderpläne in den Dienststellen aufzustellen, die Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten sollen. Für die Erstellung der Analyse sind die diesem Gesetz als Anlage beigefügten Vorgaben für die Datenerhebung maßgebend.

(2) Wenn Aufgaben des Personalwesens, insbesondere Personalentwicklungsplanung, -förderung, -einsatz, Ausbildung und berufliche Weiterbildung zentral von einer Behörde für mehrere Behörden wahrgenommen werden, erstellt diese, gegebenenfalls in Abstimmung mit der abgebenden Behörde, einen behörden- und dienststellenübergreifenden Frauenförderplan nach Absatz 1.

(3) Die Frauenförderpläne nach Absatz 2 sind der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zur Stellungnahme vorzulegen.

§ 7 Stellenausschreibungen

(1) Stellenausschreibungen müssen in weiblicher und männlicher Form der Stellenbezeichnung erfolgen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Ausschreibungstext so zu gestalten, daß Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Dabei ist auf die Zielsetzung dieses Gesetzes, die Unterrepräsentation der Frauen zu beseitigen, hinzuweisen.

(2) Absatz 1 gilt auch für Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen.

(3) Stellenausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.

(4) Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft sind im Einstellungsverfahren unzulässig.

§ 8 Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung

(1) Grundsätzlich sind Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Im übrigen sind Arbeitsplätze so zu gestalten, daß sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbeschäftigung oder bei Ermäßigung der Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Dies gilt insbesondere auch auf der Funktionsebene des gehobenen und höheren Dienstes sowie für entsprechende Positionen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

(2) Die Regelung des § 62 des Bremischen Beamtengesetzes gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 2). In einem Tarifvertrag zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffene Regelungen bleiben unberührt.

(3) Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten zu entsprechen.

§ 9 Fort- und Weiterbildung

(1) In die Fort- und Weiterbildungsangebote ist die Thematik "Gleichberechtigung von Mann und Frau" aufzunehmen. Das gilt insbesondere für solche Bildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Vorgesetztenpositionen vorbereiten.

(2) Frauen sind vermehrt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

(3) Es sind Veranstaltungen anzubieten, die gezielt der Fort- und Weiterbildung von Frauen dienen, insbesondere auch solche, die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten.

(4) Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Veranstaltungen sind so zu planen, daß Bedienstete mit Familienarbeit an ihnen teilnehmen können.

§ 10 Berufstätigkeitsunterbrechung

(1) Beurlaubten Bediensteten ist die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zum Beruf aufrechtzuerhalten. Ihnen sollen zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) angeboten werden.

(2) Fortbildungsveranstaltungen sind für beurlaubte Bedienstete kostenfrei zu öffnen. Auch die beurlaubten Bediensteten sind regelmäßig über das Fortbildungsangebot zu informieren.

(3) Für beurlaubte Bedienstete sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

(4) Die Fortbildungsveranstaltungen nach Absatz 2 und 3 sind dienstliche Veranstaltungen. Besoldung oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme jedoch nicht gewährt; eine Anrechnung auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit erfolgt nicht.

Abschnitt IV

Frauenbeauftragte

§ 11 Wahl

(1) Ist in einer Dienststelle ein Personalrat zu wählen, wird eine Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt. Ist ein Richterrat zu wählen, wird für den richterlichen Bereich eine Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder nach dem Bremischen Richterrechtsgesetz für die Wahl des Personalrates oder des Richterrates wahlberechtigt sind.

(3) Wählbar sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder dem Bremischen Richterrechtsgesetz für die Wahl des Personalrates oder Richterrates wählbar sind.

(4) Die Wahlen finden alle vier Jahre zeitgleich mit den Personalratswahlen oder Richterratswahlen statt. Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes finden die Wahlen statt, wenn

1. das Amt der Frauenbeauftragten vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. eine Frauenbeauftragte noch nicht gewählt ist.

Hat eine Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes stattgefunden, ist die Frauenbeauftragte im nächsten regelmäßigen Wahlzeitraum neu zu wählen. Ist die Frauenbeauftragte zu Beginn des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraumes noch nicht ein Jahr im Amt, findet die Neuwahl im übernächsten Wahlzeitraum statt.

(5) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Im übrigen sind die Vorschriften über die Wahlvorschläge, die Bestellung des Wahlvorstandes durch die Dienststelle, die Aufgaben des Wahlvorstandes, den Schutz der Wahl, die Wahlkosten und die Wahlanfechtung für die Wahl des Personalrates oder Richterrates in ihrer jeweils geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden.

(6) Die Kandidatin, auf die die meisten Stimmen entfallen sind, ist als Frauenbeauftragte gewählt. Stellvertreterin ist die Kandidatin mit der zweithöchsten Stimmenzahl.

(7) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung eine Regelung über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zu erlassen.

§ 12 Amtszeit

Die regelmäßige Amtszeit der Frauenbeauftragten beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Frauenbeauftragten noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf. Sie endet spätestens am 15. April des Jahres, in dem nach § 11 Abs. 4 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen oder nach § 11 Abs. 4 Satz 3 oder 4 die Neuwahlen stattfinden. Das Amt erlischt vorzeitig, wenn die Frauenbeauftragte es niederlegt, aus dem Beschäftigungsverhältnis oder aus der Dienststelle ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert. Die Stellvertreterin rückt für den Rest der Amtszeit nach. Die Sätze 3

und 4 gelten für das Amt der Stellvertreterin entsprechend. Ist die Liste erschöpft, bleibt das Amt unbesetzt.

§ 13 Aufgaben der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern. Im Rahmen dieser Aufgabe ist sie von der Dienststellenleitung sowohl an der Planung als auch bei der Entscheidung der Dienststellenleitung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, mitberatend zu beteiligen. Das gilt auch bei Vorstellungsgesprächen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Frauenbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. An der Aufstellung des Frauenförderplanes ist sie zu beteiligen.

(2) Hält die Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach Absatz 1 oder eine Personalentscheidung im Sinne der §§ 3 und 4 oder eine Entscheidung über die Zulassung zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Aufstiegslehrgängen, Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung für unvereinbar mit den Bestimmungen dieses Gesetzes, so kann sie binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung widersprechen. Das gilt auch, wenn sie sich in ihren Rechten nach den Absätzen 7, 8 oder 9 oder nach § 14 verletzt sieht. Beabsichtigt das zuständige Senatsmitglied dem Widerspruch nicht abzuwehren, ist dieses gegenüber der Landesbeauftragten für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schriftlich zu begründen. Diese kann sich binnen zwei Wochen äußern. Danach kann die Maßnahme der zuständigen Personalvertretung nach § 58 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes vorgelegt werden. Wird dem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht abgeholfen, so kann die beabsichtigte Maßnahme erst dann dem zuständigen Personalrat nach § 58 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes vorgelegt werden, wenn sie zuvor gegenüber der Landesbeauftragten für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schriftlich begründet worden ist.

(3) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, wie sie im vorstehenden Absatz benannt ist, nach § 58 Abs. 4 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, so hat die Dienststellenleitung die Frauenbeauftragte unverzüglich zu unterrichten. Die Frauenbeauftragte kann der beantragten Maßnahme binnen einer Woche der Dienststellenleitung gegenüber widersprechen. Schließt sich die Dienststellenleitung den Bedenken der Frauenbeauftragten nicht an, so gilt für die Entscheidung der Dienststellenleitung das im Absatz 2 geregelte Verfahren entsprechend. Läßt sich eine Entscheidung der zuständigen Senatorin oder des zuständigen Senators innerhalb der Frist des § 58 Abs. 4 Satz 2 Bremischen Personalvertretungsgesetzes unter Darlegung der Bedenken der Frauenbeauftragten nicht herbeiführen, so ist dem Antrag des Personalrates von Seiten der Dienststelle zu widersprechen. Das weitere Verfahren ergibt sich aus den §§ 59, 60 ff. des Bremischen Personalvertretungsgesetzes.

(4) Bei der Stadtgemeinde Bremerhaven tritt an die Stelle der Senatorin oder des Senators die Oberbürgermeisterin oder der Oberbürgermeister, bei der Bremischen Bürgerschaft der Vorstand, bei den sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen das zuständige Vertretungsorgan.

(5) Bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Diese sind der Frauenbeauftragten gegenüber als solche zu bezeichnen. Die Frauenbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung unverzüglich zu benachrichtigen.

(6) Die Frauenbeauftragte ist verpflichtet, mit den Personalräten in Angelegenheiten, die die Zielvorstellungen dieses Gesetzes betreffen, eng zusammenzuarbeiten. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrates mit beratender Stimme teilzunehmen.

(7) Die Frauenbeauftragte hat das Recht, in regelmäßigen Abständen Einladungen der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zu folgen, um gemeinsame Belange zu koordinieren.

(8) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen.

(9) Die Frauenbeauftragte hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten Frauen durchzuführen. Die für die Personalversammlung geltenden Vorschriften des Bremischen Personalvertretungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden.

(10) Im Einvernehmen mit der stellvertretenden Frauenbeauftragten kann die Frauenbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. Dies ist der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu geben.

§ 13a Beteiligung der Frauenbeauftragten in Disziplinarverfahren

Werden gegen eine Beamtin oder einen Beamten Beschuldigungen erhoben, die zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen führen, ist der Frauenbeauftragten davon Kenntnis zu geben. Vor jeder weiteren Maßnahme im Disziplinarverfahren hat die Frauenbeauftragte Stellung zu nehmen.

§ 14 Kosten der Tätigkeit der Frauenbeauftragten

(1) Die durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.

(2) Die Dienststelle hat der Frauenbeauftragten in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal bereitzustellen.

§ 14a Rechtsschutz

(1) Bleibt in den Fällen des § 13 Absatz 2 ein Widerspruch wegen Nichtbeteiligung erfolglos, kann die Frauenbeauftragte binnen eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. Das gilt auch, wenn einem Widerspruch wegen Verletzung ihrer Rechte nach § 13 Absatz 7 bis 9, § 13a nicht abgeholfen wird.

(2) Ist über den Widerspruch ohne zureichenden Grund nicht in angemessener Frist sachlich entschieden, so ist die Anrufung abweichend von Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststellenleitung die Rechte der Frauenbeauftragten verletzt hat.

(4) Die Klage hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die Dienststelle trägt die der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten.

§ 15 Persönliche Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten

- (1) Die Frauenbeauftragte führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Sie darf in Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (3) Sie besitzt die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrates oder Richterrates, die Stellvertreterin wie ein stellvertretender Personalrat.
- (4) Die Frauenbeauftragte ist ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Satz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind. Wird die Frauenbeauftragte durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden.
- (5) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie bei Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch nach dem Erlöschen des Amtes Stillschweigen zu bewahren. Die Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Dienststelle und dem Personalrat oder dem Richterrat.

§ 16 Berichtspflicht

- (1) Der Senat berichtet der Bürgerschaft im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.
- (2) Der Bericht wird auf der Grundlage der Analyse der Dienststellen erstellt und gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes.
- (3) Die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau kann eine Stellungnahme zu dem Bericht abgeben. Die Stellungnahme ist mit dem Bericht des Senats an die Bürgerschaft weiterzuleiten.

§ 17 Leistungsbeurteilung

Im öffentlichen Dienst sind Erfolge und Mißerfolge bei der Umsetzung dieses Gesetzes im Rahmen der Leistungsbeurteilung der in den Dienststellen für die Umsetzung dieses Gesetzes verantwortlichen leitenden Personen zu berücksichtigen.

§ 18 Übergangsvorschriften

- (1) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden erstmals spätestens ein halbes Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gewählt.
- (2) Die erste Analyse nach § 6 Abs. 1 ist mit Stichtag vom 1. des 3. Monats nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erstellen.

Anlage zu § 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen

Zur Erstellung der Analyse nach § 6 Abs. 1 sind folgende Daten zu erheben:

1. Die Zahl der in einer Dienststelle beschäftigten Männer und Frauen der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Entgelt- und Besoldungsgruppe.
2. Die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe.
3. Zahl der beantragten und abgelehnten Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen und Aufstockung der Arbeitszeit, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe, Art des personellen Ausgleichs.
4. Bei Stellenbesetzungen Angaben zur
 - Entgelt- und Besoldungsgruppe,
 - Personalgruppe,
 - bisherige Besetzung mit Ganztags- oder Teilzeitkraft, getrennt nach Geschlechtern,
 - Ausschreibung (ob sie als Vollzeit- oder Teilzeitstelle, ob sie in der betreffenden Behörde oder Dienststelle, ob sie im Amtsblatt oder extern oder ob keine Ausschreibung erfolgte),
 - Anzahl der Bewerbungen getrennt nach Geschlechtern,
 - Besetzung durch Einstellung, Umsetzung, Versetzung mit Vollzeit- oder Teilzeitkraft, nach Geschlecht getrennt,
 - Befristung.
5. Bei Umsetzung Angaben zur bisherigen Entgelt- und Besoldungsgruppe, Personalgruppe, Teilzeit-, Vollzeitbeschäftigung.
6. Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Personalgruppe.
7. Zahl der beförderten oder höhergruppierten Männer und Frauen, getrennt nach Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe und gesonderter Ausweisung der Beförderungen, die einen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe darstellen.
8. Zahl der Bediensteten, die an Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung
 - teilgenommen haben, getrennt nach Veranstaltungsart und Geschlecht,
 - Zahl der jeweils gestellten und genehmigten Anträge.
9. Entsendung in Gremien
 - Zahl der Benennungen und Entsendungen nach Geschlechtern getrennt.

***Gesetz über die Errichtung der
Bremischen Zentralstelle für die
Verwirklichung der Gleich-
berechtigung der Frau
(Gleichberechtigung- Zentral-
stellengesetz)***

2. Gesetz über die Errichtung der Bremischen Zentralstelle
für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen,
Nr. 55, ausgegeben am 30. Dezember 1980, S. 399

Gesetz über die Errichtung der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

V o m 1 6 . D e z e m b e r 1 9 8 0

Der Senat verkündet das nachstehende von der Bürgerschaft (Landtag) beschlossene Gesetz:

§ 1

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

- (1) Die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (Zentralstelle) wird als Landesbehörde errichtet und von der Landesbeauftragten geleitet.
- (2) Die Landesbeauftragte wird auf Vorschlag des Senats von der Bürgerschaft (Landtag) gewählt und vom Senat ernannt.

§ 2

Aufgaben und Befugnisse der Zentralstelle

- (1) Die Zentralstelle hat die Aufgabe, im Lande Bremen darüber zu wachen und darauf hinzuwirken, daß das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung der Frau in Arbeitswelt, Bildung und Gesellschaft erfüllt wird. Dies erfolgt insbesondere durch:
1. Anregungen und Vorschläge zu Entwürfen sowie Prüfung von Gesetzen, Verordnungen und Maßnahmen des Senats sowie des Bundes, an denen der Senat mitwirkt, soweit diese Auswirkungen auf die Gleichberechtigung der Frau haben.
 2. Zusammenarbeit mit gesellschaftlich relevanten Frauenorganisationen, Frauenbewegungen, Gewerkschaften und sonstigen Organisationen und Verbänden, die mit Frauenfragen und Frauenproblemen befaßt sind.
 3. Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit mit entsprechenden Stellen des Bundes und der Länder.
 4. Öffentlichkeitsarbeit entsprechend den Aufgaben des Gesetzes im Zusammenwirken mit der Pressestelle des Senats.
- (2) Die Zentralstelle nimmt Anregungen, Fragen und Beschwerden zu Problemen der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau entgegen. Sie ist berechtigt, sich über die Beantwortung und Erledigung von Beschwerden unterrichten zu lassen.
- (3) Die Zentralstelle ist berechtigt, alle für die Aufgaben der Zentralstelle bedeutsamen Informationen von Behörden des Landes und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven, bei letzterer im Rahmen der Aufsicht des Landes, einzuholen, und Einsicht in Unterlagen und Akten zu nehmen, die im Zusammenhang mit den Aufgaben der Zentralstelle stehen.
- (4) Die Zentralstelle berichtet alle zwei Jahre dem Senat über ihre Arbeit; der Senat leitet den Bericht an die Bürgerschaft (Landtag).

§3

Zusammenarbeit mit bremischen Behörden

(1) Die Zentralstelle ist über Maßnahmen, die Auswirkungen auf das Gebiet der Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau haben, von allen Behörden bereits im Planungsstadium zu unterrichten.

(2) Werden aufgrund der Anregungen oder Vorschläge der Zentralstelle Vorhaben erarbeitet, so ist die Zentralstelle fortlaufend zu beteiligen. Sie ist insoweit zur Teilnahme an den Sitzungen der zuständigen Deputationen verpflichtet.

§4

Personal- und Sachmittel

(1) Die Personal- und Sachausstattung der Zentralstelle ist im Einzelplan in einem eigenen Kapitelauszuweisen.

(2) Für bestimmte Einzelfragen kann die Zentralstelle auch Dritte mit der Mitarbeit betrauen.

§5

Änderungen des Bremischen Beamtengesetzes

Der §6 Abs.4 Satz 1 des Bremischen Beamtengesetzes in der Fassung vom 3. März 1978 (Brem.GBl. S.107), zuletzt geändert durch das Bremische Gesetz über die Hochschule für Öffentliche Verwaltung vom 18. Juni 1979 (Brem.GBl. S.133), wird wie folgt geändert:

Die hauptamtlichen Magistratsmitglieder der Stadtgemeinde Bremerhaven, die hauptamtlichen Ortsamtsleiter bei den bremischen Ortsämtern und der Landesbeauftragte für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau werden in das Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von 12 Jahren, der Landesbeauftragte für den Datenschutz in das Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von 8 Jahren berufen.

§6

Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes

Das Bremische Besoldungsgesetz in der Fassung des Gesetzes zur Anpassung des Landesrechts an das Zweite Gesetz zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern - 2.BesVNG - und an andere dienstrechtliche Vorschriften des Bundes vom 5. Juli 1976 (Brem.GBl. S.165), zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes vom 16. Oktober 1978 (Brem.GBl. S.219), wird wie folgt geändert:

In Anlage I (Bremische Besoldungsordnung) wird in der Besoldungsgruppe B 3 die Amtsbezeichnung "Landesbeauftragter für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau" eingefügt.

§7

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1981 in Kraft. Bremen, den 16. Dezember 1980

Der Senat

***Bremisches Behindertengleich-
stellungsgesetz (BremBGG)***

3. Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz (BremBGG)

Gesetzblatt der Freien Hansestadt Bremen

| | | |
|------|--------------------------------|---------|
| 2018 | Verkündet am 19. Dezember 2018 | Nr. 100 |
|------|--------------------------------|---------|

Bremisches Gesetz zur Weiterentwicklung des Bremischen Behindertengleichstellungsrechts¹

Vom 18. Dezember 2018

Der Senat verkündet das nachstehende, von der Bürgerschaft (Landtag) beschlossene Gesetz:

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Ziel und Verantwortung der Träger öffentlicher Gewalt
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Besondere Belange von Frauen, Kindern und Eltern oder anderer Sorgeberechtigter mit Behinderungen; Benachteiligung aus mehreren Gründen
- § 4 Menschen mit Behinderungen
- § 5 Barrierefreiheit
- § 6 Zielvereinbarungen

Abschnitt 2 Verpflichtung zur Gleichstellung und Barrierefreiheit

- § 7 Benachteiligungsverbot
- § 8 Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr
- § 9 Gebärdensprache, Kommunikationshilfen und deren Verwendung
- § 10 Gestaltung von Bescheiden und Vordrucken
- § 11 Verständlichkeit und Leichte Sprache

Abschnitt 3 Barrierefreie Informationstechnik öffentlicher Stellen

¹ Artikel 1 dieses Gesetzes dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (ABl. L 327 vom 2.12.2016, S. 1).

- § 12 Öffentliche Stellen der Freien Hansestadt Bremen
- § 13 Barrierefreie Informationstechnik öffentlicher Stellen der Freien Hansestadt Bremen
- § 14 Erklärung zur Barrierefreiheit
- § 15 Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik
- § 16 Durchsetzungsverfahren
- § 17 Berichterstattung über den Stand der Barrierefreiheit
- § 18 Verordnungsermächtigung
- § 19 Datenverarbeitung

Abschnitt 4 Rechtsbehelfe

- § 20 Verbandsklagerecht
- § 21 Vertretungsbefugnisse in verwaltungs- oder sozialrechtlichen Verfahren
- § 22 Schlichtungsstelle und -verfahren; Verordnungsermächtigung

Abschnitt 5 Beauftragte oder Beauftragter der Freien Hansestadt Bremen für die Belange von Menschen mit Behinderungen

- § 23 Amt der oder des Landesbehindertenbeauftragten
- § 24 Aufgaben und Befugnisse

Abschnitt 6 Landes- teilhabebeirat

- § 25 Landesteilhabebeirat

Abschnitt 7 Förderung der Partizipation

- § 26 Förderung der Partizipation

Abschnitt 8 Schluss- bestimmungen

- § 27 Übergangsregelungen
- § 28 Übergangsregelungen für die Gestaltung von Websites und mobilen Anwendungen
- § 29 Aufhebung einer Verordnung

Artikel 1 **Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz (BremBGG)**

Abschnitt 1 All- gemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel und Verantwortung der Träger öffentlicher Gewalt

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen.

(2) Die Träger öffentlicher Gewalt wirken auf die Förderung und Stärkung inklusiver Lebensverhältnisse sowie die Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit hin und sollen diese im Rahmen ihres Aufgabenkreises aktiv fördern und bei der Planung von Maßnahmen beachten.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Träger öffentlicher Gewalt. Träger öffentlicher Gewalt im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden der Freien Hansestadt Bremen, der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven sowie die weiteren landesunmittelbaren und kommunalen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Beliehene und sonstige Landesorgane sind Träger öffentlicher Gewalt, soweit sie öffentlich-rechtliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

(2) Bei der Ausübung der Gesellschafterrechte in privatrechtlich organisierten Unternehmen, auf die der Träger öffentlicher Gewalt aufgrund Eigentum, finanzieller Beteiligung, Satzung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, mittelbar oder unmittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann, wirken die auf Veranlassung dieser Träger entsandten Mitglieder der Aufsichtsorgane der Unternehmen bei ihrer Tätigkeit daraufhin, dass die Ziele dieses Gesetzes angemessen berücksichtigt werden.

(3) Die Träger öffentlicher Gewalt sollen darauf hinwirken, dass Leistungserbringer öffentlich-rechtlicher Leistungen die Ziele dieses Gesetzes in angemessener Weise berücksichtigen.

(4) Gewähren Träger öffentlicher Gewalt Zuwendungen nach § 23 der Landeshaushaltsordnung als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmungen zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung daraufhinwirken, dass die institutionellen Zuwendungsempfänger die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen, soweit sie für die Zuwendungsempfänger keine unangemessene wirtschaftliche Belastung darstellen. Für Zuwendungen im Wege der Projektförderung

sollen ebenfalls entsprechende Nebenbestimmungen und Vereinbarungen erlassen und getroffen werden, soweit sie für die Zuwendungsempfänger keine unangemessene wirtschaftliche Belastung darstellen. Aus der Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder der vertraglichen Vereinbarung muss hervorgehen, welche Vorschriften anzuwenden sind. Für Forschungseinrichtungen in der Freien Hansestadt Bremen gelten die Regelungen der Sätze 1 und 2 mit der Maßgabe, dass eine Berücksichtigung dieses Gesetzes in seinen Grundzügen erfolgen soll.

(5) Weitergehende Vorschriften bleiben von den Absätzen 1 bis 4 unberührt. Dieses Gesetz findet keine Anwendung, soweit das Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes Anwendung findet.

§ 3

Besondere Belange von Frauen, Kindern und Eltern oder anderer Sorgeberechtigter mit Behinderungen; Benachteiligung aus mehreren Gründen

(1) Bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sind von den Trägern öffentlicher Gewalt die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen zu beachten und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Dabei sollen besondere Maßnahmen getroffen werden, um die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen mit Behinderungen zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen oder zu beseitigen.

(2) Die Träger öffentlicher Gewalt treffen besondere Maßnahmen, um den besonderen Schutz und die Teilhabe von Kindern mit Behinderungen zu gewährleisten.

(3) Zur Verwirklichung einer selbstbestimmten Elternschaft sind von den Trägern öffentlicher Gewalt die spezifischen Belange von Eltern oder anderer Sorgeberechtigter mit Behinderungen und deren Kindern sowie Eltern und anderer Sorgeberechtigter und deren Kindern mit Behinderungen zu beachten und besondere Maßnahmen zu treffen.

(4) Zur Verhinderung und Beseitigung von Benachteiligungen aus mehreren Gründen, treffen die Träger öffentlicher Gewalt besondere Maßnahmen. Eine Benachteiligung aus mehreren Gründen ist insbesondere gegeben, wenn eine Benachteiligung nach § 7 vorliegt und wenigstens ein weiterer der in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genannten Gründe hinzutritt.

§ 4

Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen im Sinne dieses Gesetzes sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können.

§ 5

Barrierefreiheit

Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind. Hierbei ist die Nutzung behinderungsbedingt notwendiger Hilfsmittel zulässig.

§ 6

Zielvereinbarungen

(1) Zur Herstellung der Barrierefreiheit sollen, soweit nicht besondere gesetzliche oder verordnungsrechtliche Vorschriften entgegenstehen, Zielvereinbarungen zwischen den nach § 20 Absatz 4 anerkannten Verbänden und Unternehmen oder Unternehmensverbänden im Land Bremen für ihren jeweiligen sachlichen und räumlichen Organisations- oder Tätigkeitsbereich getroffen werden. Die anerkannten Verbände können die Aufnahme von Verhandlungen über Zielvereinbarungen verlangen.

(2) Zielvereinbarungen zur Herstellung von Barrierefreiheit enthalten insbesondere:

1. die Bestimmung der Vereinbarungspartner und sonstige Regelungen zum Geltungsbereich und zur Geltungsdauer,
2. die Festlegung von Mindestbedingungen, wie gestaltete Lebensbereiche im Sinne von § 5 künftig zu verändern sind, um dem Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf Auffindbarkeit, Zugang und Nutzung zu genügen,
3. die Beschreibung der angemessenen Vorkehrungen, die getroffen werden sollen, um Menschen mit Behinderungen den Zugang zu oder die Nutzung einer öffentlich zugänglichen Infrastruktur sowie den Genuss von Waren und Dienstleistungen zu ermöglichen,
4. den Zeitpunkt oder einen Zeitplan zur Erfüllung der festgelegten Mindestbedingungen.

(3) Ein Verband nach Absatz 1, der die Aufnahme von Verhandlungen verlangt, hat dies gegenüber dem Zielvereinbarungsregister nach Absatz 5 unter Benennung von Verhandlungsgegenstand und Verhandlungsparteien anzuzeigen. Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport gibt diese Anzeige auf ihrer Internetseite bekannt. Innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe haben andere Verbände im Sinne des Absatzes 1 das Recht, den Verhandlungen durch Erklärung gegenüber den bisherigen Verhandlungsparteien beizutreten. Nachdem die beteiligten Verbände eine gemeinsame Verhandlungskommission gebildet haben oder fest

steht, dass nur ein Verband verhandelt, sind die Verhandlungen innerhalb eines Monats aufzunehmen.

- (4) Ein Anspruch auf Verhandlungen nach Absatz 1 Satz 2 besteht nicht,
1. während laufender Verhandlungen im Sinne des Absatzes 3 für die nicht beigetretenen Verbände,
 2. in Bezug auf Unternehmen und Unternehmensverbände, die ankündigen, einer Zielvereinbarung beizutreten, über die Verhandlungen geführt werden,
 3. für den Geltungsbereich und die Geltungsdauer einer zustande gekommenen Zielvereinbarung,
 4. in Bezug auf die Unternehmen und Unternehmensverbände, die einer zustande gekommenen Zielvereinbarung ohne Einschränkung beigetreten sind,
 5. wenn die Herstellung der Barrierefreiheit die Vertragspartner unverhältnismäßig oder unbillig belasten würden.

