

ZGF

Bremische Zentralstelle für
die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau

LGG

Das Bremer Landesgleichstellungsgesetz

Eine Handreichung



Freie
Hansestadt
Bremen

Impressum

Herausgabe:

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung
der Gleichberechtigung der Frau (ZGF)
Knochenhauerstr. 20-25
28195 Bremen
Tel 0421/361-3133
E-mail office@frauen.bremen.de

Büro Bremerhaven
Schifferstr. 48
27568 Bremerhaven
Tel 0471/596-138 23
E-mail office-brhv@frauen.bremen.de

www.zgf.bremen.de

Redaktion und Bearbeitung: Antonia Brinkmann
Auflage: 1.500
Satz und Gestaltung: Traute Melle
Druck: Druckwerkstatt Schmidtstraße
Bremen Dez. 2004

Inhalt

Vorwort	5
Handreichung zum Bremer LGG	7
Das Bremer LGG im Wortlaut	63
Weitere Gesetzestexte	72
Abkürzungen	79

Vorwort



Ulrike Hauffe

Das Bremer Landesgleichstellungsgesetz wird im Dezember 2004 vierzehn Jahre alt. Das heißt, die bremische Verwaltung wie auch die Bremerhavener Stadtverwaltung hatte einige Zeit, sich an dieses - zunächst sehr umstrittene - Gesetz zu gewöhnen. Die aufgeregten Debatten über die Verfassungswidrigkeit der leistungsbezogenen Quote haben sich weitgehend gelegt. Das hat sicher damit zu tun, dass die ehemalige Bremensie in vielen Bundesländern Nachahmer gefunden hat. So oder so ähnlich wie in Bremen ist inzwischen in allen Bundesländern und im Bund Frauenförderung im öffentlichen Dienst geregelt. Und nachdem der Europäische Gerichtshof die leistungsbezogene Quote, wenn sie denn Ausnahmen gestattet, für europarechtskonform erklärt hat, ist die juristische Kritik an den Frauenförderungsgesetzen verstummt. In der Praxis wird bisweilen versucht, die Gender Mainstreaming Debatte zu benutzen, Frauenförderung für überholt zu halten. Dabei wird übersehen, dass es ein immanentes Prinzip des Gender Mainstreaming ist, festgestellte Ungerechtigkeiten zu Lasten eines Geschlechts mit Fördermaßnahmen auszugleichen. Genau das will das Landesgleichstellungsgesetz mit seinen Regelungen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Zu den bedeutsamsten Regelungen des Gesetzes gehören die Bestimmungen über die Wahl der Frauenbeauftragten und über ihre Rechte. Die Frauenbeauftragten müssen in ihrer Person den Spagat zwischen Gesetzesanspruch und Verwaltungswirklichkeit aushalten. Auch wenn sich feststellen lässt, dass sie in vielen Dienststellen als hilfreiche Unterstützerin einer sinnvollen Personalentwicklungspolitik empfunden werden, und ihre Hilfe beim Abbau von Hemmnissen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit willkommen ist, kann nicht übersehen werden, dass sie es sind, denen in einigen Dienststellen tiefverwurzelte Vorbehalte gegen Frauenförderung begegnen. In solchen Dienststellen führen die Frauenbeauftragten einen zähen Kampf um die Beachtung der ihnen zustehenden Informations- und Beteiligungsrechte. Nicht

zuletzt sie möchten wir mit dem kleinen Leitfaden zur Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes unterstützen.

Wir hoffen, mit dieser praxisgerechten Kurzkomentierung des Landesgleichstellungsgesetzes eine Hilfestellung für den Verwaltungsalltag zu geben. Sie richtet sich neben den Frauenbeauftragten und Personalratsmitgliedern insbesondere auch an alle, die mit Personalentscheidungen befasst sind. Wir verbinden mit der Herausgabe des Kurzkomentars eine Unterstützung bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in die Praxis für alle, die in ihren unterschiedlichen Rollen an diesem Prozess beteiligt sind.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ulrike Hauffe'. The signature is fluid and cursive, with the first name 'Ulrike' written in a smaller, more compact script and the last name 'Hauffe' in a larger, more prominent script.

