



# Frauenförderplan

FÜR DEN **DIENSTLEISTUNGSBEREICH** DER HOCHSCHULE BREMEN

## Vorwort

**Jürgen-Peter Henckel**  
Kanzler der Hochschule Bremen

**Corinna Lott**  
Frauenbeauftragte gemäß  
Landesgleichstellungsgesetz

Mit dem vorliegenden Frauenförderplan will die Hochschule Bremen das im Landesgleichstellungsgesetz verankerte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern vorantreiben. Hierzu sind die Strukturen innerhalb ihrer Verwaltung so zu verbessern, dass Frauen in allen Bereichen und Funktionen gleichberechtigt vertreten sind. Bislang ist dies auch an der Hochschule Bremen noch nicht die Regel.

In dem vorliegenden Frauenförderplan werden deshalb die in den letzten Jahren bereits konzipierten Maßnahmen zur

- Förderung der Gleichstellung,
- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

konsequent fortgeschrieben.

Die konkreten Zielvorgaben hierzu sollen u.a. dazu beitragen, dass mehr Frauen in Leitungsfunktionen und Führungspositionen gelangen. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei im Besonderen der Fortsetzung der begonnenen Weiterqualifizierung für den Aufstieg von Frauen zu.

Die Hochschule Bremen ist über den Frauenförderplan hinausgehend generell bestrebt, die beruflichen Chancen von Frauen in allen Bereichen zu verbessern und die Vereinbarung von Familie und Beruf grundsätzlich zu erleichtern. Neben den Führungskräften der zentralen Verwaltung sind hierzu vor allem auch die Leiterinnen und Leiter der einzelnen Einrichtungen und Institute, die Frauenbeauftragten, der Personalrat sowie alle Beschäftigten aufgerufen, in vertrauensvoller und gerechter Zusammenarbeit die angestrebten Ziele zu verwirklichen.

Bremen, Oktober 2009

*Peter Henckel*

*Corinna Lott*

## Der Auftrag der Frauenbeauftragten

Das vom Senat der Freien Hansestadt Bremen beschlossene „Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen“ (LGG) gilt seit dem 29.11.1990. Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern. Im Rahmen dieser Aufgabe (§13) 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.



Zur Aufgabenerfüllung gehören u.a. Mitwirkung und Unterstützung bei Stellenbesetzungen und Beförderungen, beim beruflichen Wiedereinstieg, bei der Realisierung von Teilzeitwünschen, bei Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei unzutreffenden Beurteilungen, bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Weiterhin ist die Beratung ein weiterer fester Bestandteil der täglichen Arbeit. Hinzu kommen Mitwirkung durch direktes Einbringen von Stellungnahmen bei regelmäßiger Teilnahme an Personalratssitzungen und den Arbeitskreisen der Hochschule sowie Treffen mit der Personalleitung und Hochschulleitung. Ferner ist die Frauenbeauftragte nach LGG berechtigt an Sitzungen bremischer übergeordneter Arbeitskreise und Ausschuss-Sitzungen, die dem LGG dienen, sowie an überregionalen und bundesweiten Kongressen, Konferenzen und Veranstaltungen teilzunehmen. Überdies wirkt sie bei der Aufstellung des Frauenförderplans der Hochschule Bremen, der eine Personalentwicklung zugunsten der Frauen festschreibt, mit (LGG - § 6) und ist Mitglied der Zentralen Kommission für Frauen-Fragen – ZKFF – (§ 6, Abs.5 BremHG).



## Der Frauenförderplan

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Forderung des Grundgesetzes nach Gleichbehandlung und Gleichstellung zu erfüllen und die vorhandenen Strukturen so zu verändern, dass Frauen in allen Bereichen und Funktionen paritätisch vertreten sind. Durch Zielvorgaben des Frauenförderplans soll die Unterrepräsentanz abgebaut, die Verbesserung der Wertigkeit und Qualität typischer Frauenarbeitsplätze sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden.

### 1. Verwaltungsspezifische Ziele

Die Hochschulleitung übernimmt die Verantwortung und unterstützt im Rahmen der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips aktiv den Gestaltungsprozess in der Verwaltung, geschlechtergerechte und familienfreundliche Organisationsstrukturen und Arbeitsbedingungen zu entwickeln und zu implementieren.