(5) Bei der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport wird ein Register geführt, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung von Zielvereinbarungen nach Absatz 1 und 2 eingetragen werden. Der die Zielvereinbarung abschließende Verband behinderter Menschen ist verpflichtet, innerhalb eines Monats nach Abschluss einer Zielvereinbarung der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport diese als beglaubigte Abschrift und in informationstechnisch erfassbarer Form zu übersenden sowie eine Änderung oder Aufhebung innerhalb eines Monats mitzuteilen.

Abschnitt 2 **Verpflichtung zur Gleichstellung und Barrierefreiheit**

§ 7

Benachteiligungsverbot

(1) Menschen mit Behinderungen dürfen gegenüber Menschen ohne Behinderungen nicht benachteiligt werden. Bestehende Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen gegenüber Menschen ohne Behinderungen sind abzubauen.

(2) Eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Menschen mit und ohne Behinderungen ohne zwingenden Grund unterschiedlich behandelt werden und dadurch Menschen mit Behinderungen in der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt werden. Eine Benachteiligung liegt auch bei einer Belästigung im Sinne des § 3 Absatz 3 und 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vor, mit der Maßgabe, dass § 3 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht auf den Anwendungsbereich des § 2 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes begrenzt ist. Bei einem Verstoß gegen eine Verpflichtung zur

Herstellung von Barrierefreiheit wird das Vorliegen einer Benachteiligung widerleglich vermutet.

(3) Auch die Versagung von angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen ist eine Benachteiligung im Sinne dieses Gesetzes. Angemessene Vorkehrungen sind notwendige Maßnahmen, die im Einzelfall geeignet und erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass ein Mensch mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Rechte genießen und ausüben kann. Diese Maßnahmen sollen die Träger öffentlicher Gewalt nicht unverhältnismäßig oder unbillig belasten.

(4) Besondere Benachteiligungsverbote zu Gunsten von Menschen mit Behinderungen in anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

§ 8

Herstellung von Barrierefreiheit in den Bereichen Bau und Verkehr

(1) Zivile Neu-, Um- und Erweiterungsbauten im Eigentum der Träger öffentlicher Gewalt sollen entsprechend den allgemein anerkannten Regeln der Technik barrierefrei gestaltet werden. Von diesen Anforderungen kann abgewichen werden, wenn mit einer anderen Lösung in gleichem Maße die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllt werden.

(2) Die Träger öffentlicher Gewalt sollen anlässlich der Durchführung von investiven Baumaßnahmen nach Absatz 1 Satz 1 bauliche Barrieren in den nicht von diesen Baumaßnahmen unmittelbar betroffenen Gebäudeteilen, soweit sie dem Publikumsverkehr dienen, feststellen und unter Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten abbauen sofern der Abbau für den jeweiligen Träger öffentlicher Gewalt nicht eine unangemessene wirtschaftliche Belastung darstellt.

(3) Die Träger öffentlicher Gewalt erstellen über die in ihrem Eigentum stehenden und von ihnen genutzten Gebäude bis zum 1. Januar 2023 Berichte über den Stand der Barrierefreiheit dieser Bestandsgebäude. Beruhend auf den Berichten nach Satz 1, soll die Freie Hansestadt Bremen sowie die Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven verbindliche und überprüfbare Maßnahmen- und Zeitpläne zum weiteren Abbau von Barrieren erarbeiten.

(4) Die Träger öffentlicher Gewalt sind verpflichtet, die Barrierefreiheit bei Anmietungen der von ihnen genutzten Bauten zu berücksichtigen. Künftig sollen nur barrierefreie Bauten oder Bauten, in denen die baulichen Barrieren unter Berücksichtigung der baulichen Gegebenheiten abgebaut werden können, angemietet werden, soweit die Anmietung den Träger öffentlicher Gewalt nicht unverhältnismäßig oder unbillig belastet.

(5) Sonstige bauliche oder andere Anlagen der Träger öffentlicher Gewalt, öffentliche Wege, Plätze und Straßen sowie öffentlich zugängliche Verkehrsanlagen und Beförderungsmittel im öffentlichen Personenverkehr sind nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsvorschriften barrierefrei zu gestalten.

(6) Bezüglich baulicher Veränderungen von Kulturdenkmälern gilt das Bremische Denkmalschutzgesetz und die dort niedergelegten Regelungen zur Berücksichtigung der Barrierefreiheit.

(7) Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr soll durch die Sicherstellung von Beratungsangeboten die Träger öffentlicher Gewalt sowie auch die Unternehmen und Unternehmensverbände gemäß § 6 bei der Entwicklung von Konzepten und der Umsetzung von konkreten Maßnahmen zur Herstellung von Barrierefreiheit unterstützen. Insbesondere zu diesem Zweck ist durch den Senator für Umwelt, Bau und Verkehr die Stelle eines oder einer Beauftragten für bauliche Barrierefreiheit zu schaffen. Das Beratungsangebot kann auch an Dritte übertragen werden.

§ 9

Gebärdensprache, Kommunikationshilfen und deren Verwendung

(1) Die Deutsche Gebärdensprache ist als eigenständige Sprache anerkannt.

(2) Lautsprachbegleitende Gebärden sind als Kommunikationsform der deutschen Sprache anerkannt.

(3) Menschen mit Hörbehinderungen (gehörlose, ertaubte und schwerhörige Menschen) und Menschen mit Sprachbehinderungen haben nach Maßgabe der einschlägigen Gesetze das Recht, die Deutsche Gebärdensprache, lautsprachbegleitende Gebärden oder andere geeignete Kommunikationshilfen zu verwenden. Sie haben weiterhin das Recht, nach Maßgabe der Rechtsverordnung im Sinne des Absatzes 4 mit den Trägern öffentlicher Gewalt zur Wahrnehmung eigener Rechte im Verwaltungsverfahren in Deutscher Gebärdensprache, mit lautsprachbegleitenden Gebärden oder mit anderen geeigneten Kommunikationshilfen zu kommunizieren. Die Möglichkeit der Kommunikation im Sinne des Satzes 2 soll auch außerhalb des Verwaltungsverfahrens durch die Träger öffentlicher Gewalt gefördert werden, soweit deren Aufgabenbereich berührt ist. Auf Wunsch der Berechtigten stellen die Träger öffentlicher Gewalt die geeigneten Kommunikationshilfen im Sinne des Satzes 1 kostenfrei zur Verfügung oder tragen die hierfür notwendigen Aufwendungen. Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport trägt die Kosten einer zentralen Stelle bei dem Fachverband der Gehörlosen zur Vermittlung von Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetschern für alle Leistungsbereiche.

(4) Der Senat wird ermächtigt, nach Anhörung des Landesteilhabebeirates gemäß § 25, durch Rechtsverordnung nähere Regelungen über die Heranziehung von Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetschern und die Grundsätze für deren angemessene Vergütung oder eine Erstattung von notwendigen Aufwendungen für die Dolmetscherdienste oder den Einsatz anderer geeigneter Kommunikationshilfen zu treffen.

§ 10

Gestaltung von Bescheiden und Vordrucken

(1) Die Träger öffentlicher Gewalt haben bei der Gestaltung von schriftlichen Hinweisen, Bescheiden, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtlichen Verträgen, Vordrucken sowie bei der Gestaltung von für die der Allgemeinheit bestimmten Informationen eine Behinderung von Menschen zu berücksichtigen. Blinde und sehbehinderte Menschen sind zur Wahrnehmung eigener Rechte im Verwaltungs-

verfahren nach Maßgabe der Rechtsverordnung nach Absatz 2 die in Satz 1 genannten Dokumente und sonstige Inhalte auf ihren Wunsch ohne zusätzliche Kosten in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich zu machen.

(2) Der Senat wird ermächtigt, nach Anhörung des Landesteilhabebeirates gemäß § 25, durch Rechtsverordnung nähere Regelungen darüber zu treffen, bei welchen Anlässen und in welcher Art und Weise die in Absatz 1 Satz 1 genannten Dokumente und sonstigen Inhalte blinden und sehbehinderten Menschen zugänglich gemacht werden.

§ 11

Verständlichkeit und Leichte Sprache

(1) Träger öffentlicher Gewalt sollen mit Menschen mit geistigen Behinderungen und Menschen mit seelischen Behinderungen in einfacher und verständlicher Sprache kommunizieren. Auf Verlangen sollen sie ihnen insbesondere Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke in einfacher und verständlicher Weise erläutern.

(2) Ist die Erläuterung nach Absatz 1 nicht ausreichend, sollen Träger öffentlicher Gewalt auf Verlangen Menschen mit geistigen Behinderungen und Menschen mit seelischen Behinderungen Bescheide, Allgemeinverfügungen, öffentlich-rechtliche Verträge und Vordrucke in Leichter Sprache erläutern.

(3) Kosten für Erläuterungen im notwendigen Umfang nach Absatz 1 oder 2 sind von dem zuständigen Träger öffentlicher Gewalt zu tragen. Der notwendige Umfang bestimmt sich nach dem individuellen Bedarf der Berechtigten.

(4) Träger öffentlicher Gewalt sollen Informationen vermehrt in Leichter Sprache bereitstellen. Der Senat wirkt innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs darauf hin, dass die Träger öffentlicher Gewalt die Leichte Sprache stärker einsetzen und ihre Kompetenzen für das Verfassen von Texten in Leichter Sprache auf- und ausgebaut werden.

Abschnitt 3 Barrierefreie Informationstechnik öffentlicher Stellen

§ 12

Öffentliche Stellen der Freien Hansestadt Bremen

Öffentliche Stellen sind:

1. die Träger öffentlicher Gewalt,
2. sonstige Einrichtungen des öffentlichen Rechts, die als juristische Personen des öffentlichen oder des privaten Rechts zu dem besonderen Zweck gegründet worden sind, im Allgemeininteresse liegende Aufgaben nicht gewerblicher Art zu erfüllen, wenn sie

- a) überwiegend von der Freien Hansestadt Bremen oder den Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven finanziert werden,
 - b) hinsichtlich ihrer Leitung oder Aufsicht der Freien Hansestadt Bremen oder den Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven unterstehen oder
 - c) ein Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgan haben, das mehrheitlich aus Mitgliedern besteht, die durch die Freie Hansestadt Bremen oder die Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven ernannt worden sind, und
3. Vereinigungen, an denen mindestens eine öffentliche Stelle nach Nummer 1 oder 2 beteiligt ist, wenn
- a) die Vereinigung überwiegend von der Freien Hansestadt Bremen oder den Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven finanziert wird,
 - b) der Freien Hansestadt Bremen oder den Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven die absolute Mehrheit der Anteile an der Vereinigung gehört oder
 - c) der Freien Hansestadt Bremen oder den Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven die absolute Mehrheit der Stimmen an der Vereinigung zusteht.

Eine überwiegende Finanzierung durch die Freie Hansestadt Bremen oder die Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven wird angenommen, wenn diese mehr als 50 Prozent der Gesamtheit der Mittel aufbringt.

§ 13

Barrierefreie Informationstechnik öffentlicher Stellen der Freien Hansestadt Bremen

(1) Öffentliche Stellen gestalten ihre digitalen Auftritte und Angebote barrierefrei. Hierzu gestalten sie sie wahrnehmbar, bedienbar, verständlich und robust. Digitale Auftritte und Angebote öffentlicher Stellen sind ihre Websites, Anwendungen für mobile Endgeräte und sonstige Apps sowie die von ihnen zur Verfügung gestellten grafischen Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden. Zu den Websites gehören auch die für die Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet sowie die sonstigen Angebote im Internet. Schrittweise barrierefrei gestalten sie ihre elektronisch unterstützten Verwaltungsabläufe, einschließlich ihrer Verfahren zur elektronischen Vorgangsbearbeitung und elektronischen Aktenführung, so dass sie von Menschen mit Behinderungen in der Regel uneingeschränkt genutzt werden können. Die Senatsressorts berichten den jeweiligen Ausschüssen und Deputationen jährlich über die vorgenommenen Umsetzungsschritte der elektronischen Barrierefreiheit.

(2) Die barrierefreie Gestaltung erfolgt nach Maßgabe der auf Grund des § 18 zu erlassenden Rechtsverordnung. Wird von dieser Ermächtigung kein Gebrauch gemacht oder enthält die Rechtsverordnung keine Regelung über die barrierefreie Gestaltung, erfolgt diese nach Maßgabe der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung des Bundes und den dort festgeschriebenen Standards. Soweit auch die Rechtsverordnung nach Satz 2 keine Vorgaben enthält, erfolgt die barrierefreie Gestaltung nach den allgemein anerkannten Regeln der Technik.

(3) Die barrierefreie Gestaltung ist bereits bei der Planung, Entwicklung, Ausschreibung und Beschaffung, insbesondere bei Neuanschaffungen, Erweiterungen und Überarbeitungen, zu berücksichtigen.

(4) Unberührt bleiben die Regelungen zur behinderungsgerechten Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten zugunsten von Menschen mit Behinderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Neunten Buch Sozialgesetzbuch.

(5) Von der barrierefreien Gestaltung dürfen öffentliche Stellen nur dann absehen, wenn sie durch eine barrierefreie Gestaltung im Einzelfall unverhältnismäßig belastet würden. Als eine unverhältnismäßige Belastung im Sinne dieses Abschnitts sind Maßnahmen zu verstehen, die

1. einer öffentlichen Stelle eine übermäßige finanzielle Last in Hinblick auf Größe, Ressource und Art der öffentlichen Stelle auferlegen,
2. die Fähigkeit einer öffentlichen Stelle ihren Zweck zu erfüllen gefährden würden oder
3. die Möglichkeit zur Veröffentlichung von Informationen, die für ihre Aufgaben und Dienstleistungen erforderlich oder relevant sind, gefährden würden.

Dabei ist dem voraussichtlich entstehenden Nutzen oder Nachteil für die Bürger, insbesondere für Menschen mit Behinderungen, Rechnung zu tragen, indem die geschätzten Kosten und Vorteile für die betreffende öffentliche Stelle im Verhältnis zu den geschätzten Vorteilen für Menschen mit Behinderungen abgewogen werden, wobei die Nutzungshäufigkeit und die Nutzungsdauer der digitalen Auftritte und Angebote zu berücksichtigen sind.

(6) Sieht die öffentliche Stelle nach Absatz 5 von der barrierefreien Gestaltung ab, bleibt davon die Verpflichtung nach § 14 unberührt.

(7) Die Freie Hansestadt Bremen wirkt darauf hin, dass insbesondere gewerbsmäßige Anbieter von Websites und mobilen Anwendungen sowie von grafischen Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, insbesondere durch Zielvereinbarungen nach § 6 Absatz 2 ihre Produkte so gestalten, dass sie barrierefrei genutzt werden können.

(8) Bedienen sich öffentliche Stellen zum Zwecke ihrer Aufgabenwahrnehmung gewerbsmäßiger Anbieter von Websites sowie von grafischen Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden oder von mobilen Anwendungen, so sind die Vergabekriterien entsprechend den technischen Standards nach Absatz 1 und 2 zu gestalten.

§ 14

Erklärung zur Barrierefreiheit

(1) Die öffentlichen Stellen veröffentlichen auf der Startseite des Angebots eine Erklärung zur Barrierefreiheit ihrer Websites oder mobilen Anwendungen.

(2) Die Erklärung zur Barrierefreiheit enthält:

1. für den Fall, dass ausnahmsweise keine vollständige barrierefreie Gestaltung erfolgt ist,
 - a) die Benennung der Teile des Inhalts, die nicht vollständig barrierefrei gestaltet sind,
 - b) die Gründe für die nicht barrierefreie Gestaltung sowie
 - c) gegebenenfalls einen Hinweis auf barrierefrei gestaltete Alternativen,
2. eine auf der Startseite hervorgehobene und unmittelbar barrierefrei zugängliche und abrufbare Beschreibung und Verlinkung, die es ermöglichen elektronisch Kontakt aufzunehmen, um noch bestehende Barrieren mitzuteilen und um Informationen und Inhalte, die nicht barrierefrei sind, in einem zugänglichen Format anzufordern (Feedbackmechanismus),
3. eine auf der Startseite hervorgehobene und unmittelbar barrierefrei zugängliche und abrufbare Verlinkung zum Durchsetzungsverfahren.

(3) Die öffentlichen Stellen sind verpflichtet, eingehende Meldungen und Anfragen binnen zwei Wochen zu beantworten und auf Anforderung barrierefreie Inhalte zu übermitteln.

§ 15

Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik

(1) Für die Freie Hansestadt Bremen wird bei der beauftragten Person eine Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik eingerichtet. Ihre Aufgaben sind:

1. periodisch zu überwachen sowie bei Bedarf anlassbezogen zu kontrollieren, ob und inwiefern digitale Auftritte und Angebote öffentlicher Stellen den Anforderungen an die Barrierefreiheit genügen,
2. die öffentlichen Stellen anlässlich der Prüfergebnisse zu beraten,
3. zu kontrollieren, ob festgestellte Verstöße gegen die Barrierefreiheit beseitigt wurden,
4. die Berichte der obersten Landesbehörden im Sinne des § 17 Absatz 1 auszuwerten,
5. den Bericht im Sinne des § 17 Absatz 2 vorzubereiten,
6. das Durchsetzungsverfahren nach § 16 durchzuführen,
7. die Bewertung der öffentlichen Stelle im Hinblick auf einen Verzicht auf eine barrierefreie Gestaltung aufgrund von § 13 Absatz 5 zu überprüfen und
8. als sachverständige Stelle die Schlichtungsstelle nach § 22 zu unterstützen.

(2) Die öffentlichen Stellen sind verpflichtet, die Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Sie haben insbesondere:

1. Auskunft zu erteilen sowie Einsicht in alle Unterlagen unabhängig von ihrer Speicherform zu gewähren und
2. der Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik unverzüglich Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen zu gewähren.

§ 16

Durchsetzungsverfahren

(1) Wer durch mangelnde Barrierefreiheit bei der Nutzung von digitalen Auftritten und Angeboten öffentlicher Stellen beeinträchtigt wird, kann sich an die Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik als Durchsetzungsstelle wenden, sofern er innerhalb der Frist des § 14 Absatz 3 keine oder keine zufriedenstellende Antwort erhalten hat und die Barriere immer noch besteht.

(2) Stellt die Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik Verstöße gegen Bestimmungen der Barrierefreiheit im Sinne dieses Abschnitts fest, so ist dies gegenüber der öffentlichen Stelle mit der Aufforderung zu beanstanden, den nicht barrierefreien Zustand innerhalb einer von der Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik zu bestimmenden Frist zu beseitigen. Die Beanstandung hat Vorschläge zur Herstellung der Barrierefreiheit zu enthalten. Kommt die öffentliche Stelle der Beanstandung nicht nach, hat sie dies gegenüber der Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik zu begründen. Die am Verfahren Beteiligten sind über den jeweiligen Verfahrensstand zu informieren.

(3) Die Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik schließt das Durchsetzungsverfahren mit einer den Verlauf und die wesentlichen Fakten des Durchsetzungsverfahrens zusammenfassenden Abschlussmitteilung an den Nutzer oder die Nutzerin ab. Die jeweils betroffene öffentliche Stelle sowie die für sie oberste zuständige Landesbehörde sind darüber in Kenntnis zu setzen. Die Abschlussmitteilung enthält einen Hinweis auf das Schlichtungsverfahren nach § 22, der

1. die Möglichkeit, ein solches Schlichtungsverfahren durchzuführen, erläutert und
2. die Verlinkung zur Schlichtungsstelle enthält.

(4) Wer der Ansicht ist, durch öffentliche Stellen der Freien Hansestadt Bremen oder den Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven in einem Recht nach dem 3. Abschnitt dieses Gesetzes verletzt worden zu sein, kann um gerichtlichen Rechtsschutz auf Feststellung eines Verstoßes oder hinsichtlich der Vornahme oder des Unterlassens einer Handlung erst ersuchen, wenn zuvor das Durchsetzungsverfahren nach Absatz 3 abgeschlossen wurde.

§ 17

Berichterstattung über den Stand der Barrierefreiheit

(1) Die obersten Landesbehörden erstatten alle drei Jahre, erstmals zum 30. Januar 2021, der Zentralstelle für Informationstechnik Bericht über den Stand der Barrierefreiheit:

1. der Websites einschließlich der Intranetangebote der öffentlichen Stellen und
2. der mobilen Anwendungen der öffentlichen Stellen.

(2) Die Zentralstelle für barrierefreie Informationstechnik bereitet den Bericht der Freien Hansestadt Bremen an den Bund im Sinne des § 12c Absatz 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes des Bundes vor.

§ 18

Verordnungsermächtigung

Die Senatorin für Finanzen wird ermächtigt, nach Anhörung des Landesteilhaberbeirats gemäß § 25, durch Rechtsverordnung Regelungen zu erlassen über:

1. diejenigen digitalen Auftritte und Angebote, auf die sich der Geltungsbereich der Verordnung bezieht,
2. die technischen Standards, die öffentliche Stellen bei der barrierefreien Gestaltung anzuwenden haben und den Zeitpunkt, ab dem diese Standards anzuwenden sind,
3. die Bereiche und Arten amtlicher Informationen, die barrierefrei zu gestalten sind,
4. die Einzelheiten des Durchsetzungsverfahrens,
5. die konkreten Anforderungen der Erklärung zur Barrierefreiheit,
6. die konkreten Anforderungen der Berichterstattung über den Stand der Barrierefreiheit und
7. die Einzelheiten der Berichterstattung nach § 17 Absatz 1.

§ 19

Datenverarbeitung

(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch öffentliche Stellen sowie die Schlichtungsstelle ist zulässig, soweit sie zur Beantwortung eingehender Meldungen und Anfragen und zur Übermittlung barrierefreier Inhalte gemäß § 14 Absatz 3 sowie zur Durchführung des Durchsetzungsverfahrens gemäß § 16, des Schlichtungsverfahrens gemäß § 22 oder eines gerichtlichen Verfahrens erforderlich ist.

(2) Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. L 119 vom 4. Mai 2016, Seite 1; L 314 vom 22. November 2016, Seite 72) ist abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zulässig, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 vorliegen. Der Verantwortliche sieht angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Grundrechte und Interessen der betroffenen Person gemäß § 11 Absatz 2 des Bremischen Ausführungsgesetzes zur EU-Datenschutz- Grundverordnung vor.

(3) Die Verarbeitung personenbezogener Daten und besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 durch öffentliche Stellen zum Zwecke der Berichterstattung gemäß § 17 Absatz 1 und 2 ist nur zulässig, soweit die Daten anonymisiert sind.

Abschnitt 4 Rechtsbehelfe

§ 20

Verbandsklagerecht

(1) Einem nach Absatz 4 anerkannten Verband steht, ohne in seinen Rechten verletzt zu sein, der gerichtliche Rechtsweg nach Maßgabe der Verwaltungsgerichtsordnung oder des Sozialgerichtsgesetzes offen, zur Feststellung eines Verstoßes gegen:

1. das Benachteiligungsverbot nach § 7 Absatz 1 und die Verpflichtung zur Herstellung der Barrierefreiheit in § 8 Absatz 1 und 3, § 9 Absatz 3 Satz 2 und 4 und § 10 Absatz 1 Satz 2 oder gegen Bestimmungen der hierzu erlassenen Rechtsverordnungen,
2. die Vorschriften des Landesrechts zur Herstellung der Barrierefreiheit in § 9 Absatz 1 des Bremischen Tageseinrichtungs- und Kindertagespflegegesetzes, § 34 Absatz 1 Satz 3 und 4 der Bremischen Landeswahlordnung, § 16 Absatz 1 und 2 Satz 1 bis 4 der Wahlordnung zum Bremischen Personalvertretungsgesetz, § 9 Absatz 3 und 4 der Wahlordnung zur Wahl der Frauenbeauftragten, § 10 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 2 und § 20 Absatz 1 Satz 2 des Bremischen Landesstraßengesetzes oder § 4 Absatz 3 Satz 2 des Gesetzes über den öffentlichen Personennahverkehr im Land Bremen,
3. die Vorschriften zur Herstellung der Barrierefreiheit nach der Bremischen Landesbauordnung bei der Erteilung von Baugenehmigungen oder
4. die Verpflichtung zur barrierefreien Gestaltung von Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen, einschließlich der für die Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet gemäß § 13 Absatz 1 oder die Verpflichtung zur Veröffentlichung der Erklärung zur Barrierefreiheit gemäß § 14.

Auf Antrag können dem Verbandsklageberechtigten von der beklagten Behörde die im Falle des Unterliegens zu tragenden Kosten des Beklagten und die Gerichtskosten erstattet werden, soweit eine Kostentragung für den Verbandsklageberechtigten eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Gerichtlicher Rechtsschutz nach Absatz 1 ist nur zulässig, wenn der Verband durch den geltend gemachten Verstoß in seinem satzungsgemäßen Aufgabenbereich berührt wird. Soweit ein Mensch mit Behinderungen selbst seine Rechte durch eine Gestaltungs- oder Leistungsklage verfolgen kann oder hätte verfolgen können, kann um Rechtsschutz nach Absatz 1 nur ersucht werden, wenn der Verband geltend macht, dass es sich bei dem Verstoß um einen Fall von allgemeiner Bedeutung handelt. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Vielzahl gleich gelagerter Fälle vorliegt.

(3) Um gerichtlichen Rechtsschutz nach Absatz 1 gegen einen Träger der öffentlichen Gewalt kann ein Verband erst ersuchen, wenn zuvor ein Schlichtungsverfahren nach § 22 durchgeführt wurde. Das gerichtliche Rechtsschutzbegehren ist nur zulässig, wenn gemäß § 22 Absatz 7 Satz 1 festgestellt wurde, dass eine gütliche Einigung nicht erzielt werden konnte und dies nach § 22 Absatz 7 Satz 2 bescheinigt worden ist.

(4) Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport soll einen Verband anerkennen, der

1. nach seiner Satzung ideell und nicht nur vorübergehend die Belange von Menschen mit Behinderungen fördert,
2. nach der Zusammensetzung seiner Mitglieder dazu berufen ist, Interessen von Menschen mit Behinderungen auf der Ebene des Bundes oder des Landes zu vertreten,
3. zum Zeitpunkt der Anerkennung mindestens drei Jahre besteht und in dieser Zeit im Sinne der Nummer 1 tätig gewesen ist,
4. die Gewähr für eine sachgerechte Aufgabenerfüllung bietet; dabei sind Art und Umfang seiner bisherigen Tätigkeit, der Mitgliederkreis sowie die Leistungsfähigkeit des Vereines zu berücksichtigen und
5. den Anforderungen der Gemeinnützigkeit oder Mildtätigkeit im Sinne der Abgabenordnung genügt.

(5) Ein nach § 13 Absatz 3 des Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales anerkannter Verband gilt auch als anerkannt im Sinne des Absatzes 4; entsprechendes gilt für rechtlich selbständige Mitgliedsvereine eines solchen Verbandes.

(6) Bei Wegfall einer der in Absatz 4 genannten Voraussetzungen kann die Anerkennung nach Anhörung des betroffenen Verbandes widerrufen werden. Mit einem Widerruf seitens des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entfällt für Verbände nach Absatz 5 die Anerkennung durch die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport.

§ 21

Vertretungsbefugnisse in verwaltungs- oder sozialrechtlichen Verfahren

Werden Menschen mit Behinderungen in ihren Rechten aus § 7 Absatz 1, § 8 Absatz 1, § 9 Absatz 3 Satz 1 und 2 oder § 10 Absatz 1 Satz 2 verletzt, können an ihrer Stelle und mit ihrem Einverständnis Verbände nach § 20 Absatz 4, die nicht selbst am Verfahren beteiligt sind, Rechtsschutz beantragen. Gleiches gilt bei Verstößen gegen § 13, soweit die Verpflichtung von öffentlichen Stellen zur barrierefreien Gestaltung von Websites und mobilen Anwendungen, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind oder der für die Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet betroffen ist sowie bei Verstößen gegen § 14 oder gegen Vorschriften des Landesrechts, die einen Anspruch auf Herstellung von Barrierefreiheit im Sinne des § 5 vorsehen. In diesen Fällen müssen alle Verfahrensvoraussetzungen wie bei einem Rechtsschutzersuchen durch den Menschen mit Behinderungen selbst vorliegen.