Ulrike Hauffe

Bremer Landesbeauftragte für Frauen

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz) Vom 20. November 1990

Gesetzblatt der Freien und Hansestadt Bremen S. 433

§ 1 Ziel des Gesetzes

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

Das bremische Gleichstellungsgesetz dient der Umsetzung des Art. 3 Abs. 2 und 3 des deutschen Grundgesetzes (Gleichberechtigung von Männern und Frauen; Diskriminierungsverbot). Auch die bremische Landesverfassung verpflichtet in Art. 2 Abs. 4 Satz 2 das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung, durch wirksame Maßnahmen für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft zu sorgen.

In der Europäischen Gemeinschaft ist das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern seit jeher ein wichtiges Thema: angefangen von der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 - neugefasst und an die inzwischen ergangene Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs angepasst durch die Richtlinie 2002/73 EG - bis zum Vertrag von Amsterdam vom 2.10.1997. Die Urteile des Europäischen Gerichtshofes zielen zunehmend auf eine nicht nur formale, sondern faktische Gleichstellung der Geschlechter.

Denn wenn auch die rechtliche Gleichstellung heute in Europa weitgehend durchgesetzt ist, in der sozialen Wirklichkeit bestehen weiterhin große Ungleichheiten zuungunsten der Frauen. Schon 1987 hat das Bundesverfassungsgericht anerkannt, dass der Gesetzgeber aus sozialstaatlichen Motiven zu einer Ungleichbehandlung der Geschlechter befugt sei, wenn die Maßnahme auf eine Kompensation erlittener Nachteile ziele. (Beschluss vom 28.1.1987 - 1 BvR 455/82 - E 74, 163, 180)

Art. 33 Abs. 2 GG regelt nicht nur den Zugang der Einzelnen zum öffentlichen Dienst, sondern er hat auch eine objektivrechtliche Seite. Hinter dem Diskriminierungsverbot aufgrund bestimmter Merkmale steht auch „die Vorstellung von einem öffentlichen Dienst, der u.a. deswegen die Interessen der Bevölkerung wahren kann, weil alle Bevölkerungsschichten in ihm vertreten sind, und zwar objektiv chancengleich vertreten sind.“¹

1) Dagmar Schiek, Dienststelle, Personalvertretung und die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst, PersR 1995, 111, 112

Mit Gleichstellung ist im LGG „paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen“ gemeint. (Brem. Frauenförderplan, S. 19) „Die Verwirklichung von Chancengleichheit bedeutet insbesondere eine Zunahme des Anteils von Frauen in Führungspositionen.“ (ebenda, S. 20)

Durch Förderung von Frauen - nicht von Männern! - soll die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht werden. So hat das Landgericht Bremen die Schadensersatzklage eines Mannes abgewiesen, der aufgrund der Einwendungen der zuständigen Frauenbeauftragten und der ZGF mit seiner Bewerbung unterlegen war. Die Auffassung des Klägers, die Tätigkeit der Frauenbeauftragten und der ZGF sei amtspflichtwidrig gewesen, sei verfehlt. „Dem kann schon deshalb nicht gefolgt werden, weil sich aus der Tätigkeit einer Frauenbeauftragten jedenfalls keine Männern gegenüber bestehenden Amtspflichten herleiten lassen.“ (Geschäfts-Nr. 1-0-2466/1994 a vom 17. Oktober 1995) Sollte es also eine Behörde in Bremen geben, in der die Frauen auf allen Ebenen „überrepräsentiert“ sind, ist das Gesetz nicht zum Vorteil der Männer, sondern überhaupt nicht anzuwenden.

„Nach Maßgabe dieses Gesetzes“ bedeutet: wie es dieses Gesetz vorschreibt. Jedoch kann die Frauenbeauftragte im Rahmen ihrer Aufgaben durchaus auch im Gesetz nicht aufgeführte Maßnahmen beantragen, um Frauen gezielt zu fördern. Ein besonderes Verfahren ist dafür nicht vorgesehen. Die Dienststellenleitung ist jedoch verpflichtet, zu solchen Anträgen Stellung zu nehmen.

§ 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.