Hochschulleitung



Hochschulleitung

Durch Informationsveranstaltungen und Fortbildungen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung an das Thema „Gender Mainstreaming in der Verwaltung“ herangeführt. Themen können u.a. sein:

- Besonderheiten in der Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern in der Verwaltung und den daraus resultierenden unterschiedlichen Interessen und Notwendigkeiten
- Steigerung der Effektivität der Verwaltung unter dem Aspekt von Gender Mainstreaming
- Einführung in das Thema Gender-Budgeting und Relevanz für das jeweilige Verwaltungshandeln

Durch Fortbildungen werden Führungskräfte im Erwerb von „Gender-Kompetenz“ geschult. Themen können u.a. sein:

- Gender Mainstreaming als Element der Verwaltungsmodernisierung
- Methoden der Umsetzung von Gender Mainstreaming (= praktische Gender-Kompetenz)
- Gender Mainstreaming im Blickwinkel „Verwaltungsreform“. Qualitäts-, Effektivitäts- und Effizienzsteigerung.
- Gender Mainstreaming: Veränderungen von Entscheidungsprozessen
- Berücksichtigung familienfreundlicher dienst- und arbeitsrechtlicher Bedingungen

## 2. Personalpolitische Ziele

### 2.1. Personalmarketing – Personaleinstellung

**Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Führungskräfte und der technischen Angestellten soll abgebaut werden.**

Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle und Ausschreibungstext sollen auf eine gezielte Frauenförderung abgestimmt sein und Maßnahmen geprüft werden, mit denen Frauen für eine Bewerbung gewonnen werden können.

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Der Ausschreibungstext in den jeweiligen Status- und Laufbahngruppen enthält folgenden Hinweis: „Die Hochschule Bremen ist bestrebt, den Anteil von weiblichem Personal im .... Bereich zu erhöhen und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich auf, sich zu bewerben.“

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Vor Besetzung einer Stelle wird deren Teilbarkeit bzw. Nichtteilbarkeit festgestellt. Die Nichtteilbarkeit eines Arbeitsplatzes ist zu begründen (siehe auch Teilzeit- und Befristungsgesetz § 7).

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

In den Stellenausschreibungen ist zu vermerken, wenn die Möglichkeit der Teilzeittätigkeit besteht.

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Die Frauenbeauftragte nach LGG wird am Stellenbesetzungsverfahren für den Dienstleistungsbereich der Hochschule beteiligt. Die Stellenausschreibungen sind ihr eine Woche vor Beantragung der Zustimmung durch den Personalrat vorzulegen.

▶ Personalabteilung

Für die Einladung zu Vorstellungsgesprächen hat die Frauenbeauftragte ein eigenes Vorschlagsrecht und gibt ein eigenes Votum zur Auswahlentscheidung ab.

▶ Personalabteilung  
Führungskräfte

Die Frauenbeauftragte wird an den Einstellungsverfahren beteiligt. In den jeweiligen Vorstellungsgesprächen ist sie Mitglied mit beratender Stimme. Das Personaldezernat oder die Verwaltung des ausschreibenden Bereiches gewähren ihr rechtzeitig Einsicht in die Bewerbungsunterlagen. Die Termine des Verfahrens sind mit ihr abzustimmen.

▶ Personalabteilung  
Führungskräfte



Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Soziale Kompetenzen werden als grundlegendes Anforderungsprofil in Stellenausschreibungen aufgenommen.

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Bei der Auswahl von Führungskräften sollten Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Gender Mainstreaming ein ausschlaggebendes Kriterium des Anforderungsprofils sein - Gender Mainstreaming ist Führungsaufgabe.

## 2.2. Personalbeurteilung – Potenzialerfassung

### Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte



Über zu entwickelnde Rückkehrrichtlinien soll (in Elternzeit) beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz geregelt und erleichtert werden.

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Für Mitarbeiterinnen in unteren und mittleren Vergütungs- und Besoldungsgruppen soll die qualifizierte Fortbildungsteilnahme nachweislich als formales Qualifizierungsmerkmal bei Stellenbesetzungen berücksichtigt werden, ebenso für einen leistungsbedingten Aufstieg.