§ 22

Schlichtungsstelle und -verfahren; Verordnungsermächtigung

(1) Bei der beauftragten Person gemäß § 23 Absatz 1 Satz 1 wird eine Schlichtungsstelle zur außergerichtlichen Beilegung von Streitigkeiten nach den Absätzen 2 und 3 oder nach § 20 eingerichtet. Sie wird mit neutralen schlichtenden Personen besetzt und hat eine Geschäftsstelle. Das Verfahren der Schlichtungsstelle muss insbesondere gewährleisten, dass

1. die Schlichtungsstelle unabhängig ist und unparteiisch handelt,
2. die Verfahrensregeln für Interessierte zugänglich sind,
3. die Beteiligten des Schlichtungsverfahrens rechtliches Gehör erhalten, insbesondere Tatsachen und Bewertungen vorbringen können,
4. die schlichtenden Personen und die weiteren in der Schlichtungsstelle tätigen Personen die Vertraulichkeit der Informationen gewährleisten, von denen sie im Schlichtungsverfahren Kenntnis erhalten und
5. eine barrierefreie Kommunikation mit der Schlichtungsstelle möglich ist.

(2) Wer der Ansicht ist, in einem Recht nach diesem Gesetz durch öffentliche Stellen der Freien Hansestadt Bremen oder der Stadtgemeinden Bremen oder Bremerhaven verletzt worden zu sein, kann bei der Schlichtungsstelle nach Absatz 1 einen Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens stellen. Ist vor der Erhebung einer Klage gegen die behauptete Rechtsverletzung nach der Verwaltungsgerichtsordnung oder dem Sozialgerichtsgesetz ein Vorverfahren durchzuführen, gilt dies auch für das Schlichtungsverfahren mit der Maßgabe, dass ein Widerspruchsbescheid gemäß § 73 Verwaltungsgerichtsordnung oder § 85 Absatz 2 Sozialgerichtsgesetz erst nach Durchführung des Schlichtungsverfahrens oder bei Ablehnung des Schlichtungsverfahrens durch den Widerspruchsführer ergeht.

(3) Ein nach § 20 Absatz 4 anerkannter Verband kann bei der Schlichtungsstelle nach Absatz 1 einen Antrag auf Einleitung eines Schlichtungsverfahrens stellen, wenn er die Feststellung eines Verstoßes gemäß § 20 Absatz 1 anstrebt.

(4) Der Antrag nach den Absätzen 2 und 3 kann in Textform oder zur Niederschrift bei der Schlichtungsstelle gestellt werden. Diese übermittelt zur Durchführung des Schlichtungsverfahrens eine Abschrift des Schlichtungsantrags an die jeweilige öffentliche Stelle.

(5) Die Schlichtungsstelle wirkt in jeder Phase des Verfahrens auf eine gütliche Einigung der Beteiligten hin. Sie kann einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten. Der Schlichtungsvorschlag soll am geltenden Recht ausgerichtet sein.

(6) Das Schlichtungsverfahren ist für die Beteiligten unentgeltlich.

(7) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Einigung der Beteiligten, der Rücknahme des Schlichtungsantrags oder der Feststellung, dass keine Einigung möglich ist. Wenn keine Einigung möglich ist, endet das Schlichtungsverfahren mit der Zustellung der Bestätigung der Schlichtungsstelle an die Antragstellerin oder den Antragsteller, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

(8) Der Senat wird ermächtigt, nach Anhörung des Landesteilhabebeirates gemäß § 23, das Nähere über die Geschäftsstelle, die Besetzung und das Verfahren der Schlichtungsstelle nach den Absätzen 1, 4, 5 und 7 sowie über die Kosten des Verfahrens und die Entschädigung durch Rechtsverordnung zu bestimmen.

Abschnitt 5 **Beauftragte oder Beauftragter der Freien Hansestadt Bremen** **für die Belange von Menschen mit Behinderungen**

§ 23

Amt der oder des Landesbehindertenbeauftragten

(1) Die Präsidentin oder der Präsident der Bürgerschaft schlägt eine Landesbehindertenbeauftragte oder einen Landesbehindertenbeauftragten (beauftragte Person) nach Anhörung der Verbände nach § 20 Absatz 4 vor. Die Bürgerschaft wählt die auf Vorschlag der Präsidentin oder des Präsidenten beauftragte Person für sechs Jahre. Sie wird danach vom Vorstand der Bürgerschaft ernannt.

(2) Die beauftragte Person soll ein Mensch mit Behinderung sein.

(3) Die beauftragte Person ist in der Wahrnehmung des Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(4) Der beauftragten Person sind für die Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendigen Personal- und Sachmittel zur Verfügung zu stellen.

(5) Der Vorstand der Bürgerschaft bestellt auf Vorschlag der beauftragten Person aus dem Kreis der bei ihr tätigen Beschäftigten eine Vertreterin oder einen Vertreter.

Diese oder dieser nimmt die Geschäfte wahr, wenn die beauftragte Person an der Ausübung ihres Amtes verhindert ist oder das Amtsverhältnis endet.

§ 24

Aufgaben und Befugnisse

(1) Die beauftragte Person wirkt auf gleichwertige Lebensbedingungen für Menschen mit und ohne Behinderungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens hin und fördert die Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention).

(2) Die beauftragte Person wirkt außerdem darauf hin, dass die Verpflichtung der Träger öffentlicher Gewalt, für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen zu sorgen, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens erfüllt wird.

(3) Die beauftragte Person steht den Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne Behinderungen und ihren Verbänden im Sinne einer Ombudsfunktion als Mittler zwischen den Interessen von Menschen mit Behinderungen, Behindertenverbänden und Organisationen, die Menschen mit Behinderungen vertreten, Rehabilitationsträgern, Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und der öffentlichen Verwaltung sowie der Bürgerschaft zur Verfügung.

(4) Jede Bürgerin und jeder Bürger kann sich an die beauftragte Person wenden. Niemand darf deswegen benachteiligt werden.

(5) Der Senat beteiligt die beauftragte Person bei allen Vorhaben des Senats, die die Belange von Menschen mit Behinderungen betreffen. Die beauftragte Person hat das Recht auf frühzeitige Information und kann jederzeit Stellungnahmen abgeben.

(6) Die beauftragte Person hat gegenüber den Trägern öffentlicher Gewalt einen Anspruch, bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderlichen Auskünfte und Akteneinsicht unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorschriften zu erhalten.

(7) Stellt die beauftragte Person Verstöße gegen das Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen oder gegen die Bestimmungen zur Barrierefreiheit fest oder werden andere Verpflichtungen aus diesem Gesetz nicht eingehalten, so beanstandet sie dies gegenüber dem zuständigen Träger öffentlicher Gewalt oder dem zuständigen Mitglied des Senats. Die beauftragte Person kann sich zur Abhilfe auch an die Präsidentin oder den Präsidenten der Bürgerschaft wenden.

(8) Die beauftragte Person legt der Bürgerschaft alle zwei Jahre einen Bericht über ihre eigene Tätigkeit vor. In der Aussprache über den Tätigkeitsbericht soll die Bürgerschaft der beauftragten Person Gelegenheit zur Vorstellung des Tätigkeitsberichts geben.

(9) Die Absätze 2, 6 und 7 gelten für öffentlichen Stellen entsprechend, soweit Verpflichtungen aus dem 3. Abschnitt berührt sind.

Abschnitt 6 Landesteilhabebeirat

§ 25

Landesteilhabebeirat

(1) Es wird ein Landesteilhabebeirat gebildet. Den Vorsitz führt die beauftragte Person.

(2) Aufgabe des Landesteilhabebeirats ist die inhaltliche Begleitung der Umsetzung der Zielvorgaben des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006 und des „Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Bremen“. Er ist an der Weiterentwicklung der im Aktionsplan benannten Maßnahmen beteiligt. Er berät und unterstützt die beauftragte Person in allen wesentlichen Fragen, die die Belange von Menschen mit Behinderungen berühren. Der Landesteilhabebeirat hat nach der Zusammensetzung seiner Mitglieder auch die Aufgabe, die Menschen mit Behinderungen in ihrer Gesamtheit auf Landesebene zu vertreten.

(3) Die Zusammensetzung und Arbeitsweise des Landesteilhabebeirates folgen dem Prinzip der Partizipation von Menschen mit Behinderungen als Expertinnen und Experten in eigener Sache. Mitglieder des Landesteilhabebeirates sind:

1. als stimmberechtigte Mitglieder:
 - a) die beauftragte Person als Vorsitzende,
 - b) die beauftragte Person der Stadtgemeinde Bremerhaven,
 - c) Vertreterinnen und Vertreter der nach § 20 Absatz 4 klageberechtigten Verbände,
 - d) zwei Vertreterinnen oder Vertreter des Inklusionsbeirats Bremerhaven,
 - e) weitere Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden, die die Interessen von Menschen mit Behinderungen vertreten und auf Vorschlag der nach § 20 Absatz 4 klageberechtigten Verbände oder auf Vorschlag der beauftragten Person mit einfacher Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder benannt werden,
2. als nicht stimmberechtigte Mitglieder mit Berichterstattungspflicht der Ressorts zu dem Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und des „Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Land Bremen“:
 - a) eine Vertreterin oder einen Vertreter der Senatskanzlei,
 - b) jeweils eine Vertreterin oder einen Vertreter aller Senatsressorts,
 - c) eine Vertreterin oder einen Vertreter der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau,
 - d) eine Vertreterin oder einen Vertreter des Magistrats der Stadtgemeinde Bremerhaven

3. als weitere Mitglieder ohne Stimmrecht zudem zivilgesellschaftliche Organisationen und Gruppen, die durch die stimmberechtigten Mitglieder vorgeschlagen und durch einfache Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder benannt werden können.

(4) Jedes Mitglied hat eine stellvertretende Person. Frauen und Männer sollen bei den Vorschlägen für die Benennung von Mitgliedern jeweils zu fünfzig Prozent berücksichtigt werden. Sofern ein Mann als ordentliches Mitglied vorgeschlagen wird, soll als stellvertretendes Mitglied eine Frau vorgeschlagen werden und umgekehrt.

(5) Die stimmberechtigten Mitglieder nach Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a bis c entscheiden über den Ausschluss der stimmberechtigten Mitglieder nach Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe d und der nicht stimmberechtigten Mitglieder nach Absatz 3 Satz 2 Nummer 3 mit der Mehrheit von zwei Dritteln ihrer Stimmen.

(6) Bei der beauftragten Person wird eine Geschäftsstelle des Landesteilhabebeirats gebildet. Der Geschäftsstelle des Landesteilhabebeirates werden die für die Aufgabenerfüllung notwendigen Personal- und Sachmittel durch den Beschluss der Bremischen Bürgerschaft über den Haushaltsplan zur Verfügung gestellt. Hierzu gehört eine Aufwandsentschädigung für die ehrenamtliche Tätigkeit der stimmberechtigten Mitglieder gemäß Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 im Landesteilhabebeirat. Weitere Mitglieder nach Absatz 3 Satz 2 Nummer 3 können eine Aufwandsentschädigung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit beantragen. Die Aufwandsentschädigung richtet sich nach der Verordnung über Pauschsätze nach dem Ortsgesetz über Beiräte und Ortsämter.

(7) Der Landesteilhabebeirat gibt sich seine Geschäftsordnung, die auch die Zusammensetzung des Landesteilhabebeirats darstellt.

Abschnitt 7 Förderung der Partizipation

§ 26

Förderung der Partizipation

Die Freie Hansestadt Bremen fördert im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel Maßnahmen unabhängiger Verbände, die die Voraussetzungen des § 20 Absatz 4 Nummer 1 bis 5 erfüllen. Sie sollen niedrigschwellig zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gestaltung öffentlicher Angelegenheiten beitragen.

Abschnitt 8 Schlussbestimmungen

§ 27

Übergangsregelungen

Die beauftragte Person im Sinne des § 23, die am 20. Dezember 2018 im Amt ist, bleibt bis zum Ende ihrer laufenden Amtszeit im Amt.

§ 28

Übergangsregelungen für die Gestaltung von Websites und mobilen Anwendungen

Die Regelungen des Abschnitts 3, die die Gestaltung von Websites und mobilen Anwendungen der öffentlichen Stellen einschließlich der für die Beschäftigten bestimmten Angebote im Intranet betreffen, sind wie folgt anzuwenden:

1. auf Websites öffentlicher Stellen, die ab dem 24. September 2018 veröffentlicht werden: spätestens ab dem 23. September 2019,
2. auf Websites öffentlicher Stellen, die vor dem 24. September 2018 veröffentlicht werden: spätestens ab dem 23. September 2020,
3. auf mobile Anwendungen öffentlicher Stellen: spätestens ab dem 23. Juni 2021.

§ 29

Aufhebung einer Verordnung

Die Verordnung für die Gestaltung barrierefreier Informationstechnik vom 27. September 2005 (Brem.GBl. S. 531), die zuletzt durch die Verordnung vom 20. November 2012 (Brem.GBl. S. 506) geändert worden ist, wird aufgehoben.

Artikel 2

Weitere Änderungen des Bremischen Behindertengleichstellungsgesetzes zum Jahr 2020

Das Bremische Behindertengleichstellungsgesetz vom 20. Dezember 2018 wird wie folgt geändert:

1. § 20 Absatz 1 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:
„1. das Benachteiligungsverbot nach § 7 Absatz 1 und die Verpflichtung zur Herstellung der Barrierefreiheit in § 8 Absatz 1, § 9 Absatz 3 Satz 2 und 4, § 10 Absatz 1 Satz 2 und § 11 Absatz 2 oder gegen Bestimmungen der hierzu erlassenen Rechtsverordnungen,“

2. § 21 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Werden Menschen mit Behinderungen in ihren Rechten aus § 7 Absatz 1, § 8 Absatz 1, § 9 Absatz 3 Satz 2 und 4, § 10 Absatz 1 Satz 2 oder § 11 Absatz 2 verletzt, können an ihrer Stelle und mit ihrem Einverständnis Verbände nach § 20 Absatz 4, die nicht selbst am Verfahren beteiligt sind, Rechtsschutz beantragen.“

**Artikel 3 Inkraft-
treten, Außerkrafttreten**

(1) Artikel 1 tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt das Bremische Behindertengleichstellungsgesetz vom 18. Dezember 2003 (Brem.GBl. S. 413, 430; 2004 S. 18 — 86-e-1), das zuletzt durch Gesetz vom 25. November 2014 (Brem.GBl. S. 555) geändert worden ist, außer Kraft.

(3) Artikel 2 tritt am 1. Januar 2020 in Kraft.

Bremen, den 18. Dezember 2018

Der Senat

***Dienstanweisung zum Schutz vor
sexueller Belästigung am Ar-
beitsplatz***

4. Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen

| | | |
|------|-------------------------------|--------|
| 2019 | Verkündet am 11. Februar 2019 | Nr. 30 |
|------|-------------------------------|--------|

Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

1. Präambel

Der Senat der Freien Hansestadt Bremen fördert eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten des Landes und der Stadtgemeinde Bremen. Er wirkt auf die Wahrung der Persönlichkeitsrechte und den Schutz der Würde des/der einzelnen Beschäftigten hin.

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der Menschenwürde, einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und eine Form der Geschlechterdiskriminierung dar.

Sexuelle Belästigung kann dazu führen, dass die Motivation, Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Betroffenen eingeschränkt wird, ein negatives Arbeitsklima geschaffen wird sowie Arbeitsabläufe gestört und Arbeitsergebnisse beeinträchtigt werden und damit ein Schaden für einzelne Beschäftigte und die Dienststelle/Behörde entsteht.

Der Senat setzt sich für einen wirksamen Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt ein. In der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) soll diese Dienstanweisung den Umgang mit Beschwerden zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz konkretisieren, für das Thema sensibilisieren und Betroffene ermutigen, sich Unterstützung zu sichern und ihr Beschwerderecht in Anspruch zu nehmen. Belästigenden sollen die Grenzen und möglichen Folgen ihres Verhaltens deutlich gemacht werden. Die Dienstanweisung verfolgt damit auch das Ziel, präventiv zu wirken.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstanweisung gilt für alle dem Senat der Freien Hansestadt Bremen zuzuordnenden Organisationseinheiten der Freien Hansestadt Bremen – Land und Stadtgemeinde – und damit für alle dort Beschäftigten im Sinne des § 6 Absatz 1 AGG und des § 24 AGG.

3. Begriffsbestimmung

Sexuelle Belästigung wird im Sinne dieser Dienstanweisung in § 3 Absatz 4 AGG definiert. Es handelt sich demnach um ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der anderen Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfein-

dungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung und Gewalt werden in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies kann verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe geschehen. Die möglichen Erscheinungsformen sexueller Belästigung und Gewalt sollen durch die folgenden, exemplarisch aufgeführten Handlungen und Äußerungen charakterisiert werden:

- Bemerkungen, Kommentare, Gesten und Verhaltensweisen sexuellen Inhalts, insbesondere sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, Bemerkungen über Personen und/oder deren Körper, die in einen (auch subtilen) sexuell geprägten Zusammenhang gestellt werden,
- Zeigen und sichtbares Anbringen sexualisierter Darstellungen inklusive des Kopierens, Verwendens oder Nutzens sexualisierter Bildmaterialien, Computerprogramme oder Internetseiten in den Dienststellen,
- Telefongespräche, Briefe und elektronische Nachrichten mit sexuellen Anspielungen (dazu gehören auch: nachstellende, belästigende oder bedrohende Telefonanrufe, SMS, Nachrichten auf dem Anrufbeantworter, E-Mails oder Beiträge in Social Media),
- unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, insbesondere unangemessene körperliche Berührungen und Aufforderungen zu sexualisiertem Verhalten,
- sexuelle Übergriffe und Gewalt.

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Geschlechtsdiskriminierung. Folglich sind damit auch Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität (Trans- und Intersexualität) und wegen geschlechtsuntypisch wahrgenommenen Verhaltens oder Aussehens erfasst.

4. Verbot der sexuellen Belästigung

Sexuelle Belästigung ist gemäß § 3 Absatz 4 AGG verboten. Dieses Verbot bezieht sich auf alle Beschäftigten¹, Auszubildenden und gilt auch gegenüber Dritten (z.B. Kundinnen und Kunden, Zulieferern, Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern, Beschäftigten von Fremdfirmen).²

Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung arbeitsvertraglicher und beamtenrechtlicher Pflichten sowie eine erhebliche Störung des Dienstbetriebes dar und wird als solche verfolgt. Unberührt von dieser Dienstanweisung bleiben Straf tatbestände, deren mögliche Konsequenzen sowie die zu beachtenden strafverfahrensrechtlichen Bestimmungen.

¹ Beschäftigte im Sinne des AGG (§ 6 Abs. 1) sind Personen mit einem bestehenden Arbeits- oder Dienstverhältnis, Auszubildende sowie Personen, die als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; dazu gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten. Ergänzend § 24 AGG: Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.

² AGG §12 Abs. 4 verpflichtet den Arbeitgeber, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wenn Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt werden.

Sexuelle Belästigungen unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und/oder unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind als besonders schwerwiegend zu bewerten.

Das Verbot bezieht sich auf alle sexuellen Belästigungen, die einen Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aufweisen. Eine örtliche Begrenzung auf den Arbeitsplatz ist nicht gegeben. Damit sind auch sexuelle Diskriminierungen außerhalb der Dienststelle/des Betriebes erfasst, z.B. im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, bei Betriebsfeiern oder Dienstreisen.

Alle Beschäftigten sind angehalten, dafür Sorge zu tragen, dass sexuellen Belästigungen unverzüglich und konsequent entgegengetreten wird und Betroffene Schutz und Unterstützung erfahren. Alle haben durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass die Integrität und Selbstbestimmung aller Beschäftigten und Dritter respektiert wird. Eine besondere Verantwortung liegt dabei bei den Vorgesetzten und Dienststellenleitungen.

5. Beratung und Unterstützung

Personen, die sexuell belästigt wurden oder die sich sexuell belästigt fühlen, stehen zwei Wege offen. Zum einen haben sie die Möglichkeit, sich zunächst persönlich und vertraulich beraten zu lassen. Zum anderen können sie sich direkt oder im Anschluss an die persönliche Beratung an die zuständige Beschwerdestelle (siehe Ziffer 6 bis 8) wenden.

Als professionelle Beratungsstellen mit entsprechender fachlicher Expertise und Beratungskompetenz stehen für eine persönliche und vertrauliche Beratung dienststellenübergreifend zur Verfügung:

- die Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt - Expertise und Konfliktberatung, kurz ADE, an der Universität Bremen oder
- die Betriebliche Sozialberatung (BSB) im Zentrum für Gesunde Arbeit bei Performa Nord.

Darüber hinaus gibt es in den Dienststellen oder dienststellenübergreifend als erste Anlaufstelle folgende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für ein erstes Gespräch:

- die Frauenbeauftragten der Dienststellen (nur für Frauen),
- das Personalratsgremium und der Richterrat in der Dienststelle,
- die Schwerbehindertenvertretungen in den Dienststellen (nur für Schwerbehinderte),
- die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) in Bremen und Bremerhaven (nur für Frauen),
- den Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen.

Die Erstinformation und die vertrauliche Beratung haben zum Ziel, Betroffene in der Klärung ihrer Interessen und weiteren Schritte zu unterstützen. Im

Gespräch kann über Beschwerderechte und das Beschwerdeverfahren informiert werden, können Unterstützungsmöglichkeiten in einem Beschwerdeverfahren erläutert, individuelle Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt oder Informationen zu weiteren Beratungsangeboten gegeben werden. Betroffene werden im Erstgespräch auch darauf hingewiesen, dass die Strafantragsfrist für eine strafrechtliche Verfolgung des Vorfalls drei Monate beträgt.

Aus einem Erstgespräch oder einem vertraulichen Beratungsgespräch dürfen keine weiterführenden Maßnahmen ohne Einverständnis der/des Betroffenen initiiert werden.

6. Pflichten des Arbeitgebers oder Dienstherren

Die Dienststellenleitungen und jeweiligen zuständigen Personalverantwortlichen, Führungskräfte und Ausbildungsverantwortlichen sind verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung zu treffen und eine Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre zu schaffen, die sexuelle Belästigung unterbindet und in der Beschwerden konsequent nachgegangen wird. Sie haben darüber hinaus gemäß § 16 AGG sicherzustellen, dass aus einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person, ihre Vertrauenspersonen oder Zeuginnen und Zeugen entstehen.

7. Einrichtung einer Beschwerdestelle

Für die Entgegennahme und Bearbeitung von Beschwerden über sexuelle Belästigung ist eine vom Senat benannte zentrale Stelle zuständig.

Bei der Einrichtung der Beschwerdestelle für die Bearbeitung von Beschwerden ist Folgendes sicherzustellen:

- Ein einfacher Zugang ist zu gewährleisten.
- Es sollen für die Beschäftigten sowohl weibliche als auch männliche Personen zur Verfügung stehen, um eine Beschwerde entgegen zu nehmen und zu bearbeiten.
- Für die benannten Personen wird eine Stellvertreterin bzw. ein Stellvertreter benannt, um die Möglichkeit der Beschwerde jederzeit zu gewährleisten.
- Die benannten Personen sind mit einem eigenständigen Prüfungsrecht ausgestattet und können nach eigenem Ermessen - unter Wahrung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit der Mittel - z.B. Akten einsehen oder Zeuginnen und Zeugen anhören.
- Sie erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit in der Beschwerdestelle eine Qualifizierung, die zum rechtlichen Verständnis der Tatbestände sexueller Belästigung, der damit einhergehenden Dynamiken und Rechtfertigungsgründe beitragen soll.
- Im Falle der Befangenheit oder für den Fall, dass sich die Beschwerde gegen Personen der Beschwerdestelle selbst richtet, geht hilfsweise die Zuständig-

keit auf die Dienststellenleitung über, in der die zentrale Beschwerdestelle angesiedelt ist.

An der Einrichtung der Beschwerdestelle sind der Gesamtpersonalrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung für das Land und die Stadtgemeinde Bremen sowie die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zu beteiligen.

8. Beschwerderecht

Gemäß § 13 Absatz 1 Satz 1 AGG haben alle Beschäftigten das Recht, sich bei der vom Senat benannten Beschwerdestelle zu beschweren, wenn sie sich subjektiv sexuell belästigt fühlen. Die subjektive Betroffenheit kann sich auch aus der Belästigung anderer Personen (Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden etc.) ergeben, wenn die Beobachtung einer sexuellen Belästigung eine Verletzung der eigenen Würde darstellt.

Folgendes ist dabei zu beachten: Wenden sich Personen direkt an die Dienststellenleitung, Führungskräfte mit Personalverantwortung oder Ausbildungsverantwortliche, um von einer sexuellen Belästigung zu berichten, dann sind diese aufgrund ihrer Führungsaufgaben dazu verpflichtet, nach § 7 Absatz 1, § 12 Absatz 3 AGG eine offizielle Beschwerdeprüfung gemäß Beschwerdeverfahren (Ziffer 9) einzuleiten, unabhängig davon, ob der/die Beschäftigte ein solches Vorgehen wünscht.

Betroffenen, die sich nicht sicher sind, ob sie ein offizielles Beschwerdeverfahren wünschen, wird geraten, sich zur Klärung ihrer Interessen und Sicherung von Unterstützung an die unter Ziffer 5 genannten vertraulich beratenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu wenden.

9. Beschwerdeverfahren

Im Falle einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung geht es sowohl um die Beratung und den Schutz der Betroffenen als auch um die Ermittlung und angemessene Bearbeitung der Beschwerde. Von daher umfasst der Beschwerdeweg die Möglichkeit zur Erstberatung wie unter Ziffer 5 beschrieben sowie den offiziellen Verfahrensweg.

Das offizielle Beschwerdeverfahren gliedert sich in folgende Schritte:

- a) Entgegennahme der Beschwerde und Vorprüfung zur Klärung von Sofortmaßnahmen
- b) Sachverhaltsprüfung
- c) Ergebnismitteilung

Zu a) Beschwerdeentgegennahme und Vorprüfung

Die Beschwerde über die sexuelle Belästigung kann mündlich zu Protokoll gegeben werden oder schriftlich erfolgen und ist an die Beschwerdestelle zu richten.

In der Beschwerde müssen die beschuldigten Personen benannt, die sexualisierten und als diskriminierend empfundenen Belästigungen beschrieben, die konkreten Umstände, Zeitangaben sowie eventuelle Zeuginnen und Zeugen und Indizien – soweit vorhanden – dargelegt werden.

Nach Eingang einer schriftlichen Beschwerde oder einer zu Protokoll gegebenen Beschwerde erfolgt eine Anhörung der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers. Diese Anhörung soll spätestens drei Arbeitstage nach Eingang der Beschwerde erfolgen.

In der Anhörung sind Beschwerdeführende über das Verfahren, die Vorprüfung der Beschwerde, ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Außerdem wird sie oder er auf die unter Ziffer 5 genannten vertraulichen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen.

Darüber hinaus ist in der Anhörung mit der oder dem Beschwerdeführenden die Notwendigkeit von Sofortmaßnahmen für den Zeitraum des Verfahrens zu klären, etwa zur Sicherung von Beweisen oder zum Schutz vor weiteren sexuellen Diskriminierungen oder Repressalien, die aufgrund der Beschwerde zu befürchten sind.

Die Dienststellenleitung ist nach erfolgter Anhörung von der Beschwerdestelle über den Eingang der Beschwerde unverzüglich zu informieren, damit eventuell erforderliche Sofortmaßnahmen umgehend ergriffen werden können. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen der Gegenstand der Beschwerde einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung (§ 626 Absatz 1 BGB) darstellen könnte bzw. hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht eines Dienstvergehens (§ 17 Absatz 1 BremDG) vorliegen. Nur so kann sichergestellt werden, dass innerhalb der Frist des § 626 Absatz 2 BGB eine außerordentliche Kündigung eingeleitet bzw. unter Wahrung des disziplinarrechtlichen Beschleunigungsgebots die Aufnahme eines Disziplinarverfahrens geprüft werden kann. Das Verfahren wird in dem vorstehend genannten Fall trotzdem fortgesetzt.

