



**Gesamtpersonalrat für das Land
und die Stadtgemeinde Bremen**



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Gesamtpersonalrat Knochenhauerstr. 20/25 28195 Bremen
Mitglieder des Gleichstellungsausschusses der
Bremischen Bürgerschaft

Auskunft erteilt
Saskia Coenraats
Zimmer 8
Tel. (0421) 361 17177
Fax (0421) 496 2215
E-Mail
gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de
Datum und Zeichen
Ihres Schreibens

Unser Zeichen
(bitte bei Antwort angeben)
3-40/02
Bremen, 12. Januar 2017

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten der Jahre 2012 und 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns über die Vorlage des Berichts über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten der Jahre 2012 und 2014 und danken für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Wir stellen fest, dass der Frauenanteil insgesamt stetig gestiegen ist. Dies ist erfreulicherweise zurückzuführen auf Stellenbesetzungen und Einstellungen zur Berufsausbildung und in Dualen Studiengängen.

Geblichen ist die ungleiche Verteilung der Geschlechter bei bestimmten Berufen. Überwiegend Frauenarbeitsplätze befinden sich in der Raumpflege, beim Küchenhilfpersonal sowie in den Erziehungs- und Betreuungsdiensten. Als Bereiche mit ziemlich geringem Frauenanteil erscheinen dagegen Feuerwehr, Polizei und Strafvollzug. Der Frauenanteil bei diesen Berufen erweist sich - bei leichten Verbesserungen - als ziemlich stabil.

Beim Frauenanteil auf allen hierarchischen Ebenen ist eine langsame Verbesserung festzustellen. Genau hier können weitere Initiativen zum Erhalt und zur Steigerung des Frauenanteils innerhalb der Laufbahngruppen ansetzen.

Bei der gewünschten Weiterentwicklung der Frauenanteile auf allen Ebenen sehen wir gute Möglichkeiten. In unserer Stellungnahme beziehen wir uns auf vier Punkte, die sich nicht zuletzt aus der Beratungsarbeit des Gesamtpersonalrats ergeben.



Dienstgebäude
Knochenhauerstr. 20/25
3. Etage
28195 Bremen
Internet: www.gpr.bremen.de

Bus/Straßenbahn
Haltestellen Schlüsselkorb/
Am Wall/ Herdentor

Telefon (Auskunft): (0421) 361 2215



nach telefonischer Absprache

Seite 1 von 2

1. Grundsätze zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Was brauchen Frauen und Männer, um ihre beruflichen und privaten Verantwortlichkeiten in Einklang zu bringen? Welche Maßnahmen können hier unterstützend sein?

Sie brauchen mehr Zeit für Familienaufgaben. Sie brauchen Unterstützung bei sich ändernden Zeiten in der KiTa oder Schule und deren Vereinbarkeit mit dem Arbeitsplatz. Sie brauchen Unterstützung bei pflegebedürftigen Angehörigen. Sie brauchen verlässliche Regelungen, die flexibel angewendet werden und auf welche sie sich beziehen können. In diesem Sinne halten wir es für dringend erforderlich, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlicher Bestandteil von Personalführung wird. Wir schlagen vor, dies durch Grundsätze zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

2. Existenzsichernde Vollzeitarbeitsplätze ermöglichen

Frauen sehen sich häufig gezwungen, für Kindererziehung und für die Pflege der Angehörigen Teilzeitarbeit auszuführen oder ganz aus dem Beruf auszusteigen. Es gibt keinen einheitlichen Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wenn Teilzeit gearbeitet wird - aus welchen Gründen auch immer -, bedeutet das weniger Einkommen, weniger Altersabsicherung, weniger Berücksichtigung bei Aufstiegsmöglichkeiten. Verschärft wird dies durch Arbeitsplätze, die nur in Teilzeit angeboten werden (Zwangsteilzeit) beim Bürgertelefon, in Schulen und bei KiTa. Die Dienstvereinbarung „Bremer Erklärung“ sieht vor, Zwangsteilzeitstellen abzubauen. Hier ist es wichtig, Möglichkeiten zu entwickeln, damit größere Stundenkontingente zur Verfügung gestellt werden und existenzsichernde Arbeitsplätze entstehen.

3. Frauenbeauftragte

Leider ist seit 2006 ein Rückgang bei den gewählten Frauenbeauftragten zu verzeichnen. Nach 78,7 % in 2006 hatten 2014 nur noch 70,2 % der Dienststellen mindestens eine gewählte Frauenbeauftragte. Was hat zu diesem Rückgang geführt? Wenn die Frauenbeauftragten darüber sprechen, sagen sie, die Arbeit als Frauenbeauftragte wird nicht anerkannt. Die Arbeit der Frauenbeauftragten kommt „oben drauf“, ist ohne Freistellung wahrzunehmen und damit eine deutliche Mehrbelastung. Bei der herrschenden Arbeitsverdichtung ist es schwer, diese ehrenamtliche Tätigkeit zusätzlich auszuführen. Außerdem findet die Tätigkeit als Frauenbeauftragte keine Anerkennung bei der beruflichen Entwicklung. Das alles ist nicht zufriedenstellend. Wichtig ist es, diese Signale ernst zu nehmen und den Frauenbeauftragten unterstützend zur Seite zu stehen. Freistellungen und adäquate Einzelentlastungen sind geeignete Möglichkeiten. Ein Rückgang der Mitwirkungsmöglichkeiten durch Frauenbeauftragte ist nicht hinzunehmen, und Hindernisse sind abzubauen.

4. Frauenförderplan

Der Frauenförderplan als Strukturmaßnahme mit Ziel- und Zeitvorgaben wird von vielen Dienststellenleitungen nicht ernst genommen. Dieses Instrument ist zur Personalentwicklung aber hervorragend geeignet. Damit können gezielte Maßnahmen entwickelt und sichtbare Veränderungen in der betrieblichen Frauenförderung herbeigeführt werden. Sofern die Anwendung nicht oder nur unzureichend erfolgt, weist das auf eine Boykottierung des Gesetzes und eine Verschlechterung der Handlungsspielräume der Frauenbeauftragten hin. Es ist wichtig, dass der Frauenförderplan als zentraler Hebel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in jeder Dienststelle umgesetzt wird. Dabei kann auf etliche bewährte Dienstvereinbarungen zu wichtigen Themen der Personalentwicklung wie Betriebliches Gesundheitsmanagement, Alternierende Telearbeit, Grundsätze der gleitenden Arbeitszeit, Bremer Erklärung etc. zurückgegriffen werden.

Mit freundlichen Grüßen



Doris Hülsmeier
Vorsitzende