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Frauen, die sich intern weiterqualifiziert haben, sind im Rahmen der Personalentwicklung bei der Neu- und Umbesetzung von Stellen nachweislich zu einer Bewerbung zu ermutigen und entsprechend zu berücksichtigen.

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Das Thema „berufliche Weiterentwicklung“ wird im Rahmen der Potenzialerfassung bei Mitarbeiterinnen/ Vorgesetzten-Gesprächen zwingender Bestandteil.



## 2.3. Personalentwicklung – Weiterbildung

**In der systematischen Aufstiegsqualifizierung beim Wechsel von der mittleren in die gehobene und beim Wechsel von der gehobenen in die höhere Funktionsebene sowie bei der Aufstiegsförderung und der Führungskräftefortbildung werden im Zuge von Personalentwicklungsmaßnahmen Frauen vorrangig berücksichtigt.**

Hausinterne Stellenausschreibungen werden verstärkt vorgenommen, um Beschäftigten die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und den damit verbundenen Aufstieg zu ermöglichen. Frauen werden hier vorrangig berücksichtigt.

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Die berufliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen soll durch gezieltes Anbieten von Qualifizierungsmaßnahmen oder Übertragung von besonderen Aufgaben gefördert werden. Dies gilt es seitens der Vorgesetzten und der Personalabteilung nachprüfbar zu dokumentieren und in der Personalakte zu hinterlegen.

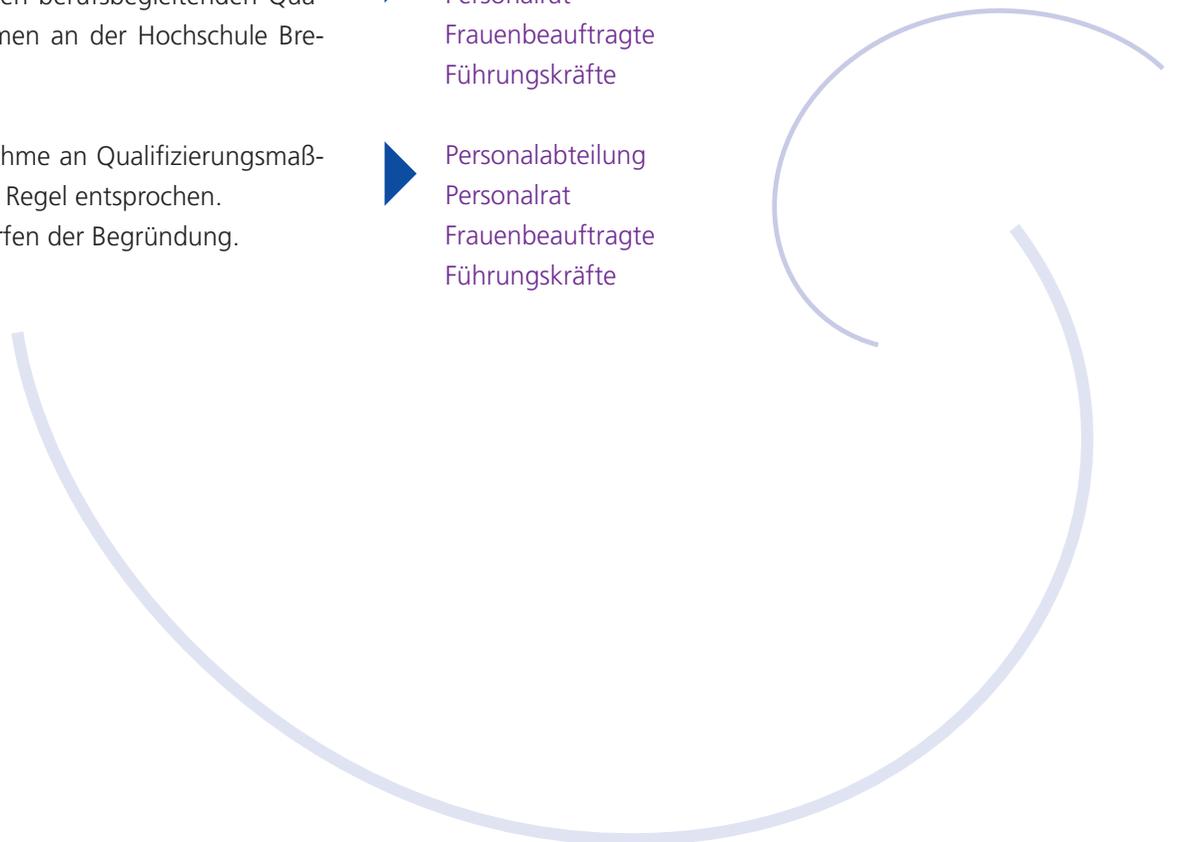
▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Beurlaubte Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen können grundsätzlich an allen berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen an der Hochschule Bremen teilnehmen.