Zu b) Sachverhaltsprüfung

Im zweiten Schritt ist gemäß § 13 Absatz 1 Satz 2 AGG die Beschwerde von Seiten der Beschwerdestelle zu prüfen, mit dem Ziel, den Sachverhalt mit sämtlichen zur Verfügung stehenden Mitteln zu beurteilen.

Bei der Sachverhaltsprüfung ist die Unschuldsvermutung zugunsten beschuldigter Personen zu beachten.

Wesentlich für die Sachverhaltsprüfung ist die Anhörung der beschuldigten Person. Diese ist von der Beschwerdestelle unverzüglich nach Anhörung der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers zu einer Anhörung und mündlichen Stellungnahme zu den Beschwerdeinhalten einzuladen. Die Anhörung der beschuldigten Person durch die Beschwerdestelle soll spätestens 14 Tage nach Anhörung der Beschwerdeführerin oder des Beschwerdeführers erfolgen. Auf Wunsch der beschuldigten Person kann eine Person des Vertrauens an der Anhörung teilnehmen. Lehnt die beschuldigte Person bei der

Anhörung eine Stellungnahme zu den Vorwürfen ab, ist ihr Gelegenheit zu geben, innerhalb von drei Arbeitstagen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

Darüber hinaus kann die Sachverhaltsaufklärung auf Anhörungen von Beteiligten oder Zeuginnen und Zeugen erweitert werden. Die Sachverhaltsaufklärung ist durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten des betroffenen Bereichs oder andere Beschäftigte gemäß arbeitsvertraglicher Dienst- und Nebenpflichten zu unterstützen. Zur Wahrung der allgemeinen Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten ist darauf zu achten, dass der Kreis der involvierten Personen so klein wie möglich gehalten wird.

Die Sachverhaltsprüfung soll eine Frist von einem Monat ab Eingang der Beschwerde nicht überschreiten. Sollte es zu zeitlichen Verzögerungen des Beschwerdeverfahrens kommen oder die Fristen in begründeten Ausnahmefällen nicht eingehalten werden können, informiert die Beschwerdestelle unter Angabe der Gründe unverzüglich die Beschwerdeführerin oder den Beschwerdeführer sowie die Dienststellenleitung.

Zu c) Ergebnismitteilung

- an die Dienststellenleitung und Pflichten der Dienststellenleitung

Die Beschwerdestelle setzt die Dienststellenleitung unverzüglich über das Ergebnis der Sachverhaltsprüfung in Kenntnis. Wenn die Beschwerde begründet ist, ist die Dienststellenleitung gemäß § 12 AGG verpflichtet, geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen zu ergreifen (siehe Ziffer 10).

- an den Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin und die beschuldigte Person

Das Ergebnis der Prüfung ist der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer und der beschuldigten Person schriftlich und unverzüglich mitzuteilen. Eine Zurückweisung der Beschwerde ist ebenfalls schriftlich zu begründen. Die Mitteilung muss eindeutig sein, da sie zu Rechtsfolgen führen kann (Abhilfe- und Unterlassungsverpflichtung gemäß § 12 AGG, Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung gemäß § 15 AGG).

10. Maßnahmen, Sanktionen und Konsequenzen

Bietet die Sachverhaltsprüfung keine hinreichend belastbaren Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung, stellt die Dienststellenleitung das Verfahren ein. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass der zu Unrecht beschuldigten Person keine weiteren Nachteile aus der Beschwerde entstehen.

Erweist sich die Beschwerde als begründet, entscheidet die Dienststellenleitung auf Grundlage des unverbindlichen Entscheidungsvorschlags der Beschwerdestelle, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

Maßnahmen gegenüber belästigenden Beschäftigten müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz folgen. Folgende Maßnahmen kommen in Betracht:

- persönliches Gespräch unter Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung,
- mündliche und/oder schriftliche Ermahnung mit Niederlegung in der Personalakte,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz,
- schriftliche Abmahnung mit Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach dem Bremischen Disziplinalgesetz,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung unter Angabe der tatsächlichen Gründe bzw. Verhängung einer Disziplinarmaßnahme oder Erhebung einer Disziplinaranzeige,
- Strafanzeige durch die zuständige Dienststellenleitung nach Rücksprache mit der senatorischen Behörde.

Wenn als Konsequenz aus der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden, insbesondere wenn es dabei um Personal- und Versetzungsmaßnahmen geht, ist sicherzustellen, dass der Beschwerdeführerin oder dem Beschwerdeführer keine Nachteile entstehen.

Auch rein organisatorische Maßnahmen oder Maßnahmen, die im Rahmen der innerbetrieblichen Konfliktbearbeitung oder von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen anzusiedeln sind, kommen in Betracht. Dazu gehören die Teilnahme an Sensibilisierungstrainings oder Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema sexueller Belästigung, zur Reflexion und Änderung von Haltungen und Einstellungen etc.

11. Qualifizierung

Die Senatorin für Finanzen wird kontinuierlich im Rahmen des Fortbildungsprogramms und bedarfsorientiert in Kooperation mit den Dienststellen geeignete Weiterbildungsmaßnahmen für

- Dienststellenleitungen,
- Personen in Beschwerdestellen,
- Vorgesetzte,
- Interessenvertretungen und
- interessierte Beschäftigte anbieten.

Beschäftigte der Beschwerdestelle sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Dienstanweisung teilzunehmen. Beschäftigte, die sich auf die Übernahme von Führungsaufgaben bewerben, sollten an diesen Fortbildungen teilgenommen haben.

12. Vertraulichkeit

Alle mit einem Fall von sexueller Belästigung befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind.

Die Namen der betroffenen oder der beschuldigten Personen dürfen nicht öffentlich bekannt gemacht werden. Die Identität der beteiligten Personen darf nur im Rahmen gesetzlicher Verpflichtungen der Strafverfolgungs- und Disziplinarinstanzen preisgegeben werden. Lässt sich nach diesen Grundsätzen die Vertraulichkeit nicht mehr aufrechterhalten, ist die betroffene Person unverzüglich davon zu unterrichten.

13. Umgang mit Unterlagen und Daten im Rahmen des Verfahrens

Die im Rahmen des Verfahrens erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. werden bei der Beschwerdestelle in schriftlicher oder elektronischer Form verarbeitet und aufbewahrt.

Es ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass Dritte keinen Zugriff auf die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. haben.

Ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Verfahrens werden die erhobenen Daten, Aufzeichnungen, Vermerke etc. bei der Beschwerdestelle ein Jahr aufbewahrt und danach vernichtet bzw. gelöscht.

14. Bekanntmachung der Dienstanweisung und Beschwerdestelle

Die nach § 13 AGG zuständige Beschwerdestelle, diese Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und § 61b ArbGG sind im Betrieb bzw. in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

15. Schlussbestimmung

Diese Dienstanweisung tritt mit Wirkung vom 17. Dezember 2018 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Dienstanweisung vom 17. Juli 2012 außer Kraft

Bremen, den 13. November 2018

Der Senat

4. Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

***Dienstvereinbarung zur
Konfliktbewältigung am
Arbeitsplatz***



Dienstvereinbarung

Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz



Impressum

Herausgeber/in:
Die Senatorin für Finanzen
Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen
Gesamtrichterrat für das Land Bremen
Abteilung Personal- und Verwaltungsmanagement

Bearbeitung:
Referat 33 - Personalentwicklung -
Doventorscontrescarpe 172 C, 28195 Bremen
Ansprechpartnerin: Heidemarie Mahlmann
Email: heidemarie.mahlmann@finanzen.bremen.de

Druck:
Hausdruckerei, Die Senatorin für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

1. Auflage
Stand: Juli 2011

Inhaltsverzeichnis

Präambel

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | Geltungsbereich | 1 |
| 2. | Grundsätze und Ziele | 2 |
| 3. | Begriffsbestimmung | 2 |
| 4. | Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn | 3 |
| 5. | Verantwortung der Vorgesetzten | 3 |
| 6. | Rechte der Betroffenen | 4 |
| 7. | Verfahren zur Konfliktlösung | 4 |
| 8. | Qualifizierung | 5 |
| 9. | Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten | 6 |
| 10. | Schlussvorschriften | 6 |

Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz

Zwischen dem Land und der Stadtgemeinde Bremen sowie dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und dem Gesamtrichterrat für das Land Bremen wird nach § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) die folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

Präambel

Der Erfolg der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geleisteten Arbeit wird durch die Kultur des Miteinanders in den einzelnen Ressorts, Abteilungen und Referaten beeinflusst. Dabei spielt der Umgang mit Konflikten eine erhebliche Rolle. Konflikte am Arbeitsplatz sind aus dem Berufsalltag nicht wegzudenken, entscheidend ist daher der Umgang mit ihnen. Konflikthafte Situationen müssen frühzeitig und rechtzeitig bearbeitet werden, um eine einvernehmliche Lösung zu erzielen. Deshalb ist es notwendig, dass der konstruktive Umgang mit Konflikten ein selbstverständlicher Bestandteil des Berufsalltags wird. Nur so können Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hergestellt werden, die die Motivation und Leistungsfähigkeit in einem konstruktiven Arbeitsklima gewährleisten.

Das zentrale Anliegen dieser Dienstvereinbarung ist es, ein Klima zu fördern, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und offener Kommunikation geprägt ist, um damit die Voraussetzung für einen reibungslosen Arbeitsablauf und ein gutes Miteinander zu schaffen. Ein Arbeitsklima, das von gegenseitiger Achtung und Toleranz geprägt ist, wirkt präventiv gegen die Eskalation von Konflikten und beugt Mobbing vor.

Mit dieser Dienstvereinbarung sollen von Konflikten und Mobbing betroffene Beschäftigte ausdrücklich ermutigt werden, ihre Situation nicht hinzunehmen, aktiv mit der Gegebenheit umzugehen und sich Beratung und Unterstützung zu holen mit dem Ziel, den belastenden Zustand zu beseitigen.

Unbeteiligte werden aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie bei der Suche nach Lösungen zu unterstützen.

Insbesondere Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbilderfunktionen kommt beim Umgang mit Konflikten eine wesentliche Rolle zu. Alle gemeinsam haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller respektiert werden. Im Rahmen ihrer Führungsaufgabe nehmen Vorgesetzte eine aktive Rolle ein und haben darauf hinzuwirken, dass Konflikte sachlich ausgetragen und gelöst werden. Sie haben bei Fällen von Mobbing für die Rechte der Betroffenen einzutreten und für die Ahndung des Fehlverhaltens zu sorgen.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Bediensteten im Sinne des § 3 Absatz 1 des BremPersVG und des § 1 Absatz 1 des BremRiG.

2. Grundsätze und Ziele

- 2.1 Alle Beschäftigten - insbesondere die mit Leitungsaufgaben Betrauten - haben durch ihr Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz beizutragen. Die Dienstvereinbarung soll dazu beitragen, dass soziale Konflikte gelöst, Mobbing am Arbeitsplatz unterbunden und vorbeugende Maßnahmen ergriffen werden. Alle Beschäftigten werden aufgefordert, Verhaltensweisen zu unterlassen, die als Belästigung oder Beleidigung empfunden werden.
- 2.2 Mobbing stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. ein Dienstvergehen dar und kann Straftatbestände erfüllen.
- 2.3 Gesetzliche Regelungen, insbesondere die des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, des Bremischen Disziplinargesetzes, des Arbeitsschutzgesetzes, des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes, des Sozialgesetzbuches - Neuntes Buch - und des Behindertengleichstellungsgesetzes sowie darauf erlassene Regelungen in den jeweils geltenden Fassungen und die Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, bleiben unberührt.

3. Begriffsbestimmung

- 3.1 Unter soziale Konflikte im Berufsleben werden in diesem Zusammenhang Sachverhalte verstanden, die die Zusammenarbeit massiv beeinträchtigen, negative Auswirkungen auf Arbeitsergebnisse haben und einem gesundheitsfördernden Arbeitsklima entgegen wirken.
Soziale Konflikte sind von daher angespannte Situationen, in denen zwei oder mehrere voneinander abhängige Personen mit Nachdruck versuchen, scheinbar oder tatsächlich unvereinbare Denkweisen, Gefühle oder Handlungspläne zu verwirklichen. Dabei erlebt mindestens eine Person eine Beeinträchtigung. Aus ungelösten sozialen Konflikten am Arbeitsplatz kann Mobbing entstehen.
- 3.2 Unter Mobbing wird das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen oft und während längerer Zeit mit dem Ziel oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis oder der betrieblichen Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird.

Als Mobbinghandlungen in Betracht kommen danach insbesondere Angriffe auf

- die Kommunikationsmöglichkeiten, wie z.B. bewusste Vorenthaltung oder Ausschluss von Informationen,
- die sozialen Beziehungen, wie z.B. Ausgrenzung durch Kontaktverweigerung,
- das soziale Ansehen, wie z.B. bewusstes Lächerlichmachen,
- die Qualität der Berufs- und privaten Lebenssituationen, wie z.B. missbräuchliche Aufgabenzuweisung, die weit über oder unter dem Können liegt, sowie
- die Gesundheit, wie z.B. missbräuchlicher Zwang zu gesundheitsschädigenden Arbeiten.

Nicht unter Mobbing fallen einmalige Konflikte, die bei jeder Zusammenarbeit gelegentlich auftreten oder beamten-, disziplinar- und arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen über schlechte Leistungen oder dienstliches Fehlverhalten.

4. Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn

- 4.1 Das Land und die Stadtgemeinde Bremen, vertreten durch die jeweiligen Dienststellenleitungen, verpflichten sich, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor sozialen Konflikten und Mobbing im Sinne der Dienstvereinbarung zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Das Land und die Stadtgemeinde Bremen sehen es als ihre Pflicht an, alles zu tun, um die Beschäftigten vor sozialen Konflikten und Mobbing zu schützen.
- 4.2 Verstoßen Beschäftigte gegen die Ziele der Dienstvereinbarung, so hat das Land und die Stadtgemeinde Bremen die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen oder angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.
- 4.3 Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte belästigt, so hat das Land und die Stadtgemeinde Bremen die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutze der Beschäftigten zu ergreifen.

5. Verantwortung der Vorgesetzten

- 5.1 Vorgesetzte haben durch ihr Verhalten zu einem Betriebsklima beizutragen, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und in dem die persönliche Integrität und die Würde aller Beschäftigten respektiert wird. Die jeweiligen Vorgesetzten sind die betrieblichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für von sozialen Konflikten und Mobbing Betroffene. Die Vorgesetzten tragen die Verantwortung dafür, dass Hinweisen auf entsprechende Vorgänge in ihrem Arbeitsbereich unverzüglich nachgegangen wird und Maßnahmen zur Konfliktlösung (vgl. Ziffer 7) ergriffen werden. Die Vorgesetzten können sich dabei von den in Ziffer 6.3 und 7.2 genannten Personen und Anlaufstellen beraten lassen bzw. sollten deren Lösungsvorschläge einbeziehen.
- 5.2 Vorgesetzte sind verpflichtet, an Schulungen bzw. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne der Dienstvereinbarung teilzunehmen.
- 5.3 Vorgesetzte, die sozialen Konflikten und Mobbing nicht konsequent entgegentreten, sind auf ihre Verantwortung vom nächsthöheren Vorgesetzten hinzuweisen. Nehmen Vorgesetzte ihre Aufgaben im Sinne dieser Dienstvereinbarung nicht wahr und kommen damit ihrer Fürsorgepflicht nicht nach, stellt dies eine Dienstpflichtverletzung dar, die disziplinar- oder arbeitsrechtlich verfolgt werden und die u.a. Maßnahmen wie Abmahnung oder Kündigung nach sich ziehen kann.
Sofern erkennbar ist, dass die Aufarbeitung und Klärung der Vorgänge in der Dienststelle nicht möglich ist, ist die Dienststellenleitung verpflichtet, den nächsthöheren Dienstvorgesetzten schnellstmöglich einzuschalten.

6. Rechte der Betroffenen

- 6.1 Zwischen den Partnern dieser Dienstvereinbarung besteht Einvernehmen darüber, dass das Ansprechen von Problemen für die Beteiligten keine nachteiligen Auswirkungen auf ihren beruflichen Werdegang haben wird.
- 6.2 Sehen sich Beschäftigte von sozialen Konflikten oder Mobbing betroffen, so haben sie das Recht, sich bei den unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten zu beschweren, die selbst nicht befangen sind. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- 6.3 Die Betroffenen können sich daneben zur Beratung und Unterstützung auch an eine Person des persönlichen Vertrauens oder an Anlaufstellen wie z.B.
- den Personalrat/Richterrat,
 - die Frauenbeauftragte,
 - die Schwerbehindertenvertretung,
 - die Personalstellen oder
 - den Betriebsärztlichen Dienst
- wenden. Auf Wunsch der Betroffenen bleibt diese Beratung vertraulich. Mit Einverständnis der Betroffenen können die Personen des persönlichen Vertrauens oder die genannten Anlaufstellen ein Gespräch mit der/dem zuständigen Vorgesetzten zur Klärung führen.
- 6.4 Ist von sozialen Konflikten oder Mobbing Betroffenen aus nachvollziehbaren Gründen das in 6.2 und 6.3 beschriebene Verfahren nicht zuzumuten, können sie professionelle Hilfe für eine Beratung in Anspruch nehmen (dazu Protokollnotiz Nr. 1)¹ Diese wird vom Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen oder einer benannten Stelle bei der Senatorin für Finanzen vermittelt.

7. Verfahren zur Konfliktlösung

- 7.1 Im Falle von sozialen Konflikten oder Mobbing führt die/der Vorgesetzte schnellstmöglich Einzelgespräche zur Konfliktanalyse und zur Klärung der Interessen der Beteiligten. Ist die/der Vorgesetzte selbst Verursacherin oder Verursacher der Beschwerde, ist die/der nächsthöhere Vorgesetzte/r die Ansprechpartnerin bzw. der Ansprechpartner in dem Konfliktlösungsverfahren. Nach Auswertung der Gespräche trifft die/der

¹ Protokollnotiz Nr. 1:

Der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen, der Gesamtrichterrat und die Senatorin für Finanzen verständigen sich auf professionelle Beraterinnen und Berater mit geeigneter Fachkompetenz (Konfliktmoderation, Mediation o.ä.), die Unterstützung bei der Problemlösung und Lösungsfindung im Sinne der Ziffer 7 anbieten. Die Kosten für diese Erstberatung trägt die Senatorin für Finanzen. Sollte im weiteren Verfahren zur Konfliktlösung externe professionelle Beratung erforderlich werden, sind diese Kosten aus dem jeweiligen Produktgruppenbudget zu zahlen.

Vorgesetzte in Absprache mit den Beteiligten eine Entscheidung über weitere Schritte und weist auf andere geeignete Maßnahmen hin, wie z.B.

- Vermittlung und Verständigung zwischen den Beteiligten,
- Informationen über interne und externe Beratungsstellen,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- organisatorische sowie personalwirtschaftliche und personalrechtliche Maßnahmen.

Darüber hinaus können die Vorgesetzten im Sinne von Ziffer 6.2 und die in Ziffern 6.3 genannten Personen und Anlaufstellen mit Zustimmung der Betroffenen einen "Runden Tisch" einberufen, sofern dieses Instrument zur gemeinsamen Lösung eines Konfliktes beitragen kann (dazu Protokollnotiz 2)². Die in Ziffer 6.3 genannten Beraterinnen bzw. Berater können den zuständigen Vorgesetzten die Einberufung vorschlagen.

- 7.2 Die/der Vorgesetzte überprüft nach spätestens sechs Wochen den Erfolg der Konfliktlösung.
- 7.3 Sollte die Konfliktlösung nicht erfolgreich sein, unternimmt die/der nächsthöhere Vorgesetzte einen letzten Konfliktlösungsversuch. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sind die jeweils zuständigen Stellen wegen etwaiger juristischer, insbesondere dienstaufsichtlicher Konsequenzen einzuschalten.

8. Qualifizierung

- 8.1 Das Land und die Stadtgemeinde Bremen verpflichten sich, die Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote entsprechend der Dienstvereinbarung zu ergänzen bzw. zu überarbeiten. Für Vorgesetzte werden spezielle Weiterbildungsmaßnahmen zum Umgang mit sozialen Konflikten und Mobbing angeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf die Übernahme höherwertiger Stellen bewerben, sollen gezielt an diesen Bildungsmaßnahmen teilgenommen haben.
- 8.2 Den Personalvertretungen sowie allen interessierten Beschäftigten ist die Teilnahme ebenfalls zu ermöglichen.

² Protokollnotiz Nr. 2:

Der Runde Tisch setzt sich in der Regel aus den Vorgesetzten im Sinne von Ziffer 6.2 und den in Ziffer 6.3 genannten Personen und Anlaufstellen sowie ggf. weiteren Sachverständigen zusammen. Er hat die Aufgabe, konsensorientiert Vorschläge zur Konfliktlösung zu erarbeiten und diese den zuständigen Vorgesetzten vorzulegen.

9. Informationsverpflichtung des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten

- 9.1 Allen Beschäftigten im Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung sind in geeigneter Form Informationen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz durch den Einsatz der in der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik zugänglich zu machen. Die Informationen können darüber hinaus in den Personalstellen eingesehen werden.
- 9.2 Art, Umfang und Form von Informationen zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (z.B. Rundschreiben, Personalversammlungen, Vorträge, Auswahl von externen Expertinnen und Experten) in den Dienststellen werden von der jeweiligen Dienststellenleitung und der Personalvertretung einvernehmlich festgelegt.

10. Schlussvorschriften

- 10.1 Das Land und die Stadtgemeinde Bremen, der Gesamtpersonalrat und der Gesamtrichterrat verpflichten sich, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse, Erfahrungen und Veränderungen in der Sachlage zu verfolgen und bei Bedarf die Dienstvereinbarung fortzuschreiben. In den Dienststellen sind konkretisierende Dienstvereinbarungen zulässig.
- 10.2 Die Dienstvereinbarung ist befristet bis zum 31. August 2014. Sie tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit der Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, rechtzeitig vor Ablauf der Laufzeit über eine Novellierung und Verlängerung dieser Dienstvereinbarung zu verhandeln und diese zu vereinbaren.

Bremen, 14. Juli 2011



Karoline Linnert

Senatorin für Finanzen



Doris Hülsmeier

Vorsitzende des Gesamtpersonalrates für das Land und die Stadtgemeinde Bremen



André Schlüter

Vorsitzender des Gesamtrichterrates für das Land Bremen

Die Senatorin für Finanzen Finanzen, der Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und der Vorsitzende des Gesamtrichterrates für das Land Bremen vereinbaren, dass die am 14. Juli 2011 abgeschlossene Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz wie folgt geändert wird:

Die Nummer 10.2 erhält folgende Fassung:

"10.2 Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung gilt sie bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung fort."

Bremen, 23. Juli 2014



Karoline Linnert
Senatorin für Finanzen

Doris Hülsmeier
Vorsitzende des
Gesamtpersonalrates für
das Land und die
Stadtgemeinde Bremen



Dr. Arne Ehlers
Vorsitzender des
Gesamtrichterrates
für das Land Bremen

***Information zur Arbeitsstelle gegen
Diskriminierung und Gewalt
am Arbeitsplatz***

► Wir beraten und informieren – vertraulich

- > zur Klärung von Handlungs- und Schutzmöglichkeiten
- > zu inhaltlichen Fragen
- > zu rechtlichen Aspekten
- > zu weiteren Unterstützungsmöglichkeiten oder Ansprechpartner*innen
- > über konkrete Beschwerde- und Anzeigeverfahren
- > zu konkreten Konflikt- und Antidiskriminierungsmaßnahmen in Organisationen

► Wir bieten

- > Einzelberatung
- > Durchführung von Konfliktanalysen
- > Durchführung von Maßnahmen zur Konfliktbearbeitung (Konfliktmoderation, Gruppenberatung, Prozessbegleitung, Teamworkshops, Coaching etc.)
- > Beratung zu Beschwerdeprozessen und Maßnahmen zum verantwortlichen Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden oder gewalttätigen Übergriffen
- > Qualifizierung (Fortbildungen, Workshops, Vorträge)

6. Information zur Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

► Handeln Sie rechtzeitig!

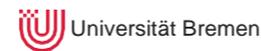
Häufig hoffen Beteiligte und Verantwortliche, dass sich Konflikte und Diskriminierungen von selbst regulieren oder erledigen. Je früher aber Konflikte bearbeitet werden und Diskriminierungen entgegengetreten wird, desto größer ist die Chance, ein Arbeitsklima herzustellen, in dem eine produktive und konstruktive Zusammenarbeit möglich ist.

► Wenn Sie unsere Unterstützung brauchen,

rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine E-Mail. Gerne vereinbaren wir mit Ihnen ein Beratungs- oder Informationsgespräch.

► So erreichen Sie uns

Dienstag: 10:00 bis 11:30 Uhr
Donnerstag: 16:00 bis 17:30 Uhr
Telefon: 0421 / 218 60 170
Mail: ade@uni-bremen.de
www.uni-bremen.de/ade



Konflikte, Diskriminierungen & Gewalt am Ausbildungs-, Studien- & Arbeitsplatz

Wir beraten und qualifizieren Sie!



► Wir sind

eine seit 1993 bestehende Einrichtung der Universität Bremen zum Umgang mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplatz.

Unser Angebot richtet sich sowohl an die Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden der **Universität** wie auch des **öffentlichen Dienstes des Landes Bremen**.

► Wir unterstützen

Betroffene, ihre Vertrauenspersonen sowie Handlungsverantwortliche, die mit Konflikten, Diskriminierungen und Gewalt am Ausbildungs-, Studien- oder Arbeitsplatz konfrontiert sind.

Wir informieren über Konfliktbearbeitungsmöglichkeiten, Beschwerdewege und weitere Ansprechpartner*innen und unterstützen und stärken Sie in der Reflexion und der Entwicklung von Handlungsstrategien.

In einem Erstgespräch besprechen wir mit Ihnen Ihr Anliegen, analysieren Ihre Problemsituation und klären Handlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten.
Auf dieser Grundlage entscheiden wir mit Ihnen, in welcher Form und unter welchen Voraussetzungen wir Sie unterstützen können.

6. Information zur Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

UNSERE THEMEN

► Konflikte

werden als Spannungssituationen zwischen Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationsbereichen definiert, in denen mindestens eine*r der Beteiligten oder das Umfeld die Unstimmigkeiten als beeinträchtigend wahrnimmt. Ab einem bestimmten Eskalationsgrad sind die Beteiligten und Verantwortlichen häufig nicht mehr in der Lage, die Konfliktsituationen und die damit einhergehenden Dynamiken allein zu bewältigen oder miteinander zu klären. Deshalb ist es wichtig, frühzeitig zu reagieren und Konflikte angemessen zu bearbeiten, um Eskalationen wie Mobbing oder andere gravierende Schäden für alle Beteiligten und den Kontext zu verhindern.

► Diskriminierung

bezeichnet eine einschränkende, bevorzugende, abwertende und /oder ausgrenzende Ungleichbehandlung, die die Würde der betroffenen Person(en) verletzen und ein von Einschüchterungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen kann.

Diese kann Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ethnischen Herkunft, Nationalität, Sprache, Aufenthaltsstatus, äußeren Erscheinung, Religion oder Weltanschauung, sozialen Status, Lebensform, Behinderung, Alters oder sexuellen/geschlechtlichen Identität treffen.

Darunter fällt auch die sogenannte sexuelle Belästigung, die wir als sexualisierte Diskriminierung verstehen. Es handelt sich dabei um ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der Person verletzt wird.

