



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



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Gesamtpersonalrat Knochenhauerstr. 20/25 28195 Bremen

Dr. Anke Saebetzki
Der Senator für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Auskunft erteilt
Saskia Coenraats/Ina Menzel/
Doris Hülsmeier

Zimmer

Tel. (0421) 361 2215
Fax (0421) 496 2215

E-Mail
gesamtpersonalrat@gpr.bremen.de

Datum und Zeichen
Ihres Schreibens

Unser Zeichen
(bitte bei Antwort angeben)
3-40/07 SC/Me/Hr

Bremen, 17. Juni 2020



Fair handeln für Kinder in armen Ländern
mit der Rest-Cent-Aktion. Infos unter
www.gpr.bremen.de/restcent

Stellungnahme des Gesamtpersonalrats zum Ergebnis des Workshops zur Studie „Wirksamkeit des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)“ Umsetzbarkeit der Handlungsempfehlungen

Sehr geehrte Frau Dr. Saebetzki,

die Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes sind noch nicht erreicht. Das war der Ausgangspunkt der Studie mit ihren Handlungsempfehlungen. Der Senator für Finanzen hat jetzt gemeinsam mit der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau Vorschläge zur Umsetzung dieser Handlungsempfehlungen vorgelegt. Wir danken Ihnen für die Übersendung und für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Wir haben uns in unseren folgenden Anmerkungen schwerpunktmäßig auf die Vorschläge bezogen, die für uns und die Frauenbeauftragten von besonderer Relevanz sind.

Wir halten es generell für eine sehr gute Idee, dass zukünftig über eine Verwaltungsvorschrift die Arbeit der Frauenbeauftragten wie die der Dienststellen vereinheitlicht und unterstützt werden soll. Mit der geplanten Verwaltungsvorschrift werden wichtige Klarstellungen vorgenommen und Transparenz geschaffen. Das begrüßen wir.

Im Einzelnen haben wir zu den Handlungsempfehlungen in Ihrem Vermerk vom 29. April 2020 folgende Anmerkungen:

Zu 1. Entwicklung eines aktuellen (intersektionalen) Leitbildes für die berufliche Gleichstellung im bremischen öffentlichen Dienst durch einen ressortübergreifenden und partizipativen Prozess

Bei der Förderung von Vielfalt als Ziel der Personalentwicklung im bremischen öffentlichen Dienst geht es generell um eine Förderung von Entwicklungschancen für jede_n und dabei auch um den Abbau von Benachteiligungen. Aus unserer Sicht ist wichtig, dass bei der Entwicklung von Strategien für Diversity-Prozesse die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und der Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen besonders zu beachten ist.



Zu 5. Abbau der Asymmetrie in den Beteiligungsrechten zwischen Frauenbeauftragten und dem Personalrat

Wir schlagen vor, dass die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten, die Verfahrensweisen und die dazu gehörigen Fristen bei Abgabe eines Widerspruchs in die Verwaltungsvorschrift aufgenommen werden. Hierdurch wird eine transparente und verlässliche Zusammenarbeit mit den anderen Gremien unterstützt.

Zu 6. Festlegung eines Mindeststandards für die Freistellung der Frauenbeauftragten bei 0,5 Stellen

Wir begrüßen den Vorschlag der Festlegung der Freistellung von 0,5 VZÄ bei 150 Beschäftigten sowie den Hinweis auf eine Erweiterungsmöglichkeit als Ergebnis einer Absprache zwischen der Frauenbeauftragten und Dienststellenleitung und Verankerung dieser Punkte in der Verwaltungsvorschrift. Wie bei den Personalräten können spezifische Aufgaben und Problemstellungen einer Dienststelle weitere Freistellungsbedarfe für die Frauenbeauftragte begründen. Wir empfehlen daher, in der Verwaltungsvorschrift auch zu erläutern, dass die Erweiterungsmöglichkeiten in Abhängigkeit von Art, Umfang und spezifischen Problemlagen der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich sind.

Zu 7. Formale Anerkennung der im Amt der Frauenbeauftragten gewonnenen Kompetenzen bzw. Sicherung der Aufstiegsrelevanz der AFZ- Fortbildungen bei Bedarf

Die Wertung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte als eines der drei Aufgabenfelder, die die Voraussetzung für eine Beförderung nach A13 oder A15 bilden, sehen wir sehr positiv. In der Wahrnehmung der Rolle der Frauenbeauftragten erwerben die Kolleginnen vielfältige Kompetenzen, die bei der beruflichen Entwicklung der Kolleginnen generell berücksichtigt werden sollten.

Zu 15. Benennung von „Gleichstellungsbeauftragten“ (auf Referatsebene) aus dem Personalbereich/der Personalentwicklung jeder Behörde

Wir begrüßen, dass die Aufgaben Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderplan in den Geschäftsverteilungsplan aufgenommen werden sollen.

zu 17. Regelmäßige Thematisierung der Gleichstellung als Gegenstand der Beratungen der Amtsleiter_innenrunde, Verwaltungsleiter_innenrunde etc.

Wir begrüßen die Aufnahme der Gleichstellung als regelmäßiges Thema von Amtsleiter_innen-, Verwaltungsleiter_innen- und vergleichbaren Leitungsrunden. Zusätzlich halten wir es für wichtig, dass die Umsetzung von Gleichstellung, wie z.B. die Beseitigung von struktureller Benachteiligung, in der Beurteilung der Leitungskräfte aufgenommen wird.

Fazit

Die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes und die Stärkung des Amtes der Frauenbeauftragten brauchen weiter engagierte Unterstützung innerhalb des Bremischen öffentlichen Dienstes. Wir denken, dass mit den von Ihnen und von uns ergänzend vorgeschlagenen Maßnahmen eine wichtige Verbesserung erzielt werden kann.

Wir sind gerne bereit, unsere Punkte im Gespräch zu erläutern.

Mit freundlichen Grüßen



Doris Hülsmeier
Vorsitzende