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Anträgen auf Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wird in der Regel entsprochen. Ablehnungen bedürfen der Begründung.

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



## 2.4. Führungskräfteentwicklung

Die Hochschule Bremen will gezielt Mitarbeiterinnen bei der Übernahme von Führungsaufgaben unterstützen und sie dahingehend fördern.



Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Gezielte Fortbildungen im Bereich Führung sind anzubieten. Im Rahmen der Personalentwicklung ist eine Teilnahme auch Beschäftigten zu ermöglichen, die bislang noch keine Führungsaufgaben wahrnehmen.

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Bei Führungskräftebildungen sind u.a. zu thematisieren:

- Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen von Gleichstellung
- Implementierung des Gender-Mainstreaming-Prinzips
- Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie und
- Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Diversity

## 2.5. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Hochschule Bremen bemüht sich um eine familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung, um den Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von beruflichen Engagement und familiären Aufgaben zu erleichtern.

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Beschäftigte mit familiären Aufgaben wird unter Beachtung der dienstlichen Belange die Möglichkeit eröffnet, ihre Arbeitszeit auf diese Erfordernisse auszurichten.

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Die Hochschule Bremen unterstützt diesbezügliche Möglichkeiten von Kinderbetreuung in Räumen der Hochschule und in einer umliegenden Kindertagesstätte

Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte



Der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der stellenplanmäßigen Voraussetzungen soll ebenso berücksichtigt werden wie der individuelle Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit (siehe auch § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Die Hochschule Bremen berät Beschäftigte über eine familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung, d.h. über die gesetzlichen und/oder tarifrechtliche Regelungen zu Arbeitszeitverkürzung, Beurlaubung und Wiedereinstieg sowie deren Auswirkungen auf die soziale Sicherung, insbesondere auf die Kranken- und Alterssicherung.

▶ Personalabteilung

Bei befristeten Einstellungen soll überprüft werden, ob nach einer familienbedingten Beurlaubung im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten dem Antrag auf Verlängerung der Beschäftigung um den Zeitraum der Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses stattgegeben werden kann.

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Dem Wunsch, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die noch verbliebene Vertragszeit in Teilzeit umzuwidmen und die Vertragsdauer entsprechend zu verlängern, sollte im Rahmen der organisatorischen und arbeitsrechtlichen Möglichkeiten möglichst entsprochen werden.

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Die Hochschule Bremen ist bemüht, insbesondere bei dringenden familiären Belangen ein vorübergehendes „Zeitweises arbeiten von zu Hause aus“ im Rahmen der bestehenden Arbeitsorganisation kurzfristig zu ermöglichen. (siehe hierzu die Absichtserklärung Hochschulleitung)

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Sitzungen und Veranstaltungen die außerhalb der normalen Arbeitszeit liegen sind rechtzeitig bekannt zu geben und bei der Terminierung haben die Notwendigkeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten mit familiären Aufgaben in der Regel Vorrang.

▶ Führungskräfte  
Vorsitzende von  
Gremien und  
Ausschüssen

Um auch während der Beurlaubung die berufliche Qualifikation aufrechterhalten zu können, werden beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der verfügbaren Budgets Urlaubs- und Krankenvertretungen angeboten (LGG §10, Abs.1).

▶ Personalabteilung  
Personalrat  
Frauenbeauftragte  
Führungskräfte

Durch eine entsprechende organisatorische und zeitliche Gestaltung sind Mitarbeiterinnen mit familiären Aufgaben, insbesondere Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.