► Gewalt

wird im herkömmlichen Sinne als körperliche Übergriffe und Verletzungen verstanden. Wir arbeiten mit einer erweiterten Definition von Gewalt, die psychischen Druck sowie Machtmissbrauch einschließt. Dazu gehören Vorkommnisse, bei denen Menschen beleidigt, schikaniert, bedroht, genötigt oder tötlich angegriffen werden.

Auch Stalking betrachten wir als eine besondere Form von Gewalt. Damit ist das beabsichtigte, wiederholte Verfolgen, beharrliche Nachstellen und Belästigen einer Person gemeint, so dass diese sich in ihrer Sicherheit bedroht fühlt und ihre Lebensgestaltung schwerwiegend beeinträchtigt wird.

***Bremer Erklärung zu fairen
Beschäftigungsbedingungen
Neufassung 2018***

7. Bremer Erklärung
zu fairen Beschäftigungsbedingungen

Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen

Neufassung 2018

Gemeinsame Erklärung zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes

Nach vier Jahren der praktischen Umsetzung der Bremer Erklärung stellen wir fest: Die Bremer Erklärung hat sich bewährt. Mit ihr ist ein stetiger Prozess der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten eingeleitet worden. Dieser Prozess soll fortgesetzt und verstetigt werden. Mit der Neufassung der Bremer Erklärung sollen bewährte Regelungen klarer und transparenter gefasst werden. Erkenntnisse aus der Praxis der letzten Jahre fließen in die Neufassung ein.

Im Interesse Bremens und eines guten öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger Bremens stellen wir fest:

- Die Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ist ein Prozess, der von den Tarifvertragsparteien, öffentlichen Arbeitgebern und Interessenvertretungen gestaltet wird. Dieser Prozess hat in Bremen eine lange Tradition.
- Bremen muss gerade unter schwierigen Bedingungen als Stadt und Land - und damit auch als öffentlicher Arbeitgeber und Serviceleister - attraktiv bleiben, um eine gute **Basis für die Zukunft** Bremens zu erhalten. Die Identifikation der Bremerinnen und Bremer mit Bremen und seinen Qualitäten muss weiter gestärkt werden. **Faire Arbeitsbedingungen, Entgeltgleichheit und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sind attraktiv.
- Der bremische öffentliche Dienst hat eine **Vorbildfunktion als Arbeitgeber** nach innen und außen. Dies hat der Bremer Senat in den letzten Jahren schon durch verschiedene Maßnahmen, zuletzt durch die Einführung des flächendeckenden verbindlichen Mindestlohnes im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes, bewiesen. Das **positive Beispiel des bremischen Mindestlohnes** hat bundesweit Mindestlohnregelungen mit initiiert.
- Allgemein **faire Arbeitsbedingungen** als Zeichen von **Wertschätzung** der Arbeit sind für die im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes eingesetzten Beschäftigten unabhängig von ihrer konkreten Dienststelle notwendig. Faire Arbeitsbedingungen sollen für die Beschäftigten ein „Auskommen mit dem Einkommen“, soziale Absicherung und sichere Zukunftsperspektiven im Beruf und im Alter sicherstellen.
- Wertschätzung und faire Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Aspekt für die **Motivation** der Beschäftigten für gute Arbeit und die notwendige qualifizierte **Nachwuchsgewinnung**. Nur so kann auf Dauer **gute Arbeit** für die Bürgerinnen und Bürger - auch unter schwierigen Bedingungen - geleistet werden.
- Die Beschäftigten im Bereich des öffentlichen Dienstes müssen nicht nur die schwierige Haushaltssituation Bremens, sondern auch die besonderen sozialen Belastun-

gen für viele Bürgerinnen und Bürger in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich konkret aufzufangen. Faire Arbeitsbedingungen sind wichtig, um diese **Belastungen bewältigen** zu können.

- Zu den fairen und zukunftsorientierten Arbeitsbedingungen gehört auch, dass sich **Beruf und Familie** im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes gut vereinbaren lassen.

Daher ist es im Interesse Bremens und des bremischen öffentlichen Dienstes, dass die Beschäftigten **sozial, ökonomisch und rechtlich sichere Arbeitsplätze** haben und **gute Arbeit** leisten können.

Im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes soll es im Arbeitnehmerbereich grundsätzlich für alle Beschäftigten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Vollzeitarbeitsplätzen (LGG § 8) geben,

- die sich an den im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Vertrags- und Arbeitsbedingungen orientieren,
- die auf Grundlage der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TV-L/TVöD) geschlossen werden,
- die in der Regel unbefristet sind, wobei sachgrundbezogene Befristungen möglich sind, insbesondere, wenn es die Aufgabenerfüllung erfordert,
- die geringfügige Beschäftigungen nur im Ausnahmefall vorsehen, soweit es die Aufgabenerfüllung erfordert und auch das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und die ergänzend hierzu vereinbarten tariflichen Vorschriften beachtet werden,
- die auf Wunsch von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere durch organisatorische Maßnahmen, in der Regel eine Vollzeitbeschäftigung ermöglichen,
- die eine gute Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Bedingungen durch den Arbeitgeber (u.a. durch besondere organisatorische Maßnahmen, Arbeitszeitmodelle, Unterstützungs-, Fortbildungs- und Betreuungsangebote) sicherstellen,
- die nach einer Ausbildung die Übernahme bei der Ausbildung für Bedarfsberufe im Rahmen der Personalplanung vorsehen; bei anderen Ausbildungsverhältnissen erfolgt eine weitere Beschäftigung nach der Dienstvereinbarung „Ausbildung“ bzw. nach Maßgabe der tarifvertraglich vereinbarten Regelungen,
- die Praktika nur als Orientierungs- und Ausbildungspraktika im Rahmen der „Allgemeinen Richtlinien für die Durchführung von Praktika in der bremischen Verwaltung“ vom 2. Juli 2012 (Brem.ABl. S. 414) ermöglichen,
- die allen Beschäftigten im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes unabhängig von der konkreten Beschäftigungsform die Teilnahme an Einarbeitungs-, Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen, interner Fort- und Weiterbildung und allen Formen interner Stellenausschreibungen ermöglichen,

- die den gesetzlich festgelegten Mindestlohn beachten,
- bei denen Zeitarbeitsverhältnisse, die eine Vakanz kurzfristig auffangen, für längstens 6 Monate abgeschlossen werden; Leiharbeitskräfte sollen grundsätzlich die gleiche Vergütung wie Beschäftigte im Arbeitsverhältnis erhalten.

Über die Vergabe von Werk- und Honorarverträgen sind die zuständigen Interessenvertretungen zu informieren. Bei der Vergabe von Werk- und Honorarverträgen sind die gesetzlichen und haushaltsrechtlichen Bestimmungen zu beachten, Maßstab ist das Hinweisschreiben der Senatorin für Finanzen vom 26. Februar 2018.

Arbeitsmarktpolitische Beschäftigungsmaßnahmen dürfen nicht zur Kompensation haushaltspolitischer Maßnahmen genutzt werden und sind nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zulässig. Es muss sich z.B. um „zusätzliche Arbeit“ handeln. Die Freie Hansestadt Bremen präzisiert mit der Arbeitsmarktverwaltung die Rahmenbedingungen für den Einsatz. Dabei ist das Einverständnis der Teilnehmer als Voraussetzung für die Integration am Arbeitsplatz anzustreben.

Die vorstehenden Regelungen gelten auch für Beschäftigte im Beamtenverhältnis, soweit ein entsprechender konkreter Anwendungsfall vorliegt.

Bremen hat Zukunft und dafür brauchen wir **gute Arbeit, einen guten öffentlichen Dienst und faire Beschäftigungsbedingungen.**

Anknüpfend an die Tradition der gemeinsamen Weiterentwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bekennen sich die Unterzeichnenden zur Mitbestimmung als bewährte Form der Beteiligung. Daher wurde im Rahmen der Umsetzung der Bremer Erklärung eine gemeinsame Clearingstelle von Gesamtpersonalrat und der Freien Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatorin für Finanzen, eingerichtet. Der Clearingstelle werden Einzelfälle zur lösungsorientierten Beratung vorgelegt. Einrichtung, Kompetenzen und Verfahren der Clearingstelle werden durch eine Dienstvereinbarung geregelt. Bis zum Abschluss der Dienstvereinbarung zur Clearingstelle gilt die Verfahrensweise, auf die sich die Beteiligten der Clearingstelle im Rahmen der konstituierenden Sitzung am 6. August 2015 verständigt haben.

Bremen, September 2018

Carsten Sieling
Bürgermeister

Doris Hülsmeier
Vorsitzende Gesamtpersonalrat

Karoline Linnert
Bürgermeisterin

7. Bremer Erklärung
zu fairen Beschäftigungsbedingungen

***Dienstvereinbarung über die
Kompetenzen und das Verfahren
der gemeinsamen Clearingstelle
zur Bremer Erklärung für faire
Beschäftigungsbedingungen***

8. Dienstvereinbarung über die Kompetenzen
und das Verfahren der gemeinsamen Clearingstelle
zur Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen

Dienstvereinbarung über die Kompetenzen und das Verfahren der gemeinsamen Clearingstelle zur Bremer Erklärung für faire Beschäfti- gungsbedingungen

Präambel

Die Bremer Erklärung soll dafür Sorge tragen, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse verhindert werden. Sie beinhaltet wichtige Feststellungen für faire Arbeitsbedingungen, wie z.B. Entgeltgleichheit und gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wertschätzung der Beschäftigten, Begrenzung von geringfügigen Beschäftigungen und Befristungen nur in Ausnahmefällen, wenn es zur Aufgabenerledigung erforderlich ist.

Anknüpfend an die Tradition der gemeinsamen Weiterentwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen schließen die Senatorin für Finanzen und der Gesamtpersonalrat deshalb gemäß § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes die folgende "Dienstvereinbarung über die Kompetenzen und das Verfahren der gemeinsamen Clearingstelle zur Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen" (Dienstvereinbarung Clearingstelle).

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für Einzelfälle aller Themenfelder der Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen

2. Zusammensetzung

Die Clearingstelle wird bei der Senatorin für Finanzen eingesetzt. Ihr gehören jeweils zwei vom Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und zwei von der Senatorin für Finanzen zu benennende Vertreterinnen und Vertreter an.

Die Geschäftsführung hat eine Vertreterin oder ein Vertreter der Senatorin für Finanzen. Fachleute dürfen zu den Sitzungen hinzugezogen werden.

3. Aufgaben

Aufgabe der Clearingstelle ist es, bei Einzelfällen von prekären Beschäftigungsverhältnissen aus den Themenfeldern der Bremer Erklärung gemeinsam mit den Konfliktparteien den Prozess der Lösungsfindung zu begleiten. Dabei wird Beratung und Unterstützung hinsichtlich der gesetzlichen, dienst-, tarif-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenso angeboten wie hinsichtlich der Möglichkeiten von Arbeitsorganisation und Personalentwicklung.

Zielrichtung ist die Erarbeitung von einvernehmlichen Lösungen durch die Parteien selber. Die Clearingstelle steht den Parteien beratend zur Seite und initiiert und unterstützt dabei die Diskussions- und Veränderungsprozesse. Die Clearingstelle soll und kann keine Entscheidungen der Ressorts und Dienststellen ersetzen.

4. Verfahren

Die Clearingstelle kann von betroffenen Beschäftigten, von Vertretern oder Vertreterinnen der Dienststelle, von Vorgesetzten und von Personalräten, Frauenbeauftragten oder Schwerbehindertenvertretungen angerufen werden.

Die Clearingstelle klärt zunächst mit den Betroffenen und den Beteiligten der Dienststelle, dazu gehören auch die örtlichen Interessenvertretungen, den Sachverhalt.

Auf Grundlage der erhaltenen Informationen bewertet die Clearingstelle in einem zweiten Schritt die Situation und mögliche Lösungsansätze und informiert die anfragenden Personen darüber. Das kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

Die Clearingstelle begleitet in einem dritten Schritt den Prozess der Lösungsfindung, sofern die Dienststelle dies nicht eigenständig zur Zufriedenheit der Betroffenen geregelt hat. Dabei wird Beratung und Unterstützung hinsichtlich der gesetzlichen, dienst-, tarif-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenso angeboten wie hinsichtlich der Möglichkeiten von Arbeitsorganisation und Personalentwicklung.

Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei der Dienststelle. Sie erstellt einen Umstellungsplan zur Umsetzung der Anforderungen der Bremer Erklärung.

5. Arbeitsweise

Die Clearingstelle gibt sich für ihre Arbeit eine Geschäftsordnung. Sie ist schriftlich, per mail über ein Funktionspostfach, telefonisch und persönlich erreichbar. Die betroffenen Beschäftigten, wie auch alle anderen, die sich unterstützungssuchend an die Clearingstelle gewandt haben, werden über den Verfahrensstand auf dem Laufenden gehalten.

Die Clearingstelle erstellt jährlich einen anonymisierten Bericht über ihre Beratungstätigkeit für die Senatorin für Finanzen und den Gesamtpersonalrat.

6. Information der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden in geeigneter Weise über die Bremer Erklärung, die Clearingstelle und die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme informiert.

7. Schlussbestimmungen

Die Partner dieser Dienstvereinbarung sind sich einig, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen zu verfolgen und bei Bedarf die Dienstvereinbarung fortzuschreiben.

Bremen, den 17. April 2019

gez. Karoline Linnert
Senatorin für Finanzen

gez. Doris Hülsmeier
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates
für das Land und die Stadtgemeinde Bremen

***Handlungshilfen für Dienststellen-
leitungen zum Aufstellen von
Frauenförderplänen nach dem
Landesgleichstellungsgesetz
(LGG)***

9. Handlungshilfe zum Aufstellen von Frauenförderplänen
nach dem Landesgleichstellungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|------------|
| 1. Vorbemerkung | 87 |
| 2. Personalplanung zur Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz | 88 |
| 2.1 Datenbasis und Definitionen | 88 |
| 2.2 Datenstruktur/-herkunft für die Beschäftigtenstrukturanalyse | 89 |
| 2.3 Berichtswesen | 90 |
| 2.4 Zielvorgaben und Zeitrahmen | 90 |
| 3. Zum Qualifikationsbegriff des §4 LGG | 93 |
| 3.1 Zusammenhänge zwischen dem Qualifikationsbegriff des LGG und herkömmlichen Entscheidungskriterien | 94 |
| 3.2 Die Bedeutung des Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle | 96 |
| 3.3 Dienstliche Beurteilungen zur Feststellung der Qualifikation? | 97 |
| 4. Mögliche weitere Regelungsbereiche in Frauenförderplänen | 98 |
| 4.1 Objektivierung von Stellenbesetzungen | 98 |
| 4.2 Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen (§ 3 Abs. 1 LGG) | 100 |
| 4.3 Benennung und Entsendung (§ 5 LGG) | 100 |
| 4.4 Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung (§ 8 LGG) | 100 |
| 4.5 Fort- und Weiterbildung (§9 LGG) | 101 |
| 4.6 Berufstätigkeitsunterbrechungen aus familiären Gründen (§ 10 LGG) | 102 |
| 5. Frauenbeauftragte (§§13-15 LGG) | 103 |
| 5.1 Teilnahme an Dienstgesprächen/Arbeitsgruppensitzungen | 103 |
| 5.2 Entlastung der Frauenbeauftragten im Hauptamt (Freistellung) | 103 |
| 5.3 Kostenregelungen | 104 |
| 5.4 Einrichtung von Arbeitskreisen | 105 |
| 5.5 Stellung der FB-Stellvertreterin | 105 |
| Anlagen | 106 |

9. Handlungshilfe zum Aufstellen von Frauenförderplänen
nach dem Landesgleichstellungsgesetz

1. Vorbemerkung

Nach § 6 Abs. 1 LGG¹ (Landesgleichstellungsgesetz) haben die Dienststellen für ihren Bereich Frauenförderpläne auf der Grundlage von Analysen über die Beschäftigtenstruktur zu erstellen.

Frauenförderpläne haben zum Ziel, das im Grundgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern in den Dienststellen zu verwirklichen. Frauenförderpläne sollen dazu beitragen, die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen, Berufen und Funktionen paritätisch vertreten sind. Beschäftigte müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben (die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) zu übernehmen, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen. Da es immer noch überwiegend Frauen sind, die diese Aufgaben leisten, müssen Frauenförderpläne Regelungen enthalten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

In der Verwaltung des bremischen öffentlichen Dienstes hat die Frauenförderung – insbesondere die Aufstellung und Beachtung von Frauenförderplänen – einen besonderen Stellenwert. Denn sie ist ein zentrales Anliegen und integraler Bestandteil der Verwaltung. Die Frauenförderung ist als Querschnittsaufgabe zu begreifen, die alle Funktionsbereiche in der Verwaltung gleichermaßen betrifft.

Die hier vorgelegten, aktualisierten Handlungshilfen, die mit der ZGF (Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau) abgestimmt worden sind, wollen Anregungen geben, wie ein eigenständiger Frauenförderplan entwickelt werden kann, der sich an den besonderen Gegebenheiten und Problemen der jeweiligen Dienststelle orientiert. Zudem steht weiter in Kapitel 8 ein Muster-Frauenförderplan zur Verfügung.

Entscheidend bei der Erstellung eines Frauenförderplanes ist, dass die spezifischen Strukturprobleme der Dienststelle im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen sichtbar gemacht und praktikable Lösungen erarbeitet werden. Es ist offenkundig, dass in einer Dienststelle mit überwiegend weiblichen Beschäftigten andere Strukturprobleme vorliegen als in einer durch männliche Beschäftigte dominierten Dienststelle.

Für die Erstellung und Umsetzung der Zielsetzungen in Frauenförderplänen bedarf es eines Umsetzungs- und Gestaltungswillens von Seiten der Dienststellenleitungen. Die Dienststelle muss sich der Existenz der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern und der strukturellen Benachteiligung von Frauen bewusst sein, um mit Überzeugung gezielte frauenfördernde Maßnahmen einzuleiten. Häufig wird zwar eine strukturelle Benachteiligung anerkannt; im Konfliktfall treten dann allerdings Überlegungen einer sog. "Einzelfallgerechtigkeit" in den Vordergrund. Gezielte Frauenförderung ist immer auch am Einzelfall zu messen. Erfolgreiche Frauenförderung bedarf eines nachhaltigen Umdenkungs- und Umstrukturierungsprozesses, der ein erhebliches Konfliktpotential in sich birgt und von den Beteiligten "Mut zur untypischen Entscheidung" fordert.

Wichtig ist dabei, im Frauenförderplan **konkrete Ziele und Zeitvorstellungen** als Selbstverpflichtung aller Beteiligten (Dienststellenleitung, Personalrat und Frauenbeauftragte) festzulegen (vgl. dazu Ziffer 2.4). Deshalb sind auch solche Maßnahmen zu vereinbaren, die den bisherigen "Geschäftsablauf" so verändern, dass die Zielvorgaben auch erreicht werden können.

¹ Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen vom 20. November 1990 (Brem.GBl. S. 433).

Zur Umsetzung des Anspruchs auf besondere Berücksichtigung schwerbehinderter Frauen sollen die Dienststellenleitungen gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung neben den allgemeinen Frauenfördermaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung dieser Frauen im Frauenförderplan festlegen (s. Ziffer 4 im Inhaltsverzeichnis).

Frauenförderpläne nach § 6 LGG sind verwaltungsinterne Regelungen, die der Beteiligung der Frauenbeauftragten und der Mitbestimmung des Personalrates unterliegen; ggf. sind die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten und die Betriebliche Sucht- und Krankenhilfe einzubeziehen.

Hinweis:

Die Senatorin für Finanzen bietet in ihrem jährlichen ressortübergreifenden Fortbildungsprogramm Fortbildungsveranstaltungen zur Entwicklung von Frauenförderplänen an, die sich vorrangig an Mitarbeiter/-innen in den Personalstellen wenden; auch die Frauenbeauftragten können an diesen Veranstaltungen teilnehmen. Bei Bedarf oder Interesse können diese Seminare ressort- oder bereichsspezifisch ausgerichtet werden.

2. Personalplanung zur Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz

Gemäß § 16 LGG hat der Senat der Bürgerschaft im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes zu berichten. Grundlage hierfür sind die Analysen der Dienststellen. Die Senatorin für Finanzen nimmt diese Berichterstattung im Rahmen des Personalcontrollings wahr.

2.1 Datenbasis und Definitionen

Das Landesgleichstellungsgesetz gilt für die Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven, für die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie für die Gerichte des Landes Bremen. Als Beschäftigte zählen alle Arbeitnehmer/innen, Beamte/innen und Richter/innen, die im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Ausgenommen sind allein die nebenamtlich bzw. nebenberuflich beschäftigten Mitarbeiter/innen sowie die Bürgermeister/innen und Senatoren/innen.

Für die Darstellung der Personalstruktur wird der Kreis der Beschäftigten weiter eingeschränkt. Nicht gezählt werden Auszubildende, Anwärter/innen und Praktikanten/innen; diese werden gesondert dargestellt. Des Weiteren werden Beschäftigungsverhältnisse, die im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch gefördert werden (z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten, Beschäftigungszuschüsse etc.) sowie kurzfristig Beschäftigte (z.B. Krankheitsvertretungen in den Kindertagesheimen) nicht erfasst. Wie in den anderen Berichten zum Personalcontrolling auch, zählt jede Person gleich viel. Das heißt, dass es gleichgültig ist, ob Personal teilzeit- oder vollzeit-, befristet oder unbefristet beschäftigt ist und ob es haushalts- oder drittmittelfinanziert, beurlaubt, in Mutterschutz ist oder ob eine Krankenkasse die Lohnfortzahlung übernommen hat¹.

¹ Die ZGF empfiehlt dagegen, ergänzend neben den absoluten Beschäftigtenzahlen auch die Beschäftigungsvolumina pro Kopf aufzuschlüsseln und zu analysieren. Nur so lasse sich feststellen, ob ein Ansteigen des Frauenanteils in einer Dienststelle lediglich an der Ausweitung der Teilzeitarbeit liegt oder aber ein tatsächlicher Zugewinn von Frauen am Beschäftigungsvolumen zu verzeichnen ist (s. hierzu Ziff. 2.4). Ebenso wünschenswert wäre laut der ZGF eine dem europäischen Indikator Gender Pay Gap (der auch vom Statistischen Bundesamt und den statistischen Landesämtern benutzt wird) angepasste Erhebung zu den Entgeltunterschieden, um Vergleichbarkeit herzustellen.

Um eine Vergleichbarkeit des aktuellen Berichtsjahres mit den Vorjahren zu gewährleisten, wurde die Zuordnung der Institutionen der öffentlichen Verwaltung zu den jeweiligen Ressorts bzw. Bereichen sowie Ausgliederungsmaßnahmen oder eine Zusammenlegung von Institutionen soweit möglich für die zurückliegenden Jahre bereinigt, so dass die Strukturen innerhalb des Berichtes in der Zeitreihe miteinander vergleichbar sind. So wurden beispielsweise die Zentralkrankenhäuser in Bremen und Bremerhaven durch die Umwandlung in gemeinnützige Gesellschaften für den gesamten Zeitraum nicht mehr in die Berichterstattung einbezogen und die Reintegration der Landeshauptkasse aus dem Eigenbetrieb Performa Nord in den Kernbereich als eigenständiges Amt rückwirkend berücksichtigt.

2.2 Datenstruktur/-herkunft für die Beschäftigtenstrukturanalyse

Gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 LGG sind in jeder Dienststelle Daten zur Erstellung einer Beschäftigungsstrukturanalyse zu erheben, die jährlich fortzuschreiben ist. Die Vorgaben für die Analyse sind der Anlage zu Art. 1 § 6 LGG zu entnehmen. Für diesen Zweck wurde von der Senatorin für Finanzen ein LGG-Datenerfassungsprogramm entwickelt, das mit umfangreichen Hilfetexten versehen ist. Es ist so strukturiert, dass Personalveränderungen sofort erfasst und damit jederzeit ein aktueller Stand der Frauenanteile in den Personalstrukturen mittels eines integrierten Berichtswesens dargestellt werden könnte. Diese kontinuierliche Datenerfassung verbessert die Zuverlässigkeit der Daten und ermöglicht vor allem ein zeitnahes Controllingverfahren, das über die Frauenförderung hinaus in den Institutionen der öffentlichen Verwaltung für personalplanerische Zwecke einsetzbar ist. Für die Dienststellen, die mit dem Programm PuMa (Personalverwaltungs- und Management Programm) ausgestattet sind, wurde das LGG-Programm mittlerweile als Modul in PuMa integriert. Mit der geplanten Umstellung auf das neue Personalmanagementsystem KoPers ist für die Zukunft das Ziel verbunden, eine einheitliche Erfassungsstruktur zu gewährleisten und den bisher aufwändigen Datentransport für die restlichen Institutionen der öffentlichen Verwaltung rationeller zu gestalten.

Beschäftigungsstrukturanalyse

Zur Erstellung der Analyse werden folgende Daten, jeweils nach Geschlechtern getrennt, erhoben:

- Angaben zum Beschäftigtenbestand in den jeweiligen Personalgruppen nach Besoldungs- und Entlohnungsstufen,
- Abwesenheit und Beschäftigungsumfang (in der PuMa-Anwendung werden diese Angaben aus dem zentralen Abrechnungssystem ermittelt),
- Beschäftigte in Leitungsfunktionen,
- Arbeitszeitveränderungen (in der PuMa-Anwendung werden diese Angaben aus dem zentralen Abrechnungssystem ermittelt),
- Stellenbesetzungen: Angaben zur bisherigen Besetzung, Ausschreibung, Zahl der Bewerber/innen sowie Neubesetzung von Stellen,
- Auszubildende (Bewerbungen und Einstellungen),
- Beförderungen und Höhergruppierungen (in der PuMa-Anwendung werden diese Angaben aus dem zentralen Abrechnungssystem ermittelt), Teilnahme an behördeninternen und externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einschl. der gestellten und abgelehnte Anträge (ohne Veranstaltungen im Aus- und Fortbildungszentrum der Senatorin für Finanzen und des Landesinstitutes für Schule, die aus zentralen Datenbanken ermittelt und dargestellt werden),
- Entsendungen von Beschäftigten in Gremien,
- Widersprüchen von Frauenbeauftragten,
- Klagen von Betroffenen,
- Frauenbeauftragten und Frauenförderplänen.

Zur Veranschaulichung sind in der Anlage (vgl. Anlage 1-12) für eine fiktive Dienststelle beispielhaft die Auswertungen für jede dieser Analyse Kriterien dargestellt.

2.3 Berichtswesen

Für die jeweiligen Institutionen stellt das LGG-Erfassungsprogramm umfangreiche Berichte über die vorgenannten Themen zur Beschäftigungsstrukturanalyse zur Verfügung. Die Berichte sind am Beispiel einer fiktiven Dienststelle als Anlagen beigefügt.

Zur Erstellung des Berichtes über den gesamten Geltungsbereich des Gesetzes übersenden die Institutionen bis zum 31. Januar jeden Jahres die erfassten Datenbestände der Beschäftigungsstrukturanalysen des jeweiligen Vorjahres an die Senatorin für Finanzen (Referat 32). Die rechtzeitige Lieferung der Daten für das jeweilige Vorjahr ist notwendig, um eine zeitnahe Berichterstattung zu ermöglichen. Für die Berichterstellung werden die Informationen in einer Datenbank zusammengefasst und ausgewertet. Der Bericht gliedert sich in zwei Teile. Neben dem Textteil, der aus einer Gesamtsicht über den gesamten Geltungsbereich des LGG berichtet, werden die umfangreichen Beschäftigungsstrukturanalysen in wesentlichen Personalkennzahlen zusammengefasst und auf Dienststellenebene in einem gesonderten Anlagenband dargestellt. Dies ermöglicht den Leitungen der einzelnen Institutionen, den Personalvertretungen, den Frauenbeauftragten und den Beschäftigten, sich einen Überblick über die Situation in der eigenen Institution sowie über vergleichbare Bereiche zu verschaffen.

