



Gesamtpersonalrat Knochenhauerstr. 20/25 28195 Bremen

An die
Mitglieder des Parlamentsausschusses
für die Gleichstellung der Frau

Auskunft erteilen
**Saskia Coenraats/
Doris Hülsmeier**

Telefon (0421) 361 2215

Fax (0421) 496 2215

E-Mail
gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de

Internet
www.gesamtpersonalrat.bremen.de

Datum und Zeichen
Ihres Schreibens

Unser Zeichen
(bitte bei Antwort angeben)

3-40/07 SC/Hü/Schn

Bremen, 5. Dezember 2012

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtge- meinde Bremen zum Personalbericht 2011 – Band III

Sehr geehrte Damen und Herren,

der vorgelegte Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010 ist auch für den Gesamtpersonalrat eine wichtige Arbeitsgrundlage. Die grundsätzliche Bewertung der dargestellten Entwicklungen durch die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau wird vom Gesamtpersonalrat geteilt.

Der Gesamtpersonalrat weist ergänzend im Folgenden auf einige wichtige „Stellschrauben“ hin, die die Gleichstellung von Frauen und Männern im konkreten Arbeitsleben unterstützen können:

1. Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sollte durch zentrale Regelungen unterstützt werden, die einen Handlungsrahmen für geeignete Maßnahmen vorgeben. Der Gesamtpersonalrat kann sich zu diesem Thema auch eine Dienstvereinbarung vorstellen. Unter anderem sollten dort folgende Themen behandelt werden:
 - a. Vereinbarkeit von Familie und Beruf - ein Thema auch für Männer
 - b. Arbeitszeitregelungen
 - c. Vollzeitanspruch ermöglichen, falls nicht gegeben
 - d. Berücksichtigung der Bedürfnisse pflegender Angehöriger
 - e. Qualifizierte Kinderbetreuung mit guten Arbeitsbedingungen und fairer Bezahlung.

2. Die **Bremische Beurteilungsrichtlinie für den allgemeinen Verwaltungsdienst** muss evaluiert werden. Die Überprüfung sollte auch aus einer geschlechterbezogenen Sicht erfolgen. Ein Gutachten



aus München gibt Hinweise darauf, dass es bei Beurteilungen zu systematischen Benachteiligungen von Frauen kommen kann. Das kann negative Auswirkungen auf Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten nach sich ziehen und gute Ausgangsbedingungen von Frauen (gute Ausbildungs-/Studienabschlüsse, hohe Fortbildungsbereitschaft) wirkungslos machen.

3. **Qualifizierte Entwicklungsperspektiven in Frauenberufen, Entgeltgleichheit**

In klassischen „Frauenberufen“, wie zum Beispiel bei den Schulsekretärinnen, sollten Entwicklungsperspektiven geschaffen werden. Hier gibt es organisatorische und qualifikatorische Möglichkeiten, die sowohl im Interesse der Betroffenen als auch im Interesse der Schulleitungen liegen. Mit qualifizierten Assistenzaufgaben können die Schulleitungen entlastet und die Verwaltungsangestellten Perspektiven gewinnen. Hier sollten konkrete Schritte eingeleitet werden.

Das Berufsbild der ErzieherInnen muss weiter aufgewertet und dessen Qualifikationsniveau insgesamt erhöht werden. Neue Studien belegen die hohe Bedeutung frühkindlicher Bildung für die Persönlichkeitsentwicklung. Der Gesamtpersonalrat hatte daher die gemeinsame Forderung von ZGF, ver.di und den Personalräten von KiTa Bremen und Bremerhaven nach einer Weiterentwicklung der ErzieherInnenausbildung und perspektivischen Überführung ins duale Berufsbildungssystem mit Durchlässigkeit zur Hoch- und Fachhochschulausbildung unterstützt. Mit dem Festhalten an der Kurzausbildung zum/r SozialassistentIn wird das Gegenteil erreicht. Die damit verbundenen Probleme für die ErzieherInnenausbildung (z. B. qualifikatorische Voraussetzungen, Ausbildungsförderung) müssen dringend angemessen gelöst werden.

4. **Freistellung der Frauenbeauftragten**

Über die Hälfte (52,8 %) der Frauenbeauftragten erfährt trotz der festgeschriebenen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes keine Entlastung für die Ausübung ihrer Tätigkeiten. In Anbetracht ihrer vielen Aufgaben, bei denen die Frauenbeauftragten kontinuierlich in die Prozesse in den Dienststellen (z. B. Frauenförderpläne, Gesundheitsmanagement, Personalentwicklung) einbezogen sind, ist eine Entlastung der Frauenbeauftragten aber dringend erforderlich.

Für zukünftige Berichte zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes regt der Gesamtpersonalrat an, zusätzlich über die folgenden Beschäftigungsverhältnisse differenziert nach Anzahl der Männer und Frauen zu berichten:

- Anzahl befristet Beschäftigte – differenziert nach Vollzeit/Teilzeit
- Anzahl Minijobs
- Anzahl Leih- bzw. ZeitarbeitnehmerInnen bzw. Beschäftigte Freier Träger.

Abschließend bedankt sich der Gesamtpersonalrat für das Gehör im Gleichstellungsausschuss. Wir wünschen uns, auch zukünftig in Fragen der Gleichstellung der Frau im bremschen öffentlichen Dienst im Dialog zu bleiben.

Mit freundlichen Grüßen



Doris Hülsmeier
Vorsitzende