▶ Führungskräfte



### 3. Organisationsübergreifende Ziele

Die Verantwortung für die Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips liegt auf höchster Führungsebene und soll im Top-Down-Prozess in alle untergeordneten Arbeitsbereiche verteilt werden.

Hochschulleitung



Das Prinzip des Gender Mainstreaming soll in das Strategiepapier der Verwaltung aufgenommen werden (Leitbild, Führungsleitlinien o.ä.)

Organisationseinheiten



Beschlussvorlagen werden auf gleichstellungsrelevante Aspekte hin überprüft. Es werden die möglichen Auswirkungen von Maßnahmen auf die Geschlechter im Vorfeld bewertet sowie Vorschläge erarbeitet, wie durch das geplante Vorhaben die Chancengleichheit von Frauen und Männern gefördert werden kann.



## Schutz vor sexueller Belästigung

Die Hochschule Bremen hat am 13. Juni 1994 eine Richtlinie zum Verbot sexueller Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz verabschiedet. Betroffene Mitarbeiterinnen können sich zur Erstberatung und Unterstützung an die Frauenbeauftragten nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG) und/oder nach Bremischen Hochschulgesetz (BremHG) wenden.

### Berichtspflicht

Die Ergebnisse der gemäß LGG § 16 erstellten Berichte und Datenanalysen zur Beschäftigungsstruktur werden der Hochschulleitung sowie der Frauenbeauftragten nach LGG vorgelegt und sind ein verbindliches Steuerungsinstrument bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung der personalpolitischen Ziele zur Frauenförderung der Hochschule Bremen. Die Berichte werden über die Hochschulwebsite allen Beschäftigten zugänglich gemacht.



### Datenanalyse zur Beschäftigtenstruktur

Die benötigten Daten gemäß LGG § 6 Abs. 1, Artikel 8 werden über eine Stichtagsregelung für das laufende Jahr von der Personalabteilung und dem Controlling bereitgestellt und sind fester Bestandteil des Berichts.



### Schlussbestimmungen

Auf Grundlage der Berichte und Datenanalysen zur Beschäftigungsstruktur werden die hochschulspezifischen Frauenfördermaßnahmen kontinuierlich weiterentwickelt und fortgeschrieben. Der Frauenförderplan wird an alle Beschäftigte weitergeleitet bzw. den neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Einführungsmappe ausgehändigt und auf der Hochschulwebsite hinterlegt.

#### Anlage

**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 (Landesgleichstellungsgesetz)**

vom 29. November 1990  
(Brem.GBl.S.433)

zuletzt geändert durch das 9. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Artikel 3) vom 08. April 2003 (Brem.GBl.S.151)

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

### **Artikel 1**

#### **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 Stadtgemeinde 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 Lohn-, Vergütungs- 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 Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen 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, öffentlichen 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 Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten.
- (2) Die Regelung des § 71 a Abs. 4 des Bremischen Beamtengesetzes gilt auch für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 2). In einem Tarifvertrag zugunsten der Arbeiter und Angestellten 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

te 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) In jeder Dienststelle, in der ein Personalrat oder ein Richteramt zu wählen ist, werden eine Frauenbeauftragte sowie eine Stellvertreterin, die die Frauenbeauftragte bei Verhinderung vertritt, gewählt.

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

(3) Wählbar sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder dem Bremischen Richtergesetz 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 in getrennten Wahlgängen 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) 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.

### § 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. Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Frauenbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Beauftragte 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. Über diesen Widerspruch entscheidet, auch bei Maßnahmen nachgeordneter Dienststellen, die zuständige Senatorin oder der zuständige Senator. 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 Bremisches Personalvertretungsgesetz 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.

### § 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.

### § 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 Abordnungs-schutz, 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.  
[Artikel 2 bis 7 (1)]

## **Artikel 8**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bremen, den 29. November 1990

Der Frauenförderplan gemäß LGG gilt bis zur  
nächsten Fortschreibung.

### **Impressum**

Herausgeber:

Der Kanzler der Hochschule Bremen

Redaktion:

Corinna Lott, Frauenbeauftragte (LGG)

[www.frauenbuero.hs-bremen.de](http://www.frauenbuero.hs-bremen.de)

Gestaltung:

axent, Ines Hillmann

[www.axentesetzen.de](http://www.axentesetzen.de)