Der Bericht ist die zentrale Grundlage für den Frauenförderplan der jeweiligen Dienststelle bzw. Institution der öffentlichen Verwaltung, da dieser erste Anhaltspunkte liefert, differenziert an den tatsächlichen Problempunkten anzusetzen und damit realitätsgerechte und erfolgversprechende Frauenfördermaßnahmen zu entwickeln.

Den aktuellen Bericht finden Sie unter folgender Internetadresse: www.finanzen.bremen.de unter „Personal / Frauenförderung / Umsetzung des LGG“ und im Mitarbeiterportal (MiP) der bremischen Verwaltung unter „Personalmanagement / Jahresberichte“.

2.4 Zielvorgaben und Zeitrahmen

Zur Festlegung von realitätsbezogenen Zielvorgaben ist es zunächst erforderlich, den personalwirtschaftlichen Handlungsspielraum zu ermitteln. Dazu gehört u.a. der voraussichtliche Personalbedarf. Dieser ist die Differenz zwischen dem Zielwert (Soll-Personalbestand) und dem voraussichtlichen Personalbestand.

| | | |
|---|---|----------|
| Voraussichtlicher Personalbedarf voraussichtlicher Personalbestand | = | Zielzahl |
|---|---|----------|

Der voraussichtliche Personalbestand ergibt sich wie folgt:

| | | |
|-----------------------------------|---|--|
| Voraussichtlicher Personalbestand | = | Gegenwärtiger Personalbestand prognostizierte Abgänge geplante Zugänge |
|-----------------------------------|---|--|

Der Zielwert leitet sich aus den Finanz-, Haushalts- oder Wirtschaftsplänen ab. Für den Kernbereich der bremischen Verwaltung ist er zusammen mit dem gegenwärtigen Personalbestand aus dem Programm PuMa-Online ersichtlich.

Zur Ermittlung der voraussichtlichen Abgänge erstellt die Senatorin für Finanzen jährlich eine Fluktuationsprognose unter Berücksichtigung von Abgängen aufgrund von Erwerbs- und Dienstunfähigkeit, Altersgründen und Mortalität. Diese Prognose ist umso aussagekräftiger, je größer die Personalmenge ist. Für kleinere Dienststellen ist die Aussagekraft eingeschränkt. Diese können aus der Beschäftigtenstrukturanalyse (Altersaufbau der Beschäftigten in PuMa-Online) die voraussichtlichen Altersabgänge ermitteln. Des Weiteren müssen aber auch andere personalwirtschaftliche Vorgänge wie der Saldo aus Beurlaubungen und dauerhaften Erkrankungen, Veränderungen in der Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen, die Altersteilzeitregelung, Wiederbesetzungen von Leitungsfunktionen, Versetzungen usw. berücksichtigt werden.

Wenn Ersatzbedarf vorliegt, können Zugänge geplant werden. Erfolgen diese aus den Ausbildungsverhältnissen des bremischen öffentlichen Dienstes, ist die Verteilung der Geschlechter bekannt und lässt sich mit einbeziehen.

Die Zielvorgaben der Frauenförderpläne sind im Zusammenhang mit der Personalplanung der Dienststelle ein wichtiges Steuerungsinstrument. Sie sollten sich auf einen überschaubaren Planungszeitraum erstrecken und anhand der jährlichen Berichterstattung angepasst werden.²

Beispiele:

| Ermittlung des voraussichtlichen Personalbedarfs | Anzahl der Beschäftigten | | | Frauenanteil |
|---|--------------------------|----------|----------|--------------|
| | Gesamt | davon | | |
| | | männlich | weiblich | |
| Gegenwärtiger Personalbestand (Ende 2013) | 143 | 87 | 56 | 39,2 % |
| - prognostizierte Abgänge | 6 | 4 | 2 | |
| + geplante Zugänge (aus Nachwuchspool) | 1 | - | 1 | |
| Voraussichtlicher Personalbestand (Ende 2014) | 138 | 83 | 55 | 39,9 % |
| Zielzahl (Soll-Personalbestand Ende 2014) | 142 | | | |
| Voraussichtlicher Personalbedarf | 4 | | | |
| Daraus kann sich folgende Personalstruktur ergeben: | | | | |
| Anzahl der Beschäftigten | (0/4) | 83 | 59 | 41,5 % |
| (männlich/weiblich) | (1/3) | 84 | 58 | 40,8 % |
| | (2/2) | 85 | 57 | 40,1 % |
| | (3/1) | 86 | 56 | 39,4 % |
| | (4/0) | 87 | 55 | 38,7 % |

In dem Beispiel ist das Ziel eine Erhöhung des Frauenanteils in Richtung 50 %. Um eine Erhöhung des Frauenanteils im Haushaltsjahr 2014 zu erreichen, ist der voraussichtliche Personalbedarf für die Einstellung von weiblichen Beschäftigten zu nutzen. Anzustreben wäre im Beispiel die Einstellung von 4 Frauen, da dies zu einer Erhöhung des Frauenanteils von 39,2 % auf 41,5 % führt.

In welchen Personalgruppen, Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen, Laufbahngruppen und Leitungsfunktionen Frauen unterrepräsentiert sind, ist aus der Beschäftigungsstrukturanalyse erkennbar und mit Schwerpunktsetzungen in die Zielplanung mit aufzunehmen.

² Vgl. § 6 LGG; Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen vom 20. November 1990 (Brem.GBl. S. 433).

Der o.g. Personalbestand der Dienststelle gliedert sich z.B. wie folgt auf:

| Personalgruppe | Anzahl der Beschäftigten | | | Frauen- anteil |
|-------------------------|--------------------------|----------|----------|-------------------|
| | Gesamt | Davon | | |
| | | männlich | weiblich | |
| Verwaltungspersonal | 56 | 26 | 30 | 53,6 % |
| Bautechnisches Personal | 87 | 61 | 26 | 29,9 % |
| Gesamt | 143 | 87 | 56 | 39,2 % |

In der Personalgruppe "Bautechnisches Personal" sind die weiblichen Beschäftigten unterrepräsentiert. Als Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils in dieser Personalgruppe zu formulieren und im Falle einer Wiederbesetzung zu berücksichtigen. Analog verhält es sich in den anderen Strukturmerkmalen.

Diese Zählweise nach Köpfen jedoch könnte auf dezentraler Ebene in Bereichen, in denen es überwiegend männlich besetzte Vollzeit- und weiblich besetzte Teilzeitstellen gibt, zu Ergebnissen führen, die dem Frauenförderungsanspruch nicht genügen. Deshalb sollte in diesen Fällen die Zählung nach Köpfen durch eine Zählung der Stundenzahl der Beschäftigten ergänzt werden, um zu verdeutlichen, dass auch bei einer höheren Kopfzahl der weiblichen Beschäftigten eine geringere Stundenzahl im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten erreicht wird. Wie an folgendem Beispiel deutlich wird, kann trotz einer geringeren Kopfzahl der männlichen Beschäftigten eine geringere Präsenz der weiblichen Beschäftigten - gemessen in Arbeitsstunden - vorliegen:

| Personalgruppe | Anzahl Frauen | | Anzahl Männer | | Frauen | Männer |
|-------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------------|--------|
| | Vollzeit 40 WStd | Teilzeit 20 WStd | Vollzeit 40 WStd | Teilzeit 20 WStd | Anzahl WStd insgesamt | |
| Bautechnisches Personal | 0 | 5 | 3 | 0 | 100 | 120 |
| Verwaltungspersonal | 2 | 15 | 10 | 2 | 380 | 440 |

In der Praxis entwickeln sich die Personalbedarfe nicht unbedingt planmäßig, so dass die Ziele nach Ablauf eines Jahres angepasst werden müssen. Es kann z.B. vorkommen, dass das Verwaltungspersonal einen höheren Altersaufbau aufweist als das Bautechnische Personal, in dem die jüngeren Jahrgänge vertreten sind. Die voraussichtlichen Abgänge werden dann vermutlich beim Verwaltungspersonal erfolgen und nicht in der unterrepräsentierten Personalgruppe. Der Zeitrahmen für die Festlegung von Zielvorgaben muss hier verlängert werden.

Die einzelnen Zielvorgaben sollten abschließend zusammen betrachtet und beurteilt werden, um die Unterrepräsentanz insgesamt zu erfassen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass z.B. die Zielvorgabe, eine Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen abzubauen, sich auch auf die Besoldungsstruktur auswirken kann. Das nachfolgende Beispiel soll dies verdeutlichen:

| Leitungsfunktionen | Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen | Anzahl der Beschäftigten | | | Frauen- anteil |
|----------------------|--|--------------------------|----------|----------|-------------------|
| | | Gesamt | davon | | |
| | | | Männlich | weiblich | |
| Dienststellenleitung | A 16 | 1 | 1 | - | 0,0 % |
| Abteilungsleitung | EG 15 | 1 | - | 1 | 100,0 % |
| | A 14 | 1 | 1 | - | 0,0 % |
| Sachgebietsleitung | A 13 | 3 | 2 | 1 | 33,3 % |
| | EG 12 | 4 | 3 | 1 | 25,0 % |
| | EG 11 | 1 | 1 | - | 0,0 % |
| Gesamt | | 11 | 8 | 3 | 27,3 % |

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen ist die Verteilung der Geschlechter ausgeglichen. Unterrepräsentiert sind Frauen auf der Ebene der Sachgebietsleitungen. Des Weiteren könnte aus der Beschäftigtenstrukturanalyse entnehmbar sein, dass Frauen auch in der Besoldungsgruppe A 13 und in den Vergütungsgruppen BAT III und IV a unterrepräsentiert sind. Scheidet ein Sachgebietsleiter aus, kann die Repräsentanz von weiblichen Beschäftigten auf dieser Leitungsebene und gleichfalls in einer der genannten BVL-Gruppen erhöht werden.

Darüber hinaus kann es durchaus sinnvoll sein, in größeren Dienststellen einzelne Organisationseinheiten auf Unterrepräsentanz zu analysieren und Ziele zu entwickeln. Um die Ziele verwirklichen zu können, stehen neben den Wiederbesetzungsmöglichkeiten freiwerdender Stellen noch weitere personalwirtschaftliche Instrumente zur Verfügung, wie

- *Einbeziehung der Frauenförderpläne in das Kontraktmanagement*
- *Umsetzungen, Versetzungen und Abordnungen*
- *Beförderungen und Höhergruppierungen*
- *Arbeitszeitveränderungen, Altersteilzeit*
- *Aus- und Fortbildung, Qualifizierungsmaßnahmen*
- *und weitere.*

3. Zum Qualifikationsbegriff des § 4 LGG

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in einem Vorabentscheidungsverfahren auf Vorlage des Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass Artikel 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 09. Februar 1976 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts um eine Beförderung in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, den weiblichen Bewerbern automatisch der Vorrang eingeräumt wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat dazu am 05. März 1996³ entschieden, dass die Quotenregelung des § 4 Abs. 1 und 2 LGG (in der ursprünglichen Fassung) mit Artikel 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 76/207 EWG unvereinbar ist, denn die Bremische Regelung sah vor, dass bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 4 LGG Frauen bei Stellenbesetzungen oder Beförderungen vorrangig zu berücksichtigen sind ohne weitere Prüfung, ob bei den männlichen Bewerbern ein Härtefall vorliegen könnte.

Das Bundesarbeitsgericht hat das Urteil des Europäischen Gerichtshofs dahingehend ausgelegt, dass die gemeinschaftsrechtlichen Bedenken, die die bremische Quotenregelung unanwendbar machen, gegenüber anderen Gleichstellungsregelungen nicht bestehen, soweit diese eine regelhafte Prüfung in jedem Einzelfall vorsehen. Der notwendige Zwischenschritt einer Prüfung nach bestimmten Kriterien, der im Sinne einer Einzelfallgerechtigkeit ein Abweichen von der Bevorzugung von Frauen nicht nur zulässt, sondern sogar fordert, hebt die Automatik auf, die nach Ansicht des EuGH mit der Richtlinie unvereinbar ist.

Bei der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bleibt positiv anzumerken, dass das Gericht als erstes oberstes Bundesgericht die Quote für verfassungskonform erklärt hat.

³ Vgl. etwa BAG, NZA 1996, 751.

Nachdem der Europäische Gerichtshof die nordrhein-westfälische Quotenregelung, die eine Härtefallklausel enthält, wonach Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, am 11. November 1997 für europa-rechtskonform erklärt hat, hat die Bremische Bürgerschaft § 4 LGG entsprechend der Regelung in Nordrhein-Westfalen geändert, und um eine Härtefallklausel ergänzt. Das Gesetz zur Änderung des LGG ist am 14. Februar 1998 in Kraft getreten. Seitdem können Personalentscheidungen wieder auf § 4 LGG gestützt werden.

3.1 Zusammenhänge zwischen dem Qualifikationsbegriff des LGG und herkömmlichen Entscheidungskriterien

Eine der wesentlichen Fragen der qualifikationsabhängigen Entscheidungsquote ist die Ausfüllung des Qualifikationsbegriffs. Da das LGG den Qualifikationsbegriff nicht ausfüllt, ist ergänzend auf generelle Bestimmungen des öffentlichen Dienstrechts zurückzugreifen. Diese sind in Art. 33 Abs. 2 GG verfassungsrechtlich verankert⁴. Die Personalauswahl hat demnach nach „Eignung“, „Befähigung“ und „fachlicher Leistung“ zu erfolgen.

Die Merkmale stellen eine abschließende Aufzählung dar, nach welchen Maßstäben bei Einstellungen und Beförderungen im öffentlichen Dienst, insbesondere bei Beamtinnen und Beamten, zu entscheiden ist.

- Das Kriterium "**Eignung**" als umfassendstes Qualifikationsmerkmal bezieht sich auf die gesamte Persönlichkeit der Bewerberin/des Bewerbers mit allen charakterlichen und psychischen Anlagen und Merkmalen.
 - Es bezieht sich auf die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen sowie auf die zur Erfüllung der Aufgaben erforderliche Befähigung. Die zuvor gezeigte fachliche Leistung ist für die Eignung zu berücksichtigen.⁵
- Das Kriterium "**Befähigung**" umfasst nach h.M. Ausbildungs- und Prüfungsergebnisse, d.h. die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften.
- Das Kriterium "**fachliche Leistung**" bezieht sich im Wesentlichen auf bisherige Berufserfahrung und Arbeitsergebnisse, d.h. es gibt Aufschluss darüber, in welchem Maße bisher übertragene Aufgaben in quantitativer und qualitativer Hinsicht tatsächlich erfüllt worden sind. Damit ist die fachliche Leistung ("praktische Bewährung") vergangenheitsorientiert.⁶

Eignung und Befähigung sind prognostisch zu beurteilen; die Beurteilung der fachlichen Leistung erfolgt retrospektiv im Hinblick darauf, wie die Anforderungen des bisherigen Amtes erfüllt wurden.

Das Kriterium der Eignung erfüllt eine Doppelfunktion: Als Oberbegriff und Auffangposition. Das Kriterium der „Eignung“ wird als Oberbegriff für die Befähigung und fachliche Leistung gesehen, und als Auffangposition für charakterliche und persönliche Eigenschaften.

⁴ Art. 33 Abs. 2 GG; § 9 Beamtenstatusgesetz; § 2 BremLVO.

⁵ Laubinger, H.-W.: Gedanken zum Inhalt und zur Verwirklichung des Leistungsprinzips bei der Beförderung von Beamten. In: Verwaltungsarchiv 83 (1992), S. 255.

⁶ Zugespitzt: "Für Beförderungen gilt nicht das Leistungs-, sondern das Eignungsprinzip. Mit Nachdruck ist freilich hinzuzufügen, dass die Leistungen eines Bediensteten gewisse Rückschlüsse auf seine Eignung und Befähigung zulassen, da die Leistung eine Funktion von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft darstellt" (a.a.O., S. 265).

Hinweis:

Bei der Beurteilung der charakterlichen und persönlichen Eigenschaften ist darauf zu achten, inwieweit der/die Zu-Beurteilende sich für die Schaffung bzw. Pflege eines diskriminierungsfreien Arbeitsklimas bisher eingesetzt hat, dies gilt auch für die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung werden grundsätzlich als gleichrangige Positionen innerhalb des Leistungsbegriffs betrachtet. Zum Teil wird der Eignung und Befähigung ein leichtes Übergewicht zuerkannt, denn aus der 1978 vorgenommenen Änderung der Bundeslaufbahnverordnung wird eine Tendenz geschlossen, die Eignung bei Beförderungsentscheidungen in den Vordergrund zu rücken und zugleich die fachliche Leistung als Beförderungskriterium zurückzudrängen. Maßstab für Beförderungsent-scheide sollte ausschließlich sein, ob die Kandidatin/der Kandidat geeignet und befähigt ist, den oder die mit dem Beförderungsamts verknüpften Beförderungsdienstposten optimal wahrzunehmen. Die bisherigen Leistungen einer/eines Bediensteten sind kein verlässlicher Indikator dafür, ob sie/er auch den Anforderungen des Beförderungsdienstpostens gerecht werden wird.⁷

In der Praxis wird die Qualifikation durch dienstliche Beurteilungen ermittelt, die regelmäßig (Regelbeurteilung) oder aus Anlass einer anstehenden Personalentscheidung (Anlassbeurteilung oder Bedarfsbeurteilung) erstellt werden.

Bei im Wesentlichen gleicher Qualifikation dürfen neben dem Leistungsprinzip noch andere Gesichtspunkte herangezogen werden. Es kommt also nicht auf die gleiche, sondern die im Wesentlichen gleiche Beurteilung an. Als sog. „Hilfskriterien“ werden in solchen Fällen das Beförderungsdienstalter, allgemeine Dienstalter oder das Lebensalter herangezogen:

- Das Dienst- oder Lebensalter (Ancientitäts- bzw. Senioritätsprinzip - oder auch: "Er ist dran!") wird von einigen Personalentscheider/-innen unkritisch als Indiz für fachliche Eignung angesehen. Es darf aber nur dann als Qualifikation angesehen werden, wenn tatsächlich vom Dienstalter auf eine größere Erfahrung geschlossen werden kann. Diese Annahme kann regelmäßig nur unterstellt werden, wenn die Anforderungen des bisherigen Arbeitsplatzes mit den Anforderungen des neu zu besetzenden Arbeitsplatzes identisch sind.
- Das Senioritätsprinzip bezieht sich vornehmlich auf die zurückgelegten Dienstjahre eines Beschäftigten. Männer weisen i.d.R. eine ununterbrochene Berufsbiographie auf, während Frauen wegen Kindererziehungszeiten und/oder wegen der Versorgung älterer Familienmitglieder die Berufstätigkeit unterbrechen. Bei der Anwendung des Senioritätsprinzips werden daher Frauen, die ihre Berufstätigkeit aus solchen Gründen unterbrochen haben, gegenüber Männern benachteiligt, da sie weniger "Berufsjahre" vorweisen können als gleichaltrige Männer. Das Senioritätsprinzip wirkt sich daher unmittelbar diskriminierend auf Frauen aus.

Angesichts des gesetzlichen Auftrages der Frauenförderung sind einige der „Hilfskriterien“- insbesondere „soziale Kriterien“ - problematisch. Diese können nur in wirklichen Ausnahmefällen unter dem Gesichtspunkt von Einzelfallgerechtigkeit bei spezifischen Problemlagen zum Zuge kommen. Dabei ist jedoch zu reflektieren, ob sich solche Hilfskriterien nicht diskriminierend auf die gleichqualifizierte Bewerberin auswirken⁸.

⁷ Laubinger, H.-W.: Gedanken zum Inhalt und zur Verwirklichung des Leistungsprinzips bei der Beförderung von Beamten. In: Verwaltungsarchiv 83 (1992), S. 263.

⁸ Vgl. hierzu insgesamt MEUSER, M: Gleichstellung auf dem Prüfstand. Frauenförderung in der (bremischen) Verwaltungspraxis, Pfaffenweiler 1989.

Dies hat auch der EuGH mit seinem Urteil vom 06. Juli 2000 (C-407/98) so entschieden und darüber hinaus die Hilfskriterien Familienstand und Einkommen des Partners oder der Partnerin als mittelbar diskriminierend und unzulässig erklärt.

3.2 Die Bedeutung des Anforderungsprofils für die zu besetzende Stelle

Die Qualifikation einer Bewerberin/eines Bewerbers ist nach § 4 Abs. 4 LGG ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Damit muss bei der (Neu-) Besetzung eines Arbeitsplatzes oder einer Beförderung als erstes das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes "ohne Ansehen" der potentiellen Bewerber/-innen erstellt werden. Der „Leitfaden Personalauswahl“ der Senatorin für Finanzen gibt hierfür nützliche Hinweise.⁹

Das Anforderungsprofil umfasst konkrete Informationen über die zu bearbeitenden Arbeits- und Aufgabenfelder, die dafür notwendige Ausbildung und die erforderlichen Fachkenntnisse und Erfahrungen und bildet die "Messlatte" für die verschiedenen Bewerber/-innen. Darüber hinaus können weitere soziale Qualifikationsmerkmale, wie bspw. "Kooperationsfähigkeit", "Kreativität", "Durchsetzungsfähigkeit", "Entscheidungsfähigkeit" etc. formuliert werden. Das Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeitsplatzes ist die objektivierende Grundlage für das Personalauswahlverfahren. Je genauer und sorgfältiger die Anforderungen ermittelt wurden, desto leichter wird die Festlegung und Gewichtung der Auswahlkriterien und damit die Personalauswahl selbst. Außerdem ist damit gleichzeitig der Stellenausschreibungstext vorgegeben (vgl. hierzu insgesamt Kapitel 4.1).

Bereits bei der Definition des Anforderungsprofils der Stelle sollten u.a. folgende Fragen reflektiert werden:

- Sind die aufgestellten Qualifikationsmerkmale mit einer großen Wahrscheinlichkeit überprüf- bzw. nachweisbar?
- Mit welchen Methoden (z.B. Vorstellungsgespräch, Arbeitszeugnisse, Beurteilungen) sollen insbesondere Eignungsmerkmale wie "Kooperationsfähigkeit", "Kreativität" oder "Durchsetzungsfähigkeit" überprüft werden?
- Sind die Methoden/Mittel geeignet, diese Merkmale tatsächlich zu überprüfen?

Bei "unbestimmten" Qualifikationsmerkmalen besteht der größte Spielraum für subjektive Beurteilungen. Diese beinhalten immer auch (un-) bewusste Bewertungen/ Vorurteile, geschlechtsspezifische Deutungsmuster, Vorlieben/Abneigungen und häufig unhinterfragte "persönliche Erfahrungen/Eindrücke". Vor der Sichtung der Bewerbungsunterlagen kann anhand des Anforderungsprofils des Arbeitsplatzes die Gewichtung der Auswahlkriterien vorgenommen werden: Hauptkriterien könnten z.B. sein:

- Ausbildungsabschlüsse
- bisherige Arbeitsergebnisse (Arbeitszeugnisse/Beurteilung)
- Ausbildungserfolge (Zeugnisse/Beurteilungen)
- Teilnahme an einschlägigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (insbesondere Maßnahmen die die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Gleichstellungsmaßnahmen sowie Konfliktmanagement zum Gegenstand haben)
- Fachkenntnisse
- Kreativität
- Berufserfahrung
- Durchsetzungsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit

⁹ Vgl. hierzu Leitfaden Personalauswahl von der Senatorin für Finanzen.

Bei den Qualifikationskriterien "Fachkenntnisse", "Berufserfahrung", "Arbeitsergebnisse", aber auch bei Anforderungen wie "Kooperationsfähigkeit" muss überprüft werden, inwieweit spezifische Erfahrungen und Fähigkeiten, die über Familienarbeit, durch soziales Engagement und/oder über ehrenamtliche Tätigkeit erworben werden können, nützlich und wertvoll sind (§ 4 Abs. 4 LGG).

Die Gewichtung der o.a. beispielhaft aufgeführten Hauptkriterien macht häufig besondere Probleme. Helfen kann die Reflexion die Frage: Welche besonderen Fähigkeiten (z.B. Teamfähigkeit/Kooperationsfähigkeit) sind neben den erforderlichen Fähigkeiten besonders für die Stelle von Bedeutung?

3.3 Dienstliche Beurteilungen zur Feststellung der Qualifikation?

Bei der Feststellung der Qualifikation ist mit der Einführung von Beurteilungssystemen die Zielsetzung verknüpft, das Beurteilungswesen zu objektivieren, zu legitimierbaren und transparenteren Personalentscheidungen zu kommen und die Anforderungen des LGG zu berücksichtigen. Personalbeurteilungssysteme zielen darauf ab, einerseits die Unterschiede und andererseits die Gleichwertigkeit in der Qualifikation von Bewerberinnen/Bewerbern sichtbar zu machen. Die folgende Tabelle von Neuberger ist nach wie vor eine gute Übersichtsdarstellung und zeigt beispielhaft Einsatzmöglichkeiten von Personalbeurteilungen auf:

| | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Personalplanung und -einsatz Personal-Inventur (Bestandsaufnahme des Mitarbeiter-Potential) Planungsunterlagen für den Personaleinsatz (Beschaffungs-, Nachwuchs-, Karriere-, Freisetzungsplanung) Aktuelle Personaleinsatzentscheidungen (Versetzung, Beförderung, Kündigung, Probezeit, usw.) Legitimation von Ungleichheit (hinsichtlich Bezahlung, Kompetenzen, Status, usw.)2. Personalförderung Analyse des funktionsbezogenen Ausbildungsbedarfs Planung von Ausbildungsmaßnahmen3. Entgelt-Politik Entscheidungsgrundlage zur Entgelt-Differenzierung (Zulagen, Prämien, Gehaltsbandbreite, usw.)4. Evaluierung personalpolitischer Maßnahmen Bewährungskontrollen hinsichtlich des Erfolges von<ul style="list-style-type: none">- Personalbeschaffung und -einsatz-Ausbildung-Zielsetzung-arbeitsorganisatorischen Maßnahmen | <ol style="list-style-type: none">5. Kontrolle und Überwachung Setzen von Standards Objektivierung der Beiträge Grundlagen für Soll-Ist-Vergleiche Sichtbarmachen von Änderungsmöglichkeiten6. Personal-Führung<ul style="list-style-type: none">-Anerkennung und Bestätigung gezeigter Leistungen-Festlegen (gemeinsamer) Erwartungen und Ziele für die nächste Planperiode-Verbesserungen des Vorgesetzten-Mitarbeiter-Verhältnisses („Klima“)-Individuelle Beratung und Förderung des Mitarbeiters (Analyse von Leistungsbeeinträchtigungen; Aufweisen von Eignungsschwerpunkten und Entwicklungsmöglichkeiten; Feedbackinformation über Verhalten und Leistungen; Beitrag zur realistischen Selbsteinschätzung; Selbstplanung der Karriere; Anregung von Lernprozessen) |
|---|---|

Tab.: Beabsichtigte Einsatzmöglichkeiten von Personalbeurteilungen. Aus: NEUBERGER 1980, S. 28¹⁰

Zu unterscheiden sind Regelbeurteilungen und anlassbezogene Beurteilungen. Nach § 59 BremBG sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamten vom Dienstvorgesetzten zu beurteilen, wenn es die dienstlichen und persönli-

¹⁰ NEUBERGER, O.: Rituelle (Selbst-) Täuschung. Kritik der irrationalen Praxis der Personalbeurteilung. In: Die Betriebswirtschaft 1980, S. 27-42.

chen Verhältnisse erfordern. Vor einer Beförderung ist zwingend eine dienstliche anlassbezogene Beurteilung zu erstellen. Sofern in einer Dienststelle Mitarbeiter- Vorgesetzten-Gespräche eingeführt werden oder wurden¹¹ könnte bspw. eine notwendige anlassbezogene Beurteilung auf die ausgewerteten Zielvereinbarungen gestützt werden, um die Leistungsbeurteilungen transparenter zu machen.

In den Dienststellen ist darauf zu achten, dass sich in der Durchführung der Beurteilungen keine strukturellen Nachteile für Frauen ergeben. Die Einzelheiten zum Verfahren und zu den Grundsätzen von dienstlichen Beurteilungen und anderen Instrumenten der Bewertung von Eignung und Befähigung hat der Senat in einer Rechtsverordnung und in der „Richtlinie über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten der Laufbahnen des allgemeinen Verwaltungsdienstes vom 15. Juli 2008“ geregelt. Die Verordnung tritt mit Ablauf des 31.08.2014 außer Kraft. Für den Tarifrechtsbereich sind noch keine vergleichbaren Regelungen vorhanden. Im Rahmen des neuen Personalentwicklungskonzeptes ist die Einführung eines verbindlichen Jahresgesprächs sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte geplant. Dies wäre ein weiterer Schritt zur Gleichbehandlung der beiden Beschäftigtengruppen beiderlei Geschlechts.

Hinweis:

Mit dem am 01.07.1997 in Kraft tretenden Dienstrechtsreformgesetz¹² hat der Gesetzgeber die rechtliche Grundlage für die Einführung des Leistungsprinzips in der Beamtenbesoldung gelegt. Der Senat hat dies mit der Bremischen Verordnung über die Gewährung von Prämien und Zulagen für besondere Leistungen vom 07. Juli 1998 umgesetzt.¹³

4. Mögliche weitere Regelungsbereiche in Frauenförderplänen

Mit den folgenden beispielhaften Regelungsbereichen werden zum Teil "neue Wege" beschrieben; bei vielen Empfehlungen handelt es sich jedoch um bereits in einem Großteil der Dienststellen durchaus übliche Elemente der Personalarbeit. Sie entsprechen teils der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, teils rechtlichen Verpflichtungen oder sind bereits Bausteine einer fortentwickelten Personalpolitik.

Es ist hier nach den Gegebenheiten in der Dienststelle zu prüfen, ob sie durch die gebündelte Verankerung im Frauenförderplan gezielt dafür eingesetzt werden können, die Zielvorgaben zu erreichen und/oder zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen.

4.1 Objektivierung von Stellenbesetzungen

In der Regel ist bei Einstellungen, Übertragung eines (höheren) Dienstpostens und bei Beförderungen (§ 4 LGG) ein förmliches Verfahren erforderlich. Sinnvollerweise sollte dazu ein Ablauf entwickelt werden, der bei allen Stellenbesetzungen angewendet werden kann und die Belange der Frauenförderung einschließt. Unbeschadet der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach dem BremPersVG und dem LGG (der

¹¹ Vgl. hierzu „Das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch“ ein Leitfaden für die Praxis von der Senatorin für Finanzen von Dezember 2004.

¹² Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz) vom 24.02.1997 (BGBl. I S. 322).

¹³ Vgl. Brem.GBl., S. 201.

Frauenbeauftragten und der ZGF), werden hier Anregungen gegeben, wie der Ablauf eines derartigen Verfahrens ausgestaltet werden könnte.¹⁴ Zu betonen ist hier noch einmal, dass es sich im Folgenden nicht um ein Musterschema handelt, das einfach zu übertragen wäre, sondern dass die besonderen Bedingungen der Dienststelle berücksichtigt werden müssen.

4.1.1 Paritätisch besetzte Auswahlgremien

Bei der Besetzung einer freiwerdenden Stelle sollte das in der Dienststelle jeweils übliche Auswahlgremium (in der Regel: Vorgesetzte, Frauenbeauftragte und Personalrat) paritätisch mit Frauen und Männern (§ 5 LGG) besetzt werden (bspw. durch Beteiligung einer Mitarbeiterin aus der betroffenen Organisationseinheit).

Für eine transparente und legitimierbare Personalauswahlentscheidung sollten für das Auswahlgremium folgende Verfahrensschritte vereinbart werden:

- Feststellung, ob die zu besetzende Stelle nach der Beschäftigtenstrukturanalyse unter den Frauenförderplan fällt

Hinweis:

Gemäß den Ausschreibungsrichtlinien (Amtsblatt der Freien Hansestadt Bremen Nr. 84 vom 02. September 2010, Seite 730 f.) **muss** die Stellenausschreibung den Hinweis enthalten, dass bei der Besetzung von Dienstposten und Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

- Erstellung eines präzisen Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle (Festlegung der notwendigen Formalqualifikation, d.h. erforderliche Ausbildung, weiterer Mindestqualifikationserfordernisse, wie z.B. Fachwissen usw.).
- Festlegen des Stellenausschreibungstextes anhand des Anforderungsprofils der Stelle (§ 7 Abs. 3 LGG).
- Prüfung, ob die Stelle auch Teilzeit geeignet ist (gemäß den Ausschreibungsrichtlinien soll die Ausschreibung den Hinweis enthalten, ob die Stelle Teilzeit geeignet ist oder nicht).

4.1.2 Regelungen zur Vorbereitung des Personalauswahlverfahrens durch das Auswahlgremium

- Festlegung, welche Unterlagen, Kriterien, und Auswahlverfahren genutzt werden sollen: Bewerbungsunterlagen mit Zeugnissen / Beurteilungen der bisherigen Leistungen (vgl. dazu auch § 17 LGG), Testverfahren.
- Entwicklung eines einheitlichen Fragenkatalogs für die Vorstellungsgespräche, um keine Bewerberin/keinen Bewerber zu benachteiligen.
- Festlegung der Auswahlkriterien und ihrer Gewichtung vor den Vorstellungsgesprächen (§ 4 Abs. 3 und 4 LGG berücksichtigen).
- Für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen ist ihr Engagement bei der Umsetzung des LGG zu berücksichtigen (vgl. § 17 LGG); ferner die Teilnahme an Fortbildungen zum AGG und zur Genderthematik.
- Festlegung aufgrund des Anforderungsprofils der Stelle, welche Bewerber/-innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.
- Prüfung von Maßnahmen, mit denen gezielt Frauen für eine Bewerbung gewonnen werden können (z.B. erneute Ausschreibung in frauenspezifischen oder Fachpublikationen, Information an frauenspezifische Berufsgruppen/Verbände oder Ausschreibung in den neuen Bundesländern).

¹⁴ Vgl. hierzu Leitfaden Personalauswahl der Senatorin für Finanzen.

4.1.3 Regelungen zur Durchführung des Auswahlgesprächs

- Festlegung, dass ein Auswahlgespräch stattfinden muss, wenn eine Bewerberin/ein Bewerber nur der Dienststellenleitung, nicht aber der Frauenbeauftragten oder dem Personalrat Einsicht in die Personalakte gestattet hat.
- Gemeinsame Auswertung
- Nach Möglichkeit Nachbereitungsgespräche mit abgelehnten Bewerberinnen/Bewerbern, die konstruktive Hilfen und Anregungen für spätere Bewerbungen/Veränderungen beinhalten sowie die Gründe der Ablehnung erläutern sollen;

4.2 Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen (§ 3 Abs. 1 LGG)

Anhand der Personalstatistik (Ziffer 6 der Anlage 1) kann festgestellt werden, in welchen Ausbildungsberufen/Personalgruppen Frauen unterrepräsentiert sind. Um die Unterrepräsentanz abzubauen sind folgende Maßnahmen möglich:

1. In Stellenausschreibungen wird ein Zusatz aufgenommen, der wie folgt lautet:

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen werden Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang berücksichtigt, sofern sie die Voraussetzungen für diesen Ausbildungsberuf erfüllen.

2. Die Dienststelle arbeitet eng mit der Agentur für Arbeit, Schulen und anderen Institutionen zusammen, um gezielt in den Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, genügend Bewerberinnen zu gewinnen.
3. Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen, die die formellen Voraussetzungen erfüllen, in das Auswahlverfahren einbezogen.

4.3 Benennung und Entsendung (§ 5 LGG)

Gemäß § 5 LGG **sollen** bei Benennung für und Entsendung in Gremien, öffentlicher Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalauswahlgremien Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden. Die Aufzählung im Gesetz macht deutlich, dass bei jedweder Entsendung bzw. den Vorschlägen dazu, Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden **müssen**. Eine Ausnahme bilden nur solche Gremien, die Kraft Amtes besetzt werden, z.B. Treffen der Oberlandesgerichtspräsidenten. Es handelt sich um eine Soll-Vorschrift; d.h. das Auswahlermessen ist in der Weise gebunden, dass im Regelfall eine 50 % Quote einzuhalten **ist**. Nur bei völlig untypischer Sachlage kann von der hälftigen Quote abgewichen werden.

4.4 Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung (§ 8 LGG)

1. Die Dienststelle stellt sicher, dass Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bei der Einstellung bzw. bei der Geburt eines Kindes und weiteren Anlässen darüber informiert werden, welche Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben bestehen, d.h. rechtliche und/oder tarifvertragliche Regelungen über Arbeitszeitverkürzung, Beurlaubungs- und Rückkehrmöglichkeiten, Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern.
2. Die Dienststelle stellt sicher, dass Arbeitsplätze so gestaltet sind, dass den Anträgen auf Reduzierung oder Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann. Dies gilt insbesondere auch für Leitungsfunktionen auf allen Ebenen.
3. Teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen zu gewähren wie Vollzeitbeschäftigten.

Hinweis:

Die Teilnahme an den Veranstaltungen des Fortbildungsprogramms der Senatorin für Finanzen gilt als Dienst. Durch die Teilnahme entsteht grundsätzlich keine Mehrarbeit, d.h. insbesondere, dass dadurch die Arbeitszeit nicht vor- oder nachgeholt werden kann.

Abweichend hiervon ist im Hinblick auf das mittelbare Diskriminierungsverbot (von Frauen) nach der EG-Rechtsprechung für die (überwiegend weiblichen) Teilzeitbeschäftigten die tatsächliche Dauer der Fortbildungsveranstaltung zuzüglich evtl. zusätzlichen Wegzeiten zwischen dem Veranstaltungsort und der Beschäftigungsdienststelle auf die Arbeitszeit anzurechnen, wenn tatsächlich die Beschäftigungsdienststelle wieder aufgesucht werden musste. Wird die regelmäßige Arbeitszeit überschritten, ist ein Freizeitausgleich zu gewähren.

4. Bei der Terminierung von Sitzungen ist die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen. Das Sitzungsende sollte über die Kernarbeitszeit regelmäßig nicht hinausgehen, damit Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern die Teilnahme erleichtert wird.
5. Die Dienststelle kommt dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der Beschäftigungszielzahlen des Budgets und des Stellenplans nach.
6. Die Dienststelle regelt bereits im Vorfeld mögliche Einsatzfelder für Schwangere und stellt Schwangerschaftsvertretungen sicher, wenn die bisherige Tätigkeit Gesundheit oder Leben von Mutter und Kind gefährden könnte.
7. Die Dienststelle stellt eine Vertretungsregelung für Mutterschaftszeiten auf.
8. Bei der Urlaubsplanung sollen die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen vorrangig berücksichtigt werden.
9. In Dienststellen mit spezifisch belasteten Frauenarbeitsplätzen und für besondere Beschäftigtengruppen können für die Arbeitsplatzgestaltung besondere Regelungen vereinbart werden.

4.5 Fort- und Weiterbildung (§ 9LGG)

Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument der Frauenförderung und ein zentraler Baustein von Personalentwicklung, um einerseits die Erfüllung der Verwaltungsziele sicherzustellen und andererseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Ebenen die notwendigen Qualifikationen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten) zu vermitteln und so den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Deshalb ist die Frauenförderung bei jeder Zielgruppe von Personalentwicklung stets sicherzustellen und somit als Bestandteil jedes Personalentwicklungskonzeptes vorzusehen.

1. Aus den Zielvorgaben (vgl. Ziffer 2.4), ergibt sich vor allem für die bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen, wie deren Qualifizierungspotential genutzt und rechtzeitig gefördert werden kann, d.h. dass notwendige Qualifizierungsmaßnahmen von Mitarbeiterinnen, die für die freiwerdende Stelle infrage kommen könnten, erkannt und eingeleitet werden können. Dies gilt besonders für Leitungsfunktionen auf allen Hierarchieebenen und sollte durch behördeninterne Maßnahmen oder behördenübergreifenden Maßnahmen wie Mentoring unterstützt werden.
2. Die erhobenen Daten zu Ziffer 8 der Anlage zu § 6 LGG liefern eine differenzierte Aussage über die Beteiligung von Frauen und Männern an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Anhand dieser Daten, aufgeteilt nach Veranstaltungsarten, sollte in den Frauenförderplänen festgelegt werden, welche Personalgruppen verstärkt zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen motiviert werden.

3. Sofern in einer Dienststelle Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche eingeführt sind, ist das Gesprächsmodul „Personalentwicklung“ dafür zu nutzen, die Verantwortung der Vorgesetzten für die Potentialerkennung und -entwicklung sicherzustellen, die Fortbildungs- bzw. Entwicklungsziele mit den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festzulegen sowie Lernprozesse anzulegen.
4. Die Dienststelle motiviert Mitarbeiter/-innen mit Personalführungs- und Personalentscheidungsaufgaben Fortbildungsveranstaltungen zu frauenspezifischen Themen (z.B. zum LGG als Personalplanungs- und Führungsaufgabe, zu Frauenförderplänen, zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder zum Abbau sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz¹⁵) zu besuchen.
5. Die behördenintern angebotenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind so zu gestalten, dass Bedienstete mit betreuungsbedürftigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen daran teilnehmen können.

4.6 Berufstätigkeitsunterbrechungen aus familiären Gründen (§ 10 LGG)

Mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder in Beurlaubung gehen, sind Personalgespräche zu führen, die den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation während des Zeitraums der Elternzeit bzw. der Beurlaubung zum Gegenstand haben.

1. Die Dienststelle informiert die Mitarbeiter/-innen, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, über die sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeit bis zu höchstens 30 Wochenstunden.
2. Die Dienststelle informiert von sich aus die Mitarbeiter/-innen, die aus familiären Gründen einen Antrag auf Beurlaubung stellen, über die
 - voraussichtlichen Auswirkungen auf die Altersversorgung
 - Auswirkungen auf Beschäftigungs- und Dienstzeiten
 - Möglichkeit der Verkürzung bzw. Verlängerung der Beurlaubung und ihre Auswirkungen
 - Möglichkeit, eine zeitlich befristete Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen
 - behördeninternen Fortbildungsangebote und die Möglichkeit zur Teilnahme an allen behördeninternen wie zentralen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen

Hinweis:

Die Senatorin für Finanzen lädt beurlaubte Mitarbeiterinnen direkt zum Besuch der Veranstaltungen ihres Fortbildungsprogramms ein. Diese Fortbildungsveranstaltungen erfüllen die Voraussetzungen des § 31 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes, so dass die beurlaubten Teilnehmer/-innen unfallversichert sind.

- Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Beruf und zur Dienststelle
 - grundlegenden personellen und organisatorischen Änderungen in der Dienststelle, z.B. Wechsel in der Dienststellenleitung, geplanter Einsatz von technikunterstützter Informationsverarbeitung
3. Die Dienststelle stellt sicher, dass längerfristig beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angemessene Einarbeitungszeit bei der Wiederaufnahme der Beschäftigung gewährt wird.

¹⁵ Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. August 2012 (Brem.AmtsBl. S. 448).

4. Die Dienststelle stellt sicher, dass allen Beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die dies wünschen, über bspw. Termine der Personalversammlungen und Amtsfeste informiert werden. Darüber hinaus werden die weiblichen Beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen über die Termine der Frauenversammlungen informiert.
5. Beurlaubte oder in Elternzeit befindliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Personalplanung zu berücksichtigen. Dies bezieht sich auf geplante Umorganisationen, den Einsatz technikunterstützter Informationsverarbeitung, die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen und die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.
6. Beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu übernehmen.
7. Dem Wunsch der Beurlaubten oder in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Rückkehr in den vorherigen Arbeitsbereich wird möglichst entsprochen.

5. Frauenbeauftragte (§§ 13-15 LGG)

5.1 Teilnahme an Dienstgesprächen/Arbeitsgruppensitzungen

Zu folgenden Dienstgesprächen/Arbeitsgruppensitzungen wird die Frauenbeauftragte eingeladen:

- Monatsgespräche mit dem Personalrat
- Hauskonferenzen/Dienstbesprechungen, sofern die Themen die Aufgaben der Frauenbeauftragten berühren
- Personalauswahlgremien/Vorstellungsgespräche, auch dann, wenn sich ausschließlich Männer beworben haben
- Sitzungen zur Personal-, Fort- und Weiterbildungsplanung
- Arbeitskreise zur Umorganisation von Arbeitsabläufen und beim Einsatz technikunterstützter Informationsverarbeitung
- Arbeitskreise/-gruppen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe
- Arbeitskreis zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der Dienstanweisung gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt
- sonstige Projektgruppen

Zu Informationsveranstaltungen der senatorischen Behörde¹⁶ über grundlegende organisatorische und personalwirtschaftliche Fragen werden die Frauenbeauftragten der betroffenen Dienststellen und ihre Stellvertreterin, eingeladen.

Bei der Terminplanung ist auf die Belange der Frauenbeauftragten Rücksicht zu nehmen. Ist diese oder ihre Vertreterin verhindert, so wird ihre unverzügliche Information über die Besprechungsergebnisse sichergestellt.

Die Frauenbeauftragte wird in den Verteiler der amtlichen Verkündungsblätter aufgenommen. Sie erhält ferner Umläufe der mittleren und oberen Leitungsebene.

5.2 Entlastung der Frauenbeauftragten im Hauptamt (Freistellung)

"Die Frauenbeauftragte führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. (Sie) ist ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgelts von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist" (§ 15 Abs. 1 und 4 LGG). Das gilt auch im Vertretungsfall für die Stellvertreterin oder wenn sich die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Aufgaben teilen.

¹⁶ Bei dreistufigem Verwaltungsaufbau auch der Mittelinstanz.

Damit wurde für die Frauenbeauftragten ein gesetzlich garantierter Anspruch auf Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit geschaffen, ohne dass dieser im Einzelnen quantifiziert worden ist und dass der Haushaltsgesetzgeber dafür zusätzliche Stellen zur Verfügung gestellt hat.

Eine gesetzliche Regelung wie in § 39 Abs. 7 und 8 Bremisches Personalvertretungsgesetz, nach der die Zahl der Freistellungen der Personalratsmitglieder von der Größe der Dienststelle abhängt, gibt es für die Frauenbeauftragte nicht. Die Rechtsprechung hat inzwischen jedoch Grundsätze zur Frage der Freistellung von Frauenbeauftragten entwickelt.

In seinem Urteil vom 29.06.2005 hat das Arbeitsgerichts Bremen (4 Ca 4253/04) einer Frauenbeauftragten, die auf volle Freistellung geklagt hatte, Recht gegeben und zur Frage der Freistellung festgestellt, dass die Frauenbeauftragte eigenverantwortlich zu prüfen hat, ob und in welchem Umfang eine Arbeitsbefreiung zur Erledigung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sie habe den von ihr für erforderlich gehaltenen Freistellungsbedarf darzulegen. Dafür stehe ihr ein Beurteilungsspielraum zu. Die klagende Frauenbeauftragte hatte ihrer Dienststellenleitung gegenüber ihre Tätigkeiten und Wege über einen längeren Zeitraum dokumentiert und damit eine volle Freistellung begründet. Sie hatte dabei auch auf die organisatorische Struktur, hier die Verteilung der Dienststelle auf mehrere entfernt liegende Dienstgebäude, hingewiesen. Nach dem Urteil können die Gerichte die Entscheidung der Frauenbeauftragten nur daraufhin kontrollieren, ob sowohl die Interessen der Dienststelle als auch die der Belegschaft angemessen berücksichtigt sind. So hat in einem anderen Verfahren (Freistellung der Frauenbeauftragten nach dem Landesgleichberechtigungsgesetz Baden- Württemberg) auch das Bundesarbeitsgericht entschieden (6 AZR 53/01).

Die Entlastung im Hauptamt bei stundenweiser Freistellung der Frauenbeauftragten ist Aufgabe der Dienststellenleitung. Sie hat dafür zu sorgen, dass die Frauenbeauftragte in angemessenem Umfang entlastet wird.

Durch die festgelegte stundenweise Entlastung wird nicht ausgeschlossen, dass in besonderen Situationen eine darüberhinausgehende Entlastung notwendig werden kann.

5.3 Kostenregelungen

Die Dienststelle hat gem. § 14 LGG die durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten zu tragen; sie hat der Frauenbeauftragten in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal (z.B. Räume für wöchentliche Besprechungen oder Sprechstunden, Büromaterialien, Computer und eigene Frauenbeauftragten-E-Mail-Anschrift, Anrufbeantworter) zur Verfügung zu stellen.

Nimmt die Frauenbeauftragte im Rahmen ihrer Sprechstunden Beratungen, insbesondere solche im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wahr, so ist ihr ein störungsfreier, geschlossener Raum zur Verfügung zu stellen.

Neben diesen Aufwendungen muss die Dienststelle auch die Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen übernehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind. Hierzu zählen bspw. Grundlagen- und Aufbauseminare für Frauenbeauftragte, aber auch themenspezifische Bildungsveranstaltungen, in denen z.B. die Problematik der sog. sexuellen Belästigung behandelt wird, oder etwa zum Inhalt von Frauenförderplänen.

Hinweis:

Die Senatorin für Finanzen bietet in ihrem Fortbildungsprogramm für Frauenbeauftragte der Beschäftigungsdienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen solche Seminare an.

5.4 Einrichtung von Arbeitskreisen

Sofern in der Dienststelle entsprechender Bedarf besteht, können folgende Arbeitskreise vereinbart werden:

- Arbeitskreis zur Unterstützung der Frauenbeauftragten
- Arbeitskreise zu frauenspezifischen Themen (z.B. Frauenförderplan, Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der Dienstanweisung gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt usw.)

Darüber hinaus könnten die Frauenbeauftragten dienststellenübergreifende Arbeitskreise bspw. auf Ressortebene bilden.

5.5 Stellung der FB-Stellvertreterin

Nach § 11 Abs. 1 LGG vertritt die Stellvertreterin die Frauenbeauftragte bei deren Verhinderung. Es können aber auch Regelungen getroffen werden, dass sich Frauenbeauftragte und Stellvertretung die Aufgaben teilen. Gemäß § 13 Abs. 10 LGG kann die Frauenbeauftragte im Einvernehmen mit der stellvertretenden Frauenbeauftragten dieser Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. Dies ist der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu geben.

Die Wahrnehmung der Aufgaben durch die Vertreterin könnte durch Vereinbarungen von Rahmenbedingungen (z.B. Anspruch auf angemessene Schulungsmaßnahmen, regelmäßige Teilnahme an frauenspezifischen Arbeitskreisen, anteilige Übertragung der Freistellung) abgesichert werden.

Anlagen (Beispieldaten)

Anlage 1: Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang, Personal- und Besoldungs- / Tarifgruppen

Stichtag: 31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| VZ / TZ | Personal- gruppe | Besoldungs- / Tarifgruppe | Anzahl | davon: | | Quote |
|---------|---------------------|------------------------------|--------|----------|----------|-------|
| | | | | männlich | weiblich | |

Vollzeit Verwaltungspersonal

Besoldungsordnung A BBG

| | | | | |
|-------------|----|---|---|--------|
| 13S | 3 | 2 | 1 | 33,3% |
| 12 | 3 | 3 | - | 0,0% |
| 11 | 4 | 3 | 1 | 25,0% |
| 10 | 4 | 2 | 2 | 50,0% |
| 09 | 2 | 1 | 1 | 50,0% |
| 09S | 2 | - | 2 | 100,0% |
| 08 | 11 | 7 | 4 | 36,4% |
| 07 | 2 | 1 | 1 | 50,0% |
| <u>TV-L</u> | | | | |
| 15 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| 12 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| 11 | 2 | - | 2 | 100,0% |
| 10 | 4 | 3 | 1 | 25,0% |
| 09 | 3 | 1 | 2 | 66,7% |
| 09V | 4 | 1 | 3 | 75,0% |
| 08 | 13 | 7 | 6 | 46,2% |
| 06 | 3 | 3 | - | 0,0% |

Summe: 62 36 26 41,9%

Vollzeit - Summe: 62 36 26 41,9%

Teilzeit Verwaltungspersonal

Besoldungsordnung A BBG

| | | | | |
|-------------|---|---|---|--------|
| 12 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| 09S | 2 | - | 2 | 100,0% |
| 08 | 2 | 1 | 1 | 50,0% |
| <u>TV-L</u> | | | | |
| 11 | 1 | - | 1 | 100,0% |
| 09 | 3 | - | 3 | 100,0% |
| 09V | 2 | - | 2 | 100,0% |
| 08 | 8 | - | 8 | 100,0% |

Summe: 19 2 17 89,5%

Teilzeit - Summe: 19 2 17 89,5%

Insgesamt: 81 38 43 53,1%

Anlage 2: Leitungsfunktionen

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Leitungsebene | Tarifbezeichnung | Anzahl | davon: | Volumen | davon: | | | | |
|---|----------------------------------|----------|----------|----------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Personalgruppe | | männlich | weiblich | Quote | männlich | weiblich | Quote | | |
| Leitungsebene 1 | | | | | | | | | |
| Amts-/Dienststellenleitung | | | | | | | | | |
| Verwaltungspersonal | TV-L - Tarifwerk 080 080 - 15 | 1 | 1 | - | 0,0% | 1,00 | 1,00 | - | 0,0% |
| Summe: | | 1 | 1 | - | 0,0% | 1,00 | 1,00 | - | 0,0% |
| Summe Leitungsebene 1: | | 1 | 1 | - | 0,0% | 1,00 | 1,00 | - | 0,0% |
| Leitungsebene 3 | | | | | | | | | |
| Referats-, Sachgebietsleitung | | | | | | | | | |
| Besoldungsordnung A BBG - Tarifwerk 001 | | | | | | | | | |
| Verwaltungspersonal | 847 - 13S | 3 | 2 | 1 | 33,3% | 3,00 | 2,00 | 1,00 | 33,3% |
| Verwaltungspersonal | TV-L - Tarifwerk 080 080 - 11 | 1 | - | 1 | 100,0% | 1,00 | - | 1,00 | 100,0% |
| Verwaltungspersonal | 080 - 12 | 1 | 1 | - | 0,0% | 1,00 | 1,00 | - | 0,0% |
| Summe: | | 5 | 3 | 2 | 40,0% | 5,00 | 3,00 | 2,00 | 40,0% |
| Summe Leitungsebene 3: | | 5 | 3 | 2 | 40,0% | 5,00 | 3,00 | 2,00 | 40,0% |
| Gesamt: | | 6 | 4 | 2 | 33,3% | 6,00 | 4,00 | 2,00 | 33,3% |

Anlage 3: Arbeitszeitveränderungen

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Art der Arbeitszeitveränderung | Personalgruppe | Tarifbez. | Anzahl | davon: | | | Volumen | davon: | | |
|--------------------------------|---------------------|-----------|----------|----------|----------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | | männlich | weiblich | Quote | | männlich | weiblich | Quote |
| Aufstockung | | | | | | | | | | |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 12 | 3 | 1 | 2 | 66,7% | 1,38 | 0,38 | 1,00 | 72,5% |
| Gesamtsumme: | | | 3 | | 2 | 66,7% | 1,38 | 0,38 | 1,00 | 72,5% |
| Absenkung | | | | | | | | | | |
| | Verwaltungspersonal | 080 - 10 | 1 | 1 | - | 0,0% | -0,25 | -0,25 | 0,00 | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 09 | 1 | 1 | | 0,0% | -0,50 | -0,50 | 0,00 | 0,0% |
| Gesamtsumme: | | | 2 | 2 | - | 0,0% | 0,75 | 0,75 | 0,00 | 0,0% |

Anlage 4.1: Stellenbesetzungen - bisherige Besetzung nach dem Beschäftigungsumfang

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Beschäftigungsumfang | Anzahl | davon: | | Quote |
|----------------------|----------|----------|----------|--------------|
| | | männlich | weiblich | |
| Teilzeit | - | - | - | 0,0% |
| Vollzeit | 7 | 6 | 1 | 14,3% |
| Gesamt: | 7 | 6 | 1 | 14,3% |

Anlage 4.2: Stellenbesetzungen - Ausschreibung

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Beschäftigungsumfang | Amtsblatt | extern | behördenintern | Sonstige | Anzahl |
|----------------------|-----------|--------|----------------|----------|----------|
| Vollzeit | Ja | Nein | Nein | Nein | 2 |
| | Nein | Nein | Ja | Nein | 2 |
| Summe: | | | | | 4 |
| Gesamt: | | | | | 4 |

Anlage 4.3: Stellenbesetzungen - Bewerberzahlen ausgeschriebener Stellen

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Ausschreibung | Anzahl der Bewerber | davon: | | Quote |
|----------------------|------------------------|-----------|----------|--------------|
| | | männlich | weiblich | |
| Beschäftigungsumfang | | | | |
| Vollzeit | 12 | 10 | 2 | 16,7% |
| Gesamt: | 12 | 10 | 2 | 16,7% |

Anlage 4.4: Stellenbesetzungen - neue Besetzungen nach dem Beschäftigungsumfang

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Beschäftigungsumfang | Personalgruppe | Tarifbezeichnung | Anzahl | davon: | | Quote |
|----------------------|---------------------|------------------|-----------|-----------|----------|--------------|
| | | | | männlich | weiblich | |
| Vollzeit | | | | | | |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 06 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 09S | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 10 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 11 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 11 | 2 | - | 2 | 100,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 12 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 080 - 13 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 080 - 10 | 3 | 3 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 080 - 10 | 1 | - | 1 | 100,0% |
| | Verwaltungspersonal | 007 - 05C | 2 | 2 | - | 0,0% |
| Summe: | | | 14 | 11 | 3 | 21,4% |
| Gesamt: | | | 14 | 11 | 3 | 21,4% |

Anlage 4.5: Stellenbesetzungen - neue Besetzungen nach der Art der Besetzung

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Art der Besetzung | Personalgruppe | Tarifbezeichnung | Anzahl | davon: | | Quote |
|---------------------|---------------------|------------------|-----------|-----------|----------|--------------|
| | | | | männlich | weiblich | |
| Einstellung | | | | | | |
| Verwaltungspersonal | | 080 – 13 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| Summe: | | | 1 | 1 | - | 0,0% |
| Umsetzung | | | | | | |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 11 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 080 – 08 | 2 | 2 | - | 0,0% |
| Verwaltungspersonal | | 080 - 10 | 1 | - | 1 | 100,0% |
| umme: | | | 4 | 3 | 1 | 25,0% |
| Versetzung | | | | | | |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 06 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 09S | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 10 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 11 | 2 | - | 2 | 100,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 12 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 080 - 10 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| Verwaltungspersonal | | 080 - 08 | 2 | 2 | - | 0,0% |
| Summe: | | | 9 | 7 | 2 | 22,2% |
| Gesamt: | | | 14 | 11 | 3 | 21,4% |

Anlage 4.6: Stellenbesetzungen - neue Besetzungen nach dem Beschäftigungsverhältnis

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Beschäftigungsverhältnis | Personalgruppe | Tarifbezeichnung | Anzahl | davon: | | Quote |
|--------------------------|---------------------|------------------|-----------|-----------|----------|--------------|
| | | | | männlich | weiblich | |
| Befristete Besetzungen | | | | | | |
| | Verwaltungspersonal | 080 - 13 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| Summe: | | | 1 | 1 | - | 0,0% |
| Unbefristete Besetzungen | | | | | | |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 06 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 09S | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 10 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 11 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 11 | 2 | - | 2 | 100,0% |
| | Verwaltungspersonal | 847 - 12 | 1 | 1 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 080 - 10 | 3 | 3 | - | 0,0% |
| | Verwaltungspersonal | 080 - 10 | 1 | - | 1 | 100,0% |
| Verwaltungspersonal | | | 2 | 2 | - | 0,0% |
| Summe: | | | 13 | 10 | 3 | 23,1% |
| Gesamt: | | | 14 | 11 | 3 | 21,4% |

Anlage 5: Anzahl der Auszubildenden

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Personalgruppe | Tarifbez. | Anzahl der Einstellungen | davon: | | Quote |
|---------------------|-----------|-----------------------------|-----------|-----------|--------------|
| | | | männlich | weiblich | |
| Verwaltungspersonal | 013 – 01 | 26 | 11 | 15 | 57,7% |
| Summe: | | 26 | 11 | 15 | 57,7% |
| Polizei | 045 – 05 | 38 | 22 | 16 | 42,1% |
| Summe | | 38 | 22 | 16 | 42,1% |
| Gesamt: | | 64 | 33 | 31 | 48,4% |

Anlage 6.1: Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen nach Personal-, Laufbahn- und Entgeltgruppen

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Personalgruppe | Laufbahngruppe | neue Tarifbez. | Gesamt- anzahl | davon: | | Quote |
|---------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|----------|----------|--------------|
| | | | | männlich | weiblich | |
| Verwaltungspersonal | Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt | 847 - 11 | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| | Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt | 080 - 10 | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| | Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt | 847 - 09 | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt | 847 - 09S | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| | Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt | 080 -05C | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| Gesamt: | | | 5 | 3 | 2 | 40,0% |

Anlage 6.2: Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Laufbahngruppe | Gesamt- anzahl | davon: | | Quote |
|-----------------------------------|-------------------|----------|----------|--------------|
| | | männlich | weiblich | |
| Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt | 3 | 2 | 1 | 33,3% |
| Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt | | 2 | 1 | 1 50,0% |
| Gesamt: | | 5 | 3 | 40,0% |

Anlage 6.3: Anzahl der Laufbahngruppenwechsel bei Beförderungen und Höhergruppierungen

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Personalgruppe | neue Laufbahngruppe | neue Tarifbez. | Gesamt- anzahl | davon: männlich | weiblich | Quote |
|---------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------|----------|--------------|
| Verwaltungspersonal | Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt | 847 -09 | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| Gesamt: | | | 1 | 0 | 1 | 100,0 |

**Anlage 7: Anzahl der gestellten Anträge und Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
(ohne Fortbildungsprogramme der Senatorin für Finanzen sowie des Landesinstitutes für Schule)**

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Veranstaltungsart | Fortbildungsthema | Anzahl der gestellten | davon: | | Quote | Anzahl der Teilnehmer | davon: | | Quote |
|-------------------|---|--------------------------|-----------|----------|--------------|--------------------------|----------|----------|--------------|
| | | | männlich | weiblich | | | männlich | weiblich | |
| Anträge | | | | | | | | | |
| behördenintern | Fortbildung für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte | 5 | 3 | 2 | 40,0% | 5 | 3 | 2 | 40,0% |
| | Sonstige | 6 | 1 | 5 | 83,3% | 5 | 1 | 4 | 80,0% |
| Summe: | | 11 | 4 | 7 | 63,6% | 10 | 4 | 6 | 60,0% |
| extern | Fortbildung für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte | 3 | 3 | - | 0,0% | 2 | 2 | - | 0,0% |
| | Sonstige | 5 | 3 | 2 | 40,0% | 5 | 3 | 2 | 40,0% |
| Summe: | | 8 | 6 | 2 | 25,0% | 7 | 5 | 2 | 28,6% |
| Gesamt: | | 19 | 10 | 9 | 47,4% | 17 | 9 | 8 | 47,1% |

Anlage 8: Entsendungen in Gremien

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Gremien | Anzahl | davon: | | Quote |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| | | männlich | weiblich | |
| Kommissionen | 16 | 7 | 9 | 56,3% |
| Arbeitsschutzausschuss | 11 | 5 | 6 | 54,5% |
| Gesamt: | 27 | 12 | 15 | 55,6% |

Anlage 9: Frauenbeauftragte

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| | Frauenbeauftragte | Stellvertreterinnen |
|--|-------------------|---------------------|
| Verwaltungsdienst | | |
| Anzahl der Frauenbeauftragten / Stellvertreterinnen am 31.12 des Berichtsjahres im Amt | 1 | 1 |
| Anzahl der von ihrem Amt im Berichtsjahr zurückgetretenen Frauenbeauftragten / Stellvertreterinnen | 0 | 0 |
| Art der Befreiung von der hauptamtlichen Tätigkeit | keine Befreiung | keine Befreiung |
| Wochenstunden bzw. Prozentzahl | | |
| Erläuterung, falls durch organisatorische Veränderungen | | |

Anlage 10: Widerspruchsverfahren der Frauenbeauftragten

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Themen/Inhalte der Verfahren | entsprochen | | nicht entsprochen | | Kompromisslösung gefunden | | noch nicht entschieden | |
|------------------------------|-------------|----------|-------------------|----------|---------------------------|----------|------------------------|----------|
| | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich |
| Beförderung/Höhergruppierung | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Beförderung/Höhergruppierung | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sonstige Maßnahme | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sonstige Maßnahme | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Gesamtzahl der Verfahren im Berichtsjahr: 6

Anlage 11: Klagen von Betroffenen

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

| Themen/Inhalte der Verfahren | entsprochen | | nicht entsprochen | | Vergleich geschlossen | | noch nicht entschieden | |
|------------------------------|-------------|----------|-------------------|----------|-----------------------|----------|------------------------|----------|
| | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich |
| Arbeitszeitänderung | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Stellenbesetzung | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Anzahl der Klagen auf Umsetzung des LGG's im Berichtsjahr: 2

Anlage 12: Frauenförderplan

31.12.2012

Dienststelle: 99999 Amt für Allebelange

Erhebungsjahr: 2012

Ein gültiger Frauenförderplan ist vorhanden.

| Enthält der Plan die Vorgaben? | Zeitvorgaben | | Zielvorgaben | |
|--------------------------------|--------------|----------|--------------|----------|
| | weiblich | männlich | weiblich | männlich |
| | Ja | Ja | Ja | Ja |

Muster-Frauenförderplan

Muster-Frauenförderplan

Dienststelle

Bremen,

Frauenförderplan nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) fürDienststelle.....

1. Vorbemerkungen

Nach § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes haben Behörden und Dienststellen für ihren Bereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern. Auf der Grundlage der Analyse der Beschäftigungsstruktur ist ein Frauenförderplan zu erstellen.

Dieser Frauenförderplan ist auf der Grundlage der Beschäftigtenstrukturanalyse vom - Monat, Jahr - erstellt.

Der Plan ist jährlich fortzuschreiben und auf die Erreichung der genannten Zielvorgaben zu überprüfen.

2. Zielvorgaben und Zeitrahmen

Die Beschäftigungsstrukturanalyse (Anlagen) bildet die Datenlage für eine realistische Entwicklung der Zielvorgaben und des Zeitrahmens für die jeweiligen Personalgruppen, Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen und insbesondere für die Funktionsstellen.

Bei der Festlegung der Zielzahl ist eine Fluktuationsrate von ... % unterstellt worden.

Die einzelnen Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils ergeben sich aus den Anlagen

Dieser Frauenförderplan bezieht sich auf einen Zeitrahmen vom –Monat, Jahr – bis zum – Monat, Jahr.

(Beispiel:) Besondere Aufmerksamkeit soll auf die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Funktionsstellen gerichtet werden.

Hier stellt sich die Situation wie folgt dar:

| Funktionsstellen | | Frauen | Männer | Zielvorgabe insgesamt + |
|----------------------|----------|--------|--------|-------------------------|
| Abschnittsleitung | Vollzeit | 12 | 26 | 3 |
| | Teilzeit | 7 | 2 | |
| Referatsleitung | Vollzeit | 4 | 11 | 2 |
| Abteilungsleitung | Vollzeit | 1 | 4 | 1 |
| Dienststellenleitung | Vollzeit | 1 | 1 | |

3. Regelungen für Stellenbesetzungsverfahren und Beförderungen

3.1 Paritätisch besetzte Auswahlgremien

Bei der Besetzung einer freiwerdenden Stelle und anstehenden Beförderungen soll das in der Dienststelle übliche Auswahlgremium (Vorgesetzte, Frauenbeauftragte, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) paritätisch mit Frauen und Männer besetzt werden.

3.2 Personalauswahlverfahren

Für eine transparente und legitimierbare Personalauswahlentscheidung sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

3.2.1. Vor Ausschreibung der Stelle

1. Die Dienststelle stellt fest, ob die zu besetzende Stelle nach den Zielvorgaben mit einer Frau zu besetzen ist und teilt das Ergebnis der Auswahlkommission.
2. Die Dienststelle erstellt ein präzises Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle (Festlegung der notwendigen Formalqualifikation, d. h. erforderliche Ausbildung, weitere Mindestqualifikationserfordernisse, Fachwissen, Berufserfahrung usw. sowie Eignungsmerkmale) und legt die Gewichtung der Kriterien unter Beteiligung der Frauenbeauftragten fest.
3. Grundsätzlich ist jede Position auch in Teilzeittätigkeit wahrnehmbar. Ausnahmen sind gegenüber der Frauenbeauftragten besonders zu begründen. In den Ausschreibungstexten ist ein entsprechender Hinweis auf die Teilzeiteignung oder Nicht-Teilzeiteignung der Stelle aufzunehmen.
4. Der Ausschreibungstext erhält, wenn für den Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen festgestellt wurde, folgenden Zusatz:

„Um die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich abzubauen, werden Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Bewerber vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Frauen werden deshalb ausdrücklich aufgefordert sich zu bewerben“

5. Je nach Art der zu besetzenden Stelle werden Ausschreibungen gezielt nach Möglichkeit auch dort verbreitet, wo üblicherweise Frauen mit der geforderten Qualifikation zu finden sind (z. B. deutscher Ingenieurinnenbund e.V. für technische Berufe, Deutscher Juristinnenbund e.V. für juristische Berufe oder die jeweiligen Fachpublikationen).
6. Die Personalstelle fordert innerhalb der Dienststelle Frauen gezielt zur Bewerbung auf, die für die ausgeschriebene Stelle infrage kommen können.

Beförderungen/ Übertragung von Funktionen

Die Dienststelle stellt fest, ob die zu besetzende Stelle nach den Zielvorgaben mit einer Frau zu besetzen wäre und teilt das Ergebnis der Auswahlkommission.

3.2.2. Vorbereitung des Personalauswahlverfahrens durch das Auswahlgremium

- Das Auswahlgremium legt fest, welche Unterlagen, Kriterien, und Auswahlverfahren genutzt werden sollen: Bewerbungsunterlagen mit Zeugnissen, bisherige Leistungsbeurteilungen, Testverfahren.
- Ein Auswahlgespräch ist zwingend notwendig, wenn interne Bewerberinnen oder Bewerber dem Personalrat und/oder der Frauenbeauftragten nicht die Einsicht in die Personalakte gestattet haben.
- Die Frauenbeauftragte hat ein eigenes Vorschlagsrecht für die Einladung zum Auswahlgespräch.
- Gehen auf eine Stellenausschreibung für eine Stelle, die nach den Zielvorgaben mit einer Frau zu besetzen ist, keine weiblichen Bewerbungen ein, so entscheidet das Auswahlgremium innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der /Ausschreibungsfrist, ob eine erneute Ausschreibung vorgenommen werden soll.
- Das Auswahlgremium legt fest, welche Fragen gestellt werden sollen bzw. welche nicht (Negativkatalog). Fragen, die mit der Geschlechterrolle zusammenhängen, sind nicht zulässig.
- Das Auswahlgremium konkretisiert die Gewichtung der Kriterien, die das Anforderungsprofil enthält.
- Zu Vorstellungsgesprächen sind nach Möglichkeit alle Frauen, die sich beworben haben, einzuladen, mindestens jedoch so viele wie Männer.

3.2.3. Auswahl

- Das Auswahlgremium nimmt unbeschadet des Vorschlagsrechtes der Amtsleitung im Anschluss an die Gespräche eine gemeinsame Auswertung vor.
- Die Auswahlentscheidung wird vom Auswahlgremium dokumentiert.

4. Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung

1. Die Dienststelle kommt dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach familienfreundlicher Arbeitszeit nach, sofern nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.
2. Die Dienststelle gestaltet nach Möglichkeit Arbeitsplätze so, dass Anträgen auf Reduzierung oder Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann. Dies gilt auch für Leitungsfunktionen auf allen Ebenen.
3. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten.
4. Bei der Terminierung von Sitzungen wird die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt. Das Sitzungsende sollte über die Kernarbeitszeit regelmäßig nicht hinausgehen, damit Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern und Beschäftigten, die die Pflege von Angehörigen übernommen haben, die Teilnahme erleichtert wird.
5. Die Dienststelle kommt dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der stellenplanmäßigen Voraussetzungen bzw. des vorhandenen Personalkostenbudgets nach Möglichkeit nach.
6. Bei der Urlaubsplanung werden die Bedürfnisse von Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Beschäftigten, die die Pflege von Angehörigen übernommen haben, möglichst vorrangig berücksichtigt.

7. Die Personalstelle informiert und berät die Beschäftigten, welche Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben bestehen. Die Beratung umfasst insbesondere die gesetzlichen und / oder tariflichen Regelungen zur Arbeitszeitverkürzung und Beurlaubung sowie deren Auswirkungen auf die sozialen Sicherungen und zum Wiedereinstieg in die berufliche Tätigkeit.
8. Die Dienststelle regelt mögliche Einsatzfelder für schwangere Frauen und stellt soweit möglich Schwangerschaftsvertretungen sicher. Die Dienststelle stellt eine ausgewogene Umverteilung der während der Mutterschutzfristen anfallenden Arbeiten sicher.
9. Beurlaubte und Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, sind bei der Personalplanung zu berücksichtigen. Die Dienststelle prüft spätestens 6 Monate vor Ende der Beurlaubung oder Elternzeit, welche Einsatzmöglichkeiten voraussichtlich bestehen werden und teilt diese den beurlaubten Personen mit. Bei der Wiederaufnahme der Beschäftigung ist eine angemessene Einarbeitungszeit sicherzustellen.
10. Die Dienststelle bietet Beurlaubten und Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, an, an internen Schulungsmöglichkeiten teilzunehmen, Tätigkeiten im Sinne von § 10 Abs. 1 LGG (z. B. Aushilfen, Krankheit- und Urlaubsvertretungen) zu übernehmen und informiert sie über die Einführung neuer Arbeitsmethoden. Sofern keine Ersatzkräfte eingestellt werden, stellt die Dienststelle eine ausgewogene Umverteilung der während der Beurlaubungen oder Elternzeiten anfallenden Arbeiten sicher.

5. Fort- und Weiterbildung

Die Dienststelle fördert die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen durch gezieltes Anbieten von Qualifizierungsmaßnahmen oder Übertragung von besonderen Aufgaben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalführungs- und Personalentscheidungsaufgaben sind gehalten, an Fortbildungsveranstaltungen zu frauenspezifischen Themen teilzunehmen (z. B. zum LGG, insbesondere zu Frauenförderplänen, oder zum AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)). Die Dienststelle teilt entsprechende Angebote mit und fordert zur Teilnahme auf.

Die Dienststelle fördert in besonderem Maße die Qualifizierung von Frauen in den niedrigen Vergütungsgruppen.

6. Beurteilungen

Bei der Erstellung von Beurteilungen ist zu beachten, dass sich Mutterschutz- und Elternzeiten und Beurlaubungen nicht nachteilig auf die Beurteilungen auswirken. Dasselbe gilt für die Beurteilungen von Teilzeitbeschäftigten.

7. Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Beschäftigten werden im Abstand von zwei Jahren von der Personalstelle über die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informiert, neu eingestellte Beschäftigte am Tag ihrer Einstellung.

8. Frauenbeauftragte

Die Frauenbeauftragte ist zu allen Dienstgesprächen/Arbeitsgruppensitzungen, die ihre Arbeit betreffen, einzuladen, insbesondere zu:

- Monatsgesprächen mit dem Personalrat,
- Dienstbesprechungen, sofern die Themen die Aufgaben der Frauenbeauftragten berühren,
- Personalauswahlgremien/Vorstellungsgespräche, auch dann, wenn sich ausschließlich Männer beworben haben
- Sitzungen zu Personal-, Fort- und Weiterbildungsplanungen,
- Arbeitskreisen zur Umorganisation der Dienststelle und von Arbeitsabläufen sowie zu Arbeitskreisen, die sich mit dem Einsatz technikunterstützter Informationsverarbeitung befassen,
- Arbeitskreisen/-gruppen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe.

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, an Arbeitskreisen, die die Tätigkeiten der Frauenbeauftragten zum Thema haben oder Frauenförderungsthemen behandeln, teilzunehmen.

Bei der Terminplanung ist auf die Belange der Frauenbeauftragten Rücksicht zu nehmen. Ist diese oder ihre Vertreterin verhindert, so wird die unverzügliche Information über Besprechungsergebnisse sichergestellt.

Für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten wird ein Dienstzimmer mit der üblichen Ausstattung zur Verfügung gestellt.

Die Frauenbeauftragte wird in ihrem Hauptamt mit Std./Wo. entlastet (oder: für ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte voll freigestellt). § 15 Abs. 4 Satz 3 LGG bleibt unberührt.

Die Frauenbeauftragte erhält einen Ausdruck des Amtsblattes/Beiblattes, sobald es der Dienststelle vorliegt. Im Übrigen sind bei fristgebundenen Umläufen die Belange der Frauenbeauftragten zu berücksichtigen.

Stellvertreterin der Frauenbeauftragte

§ 15 Abs. 4 LGG gilt für die Stellvertreterin der Frauenbeauftragten entsprechend.

Die Stellvertreterin der Frauenbeauftragten hat den gleichen Anspruch

- auf angemessene Schulungsmaßnahmen,
- regelmäßige Teilnahme an frauenspezifischen Arbeitskreisen,
- und auf zeitliche Entlastung von den Aufgaben ihres Hauptamtes

wie die Frauenbeauftragte.

Die Stellvertreterin der Frauenbeauftragten ist berechtigt, an Arbeitskreisen, die die Tätigkeiten der Frauenbeauftragten zum Thema haben oder Frauenförderungsthemen behandeln, teilzunehmen. und wird für diese Zeiten von den Aufgaben ihres Hauptamtes (bzw. ihrer dienstlichen Tätigkeiten) freigestellt.

9. Fortschreibung des Frauenförderplans

Die Zielvorgaben werden beginnend mit Dezember 200... jährlich zum Ende eines jeden Jahres an Hand der Beschäftigtenstrukturanalyse in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat aktualisiert und in der Dienststelle bekanntgegeben.

Bremen,

Dienststellenleitung

Frauenbeauftragte

Personalrat

Publikationen und Links

Publikationen und Links

Dezember 2013 | Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Der IAB-Kurzbericht von Susanne Kohaut und Iris Möller untersucht den Frauenanteil in den Führungsebenen für den Zeitraum von 2008 bis 2012 in der Privatwirtschaft und vergleicht ansatzweise die Entwicklung im öffentlichen Sektor.

<http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k131128305>

März 2013 | Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik

Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik

Auf der Grundlage einer repräsentativen Befragung deutscher Unternehmen wird eine duale Zielsetzung verfolgt: Zum einen wird der Status quo des Familienbewusstseins deutscher Unternehmen 2012 erfasst und die wesentlichen Einflussfaktoren sowie die betriebswirtschaftlichen Effekte einer familienbewussten Personalpolitik identifiziert. Zum anderen erfolgt ein Vergleich mit dem Jahr 2007, aufgrund dessen Aussagen zur Entwicklung und Nachhaltigkeit des betrieblichen Familienbewusstseins getroffen werden.

<http://www.ffp.de/projekte-de.html> - dort unter abgeschlossene Projekte

Januar 2013 | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland

Der 2. Atlas zur Gleichstellung erweitert den 1. Atlas umfassend. Er enthält Daten und Statistiken zu Indikatoren wie beispielsweise Mandate in den Länderparlamenten, Hochschul- oder Juniorprofessuren oder Teilzeitbeschäftigung und bildet den erreichten Grad der Chancengleichheit in Karten, Diagrammen und Tabellen ab. Die insgesamt 36 erfassten Indikatoren sind den vier Kategorien Partizipation, Bildung und Ausbildung, Arbeit und Einkommen sowie Lebenswelt zugeordnet.

www.bmfsfj.de – dort unter Service - Publikationen

November 2012 | Friedrich-Ebert-Stiftung

Einsam an der Spitze - Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Sektor sind Frauen, aber das spiegelt sich bislang kaum in den Führungspositionen wider. Die Studie beleuchtet die Topetagen des öffentlichen Sektors. Sie zeigt auf, welche Bereiche nahezu frauenfrei sind und warum das so ist. Gleichzeitig lenkt sie den Blick auf bemerkenswerte Erfolge, die zeigen, dass mehr Frauen in Führungspositionen möglich sind.

www.fes.de –Bibliothek – digitale Bibliothek –FES-Publikationen – Tietel in die Suchmaske eingeben.

März 2010 | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ Sinus Sociovision

Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken]

In einer repräsentativen Befragung von 511 Führungskräften privatwirtschaftlicher Unternehmen wurden deren Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen und zu politischen Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe untersucht.

www.bmfsfj.de– dort unter Service - Publikationen

Mai 2013 | Hans Böckler Stiftung

Familienfreundliche Regelungen eher selten

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen beitragen. Das Potenzial dazu ist jedoch längst nicht ausgeschöpft, zeigt eine

Analyse des WSI („Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland“)

<http://hdl.handle.net/10419/74707>

Dezember 2012 | Europäische Kommission

Frauen in Entscheidungspositionen

In einem länderübergreifenden Austausch wurden Handlungsmöglichkeiten erörtert, um die Stellung der Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungspositionen zu festigen. Insgesamt liegen Diskussionspapiere bzw. Stellungnahmen hierzu aus 17 Ländern der Europäischen Union vor.

Juli 2011 | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

4. Bilanz Chancengleichheit

Die 4. Bilanz der Vereinbarung zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, die die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Privatwirtschaft am 2. Juli 2001 unterzeichnet haben, beschäftigt sich mit der Entwicklung in den Bereichen "Frauen in Führungspositionen", "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" sowie "Entgeltungleichheit".

www.bmfsfj.de – dort unter Service - Publikationen

Frauen in Führungspositionen - Barrieren und Brücken

Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft meinen, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen für die Gegenwart und Zukunft der Unternehmen ökonomisch notwendig ist. Aber 70% von ihnen bezweifeln, dass das Ziel "Mehr Frauen in Führungspositionen" von alleine gelingt. Dies zeigt die repräsentative Untersuchung des Sinus-Instituts im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

www.bmfsfj.de – dort unter Service - Publikationen

GenderDatenportal des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts

(WSI) Das Gender Daten Portal des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans- Böckler-Stiftung bietet Ein- und Überblicke zum Thema Gender und Arbeitswelt.

Wie unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in Deutschland? Wie lange Arbeitszeiten haben Mütter und Väter? Wie groß ist aktuell der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Besetzung von Führungspositionen? Auf diese und viele weitere Fragen gibt das WSI GenderDatenPortal Antwort. Es stellt komprimiertes Faktenwissen zur Verfügung.

www.boeckler.de/wsi_38957.htm

März 2008, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

„Im Takt – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“ Die Broschüre enthält viele anschauliche Beispiele für Arbeitszeitmodelle, weist auf die jeweiligen Vor- und Nachteile und auch auf rechtliche Aspekte hin.

(<http://www.kompetenzzentrum-bw.de/ffbetr/Infomaterial/Datenbank/20091210.1.pdf>)

Personalbericht 2011, Band III - Bericht über die Umsetzung des LGG 2010

Personalbericht 2011, Band III - Anlagenband <http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen53.c.8463.de>

„Wissenswertes zum Amt der Frauenbeauftragten“, Broschüre der ZGF, Materialien für die Wahl der Frauenbeauftragten“, Wahlordnung für die Wahl der Frauenbeauftragten

www.frauen.bremen.de – dort unter Arbeitswelt – Frauenförderung im öffentlichen Dienst

Informative Links:

www.gender-mainstreaming.net

www.impulsgeber-zukunft.de

www.erfolgsfaktor-familie.de

www.frauensprache.com

www.perspektive-wiedereinstieg.de

www.familie-pflege-zeit.de