Da die Länder keine Gesetzgebungskompetenz für die Privatwirtschaft haben, musste das Gesetz auf den bremischen öffentlichen Dienst beschränkt werden. Insofern übernimmt der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle in der Gleichstellungsfrage, durchaus auch in der Absicht, die Privatwirtschaft durch sein Beispiel zu beeinflussen.

Der Geltungsbereich des LGG deckt sich mit dem des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, d. h. wo es einen Personalrat gibt, muss auch eine Frauenbeauftragte gewählt werden. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem

Zahlenverhältnis zueinander die Geschlechter stehen, ob Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt oder nicht.

Bei gemeinschaftlichen Einrichtungen mehrerer Länder findet das Personalvertretungsrecht desjenigen Landes Anwendung, in dem sich der Sitz der gemeinschaftlichen Einrichtung befindet (BVerwG vom 5. Mai 1976 - VII P 7.74). Da es zum Zeitpunkt dieses Urteils noch keine Gleichberechtigungsgesetze gab, das LGG jedoch dem BremPersVG im Wesentlichen nachgebildet ist, unterliegen auch Institutionen wie die Kreditanstalt Oldenburg, die zugleich Bremer Landesbank ist, dem LGG.

Die swb Enordia (ehemals: Stadtwerke Bremen und Bremerhaven), die Bremer Straßenbahn u.a. sind als Aktiengesellschaften, die Stadthalle, der Flughafen u.a. als GmbH organisiert und deshalb nicht vom LGG betroffen. Für die Beschäftigten in den Eigenbetrieben dagegen gilt das LGG weiterhin. Die Gewerkschaft ver.di und der Kommunale Arbeitgeberverband e.V. (KAV) haben sich für die Nachfolgegesellschaften der Bremer Entsorgungsbetriebe auf einen Tarifvertrag zur Frauenförderung geeinigt, der am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist. Auch bei der Privatisierung des Hafenamtes und in den zum 1.1.2004 privatisierten kommunalen Krankenhäusern wurden Tarifverträge abgeschlossen, die Frauenförderung zum Inhalt haben.

Religionsgemeinschaften werden durch das Gesetz wegen Artikel 140 Grundgesetz (GG) nicht erfasst, obwohl sie Körperschaften des öffentlichen Rechts sind. (Nach Art. 140 GG gelten einige Artikel der Weimarer Verfassung von 1919 weiter. In Art. 137 Abs. 3 der Weimarer Verfassung heißt es: „Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.“)

§ 3 Ausbildungsplatzquoten

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

Bei den Bremer Ausbildungsplatzquoten handelt es sich um sogenannte starre Quoten, d.h. unabhängig von der Qualität der Bewerbungsunterlagen muss mindestens die Hälfte der Plätze an Frauen vergeben werden. Nach dem Urteil des EuGH zum Fall Kalanke schien es zunächst fraglich, ob eine solche starre Quotierung europarechtlich Bestand haben würde.

Inzwischen hat das BVerwG in seinem Beschluss vom 20.3.1996 (6 P 7.94, PersR 1996, 319) die Berliner Ausbildungsquote als europarechtlich unbedenklich anerkannt. § 7 Abs. 1 BerlLGG lautet: „Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben.“ Das BerlLGG enthält keine Ausnahmeregelung wie § 3 Abs. 2 BremLGG. Das BVerwG führt aus, „dass² öffentliche Arbeitgeber in Berlin, die eine Berufsausbildung durchführen, die ihrem Gegenstand nach geeignet ist, die Betroffenen auf einen Beruf vorzubereiten, in dem sie an der Erfüllung von Aufgaben des öffentlichen Dienstes mitwirken können, an die Vorschrift des § 7 Abs. 1 LGG gebunden sind.“ Der Rechtsstreit ging um die Frage der Quotierung von Ärztinnen und Ärzten im Praktikum, die innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet werden und später auch arbeiten können.

Das BVerwG hielt das Kalanke-Urteil für nicht einschlägig, „weil grundsätzliche Unterschiede zwischen Quotierungen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen und Ernennungen bzw. Beförderungen bestehen. Im übrigen ist gemäß § 7 Abs. 1 LGG eine Entscheidung zur Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit nicht ausgeschlossen.“ Denn es sei ja nur die Hälfte der Plätze für Frauen zu reservieren.

Dem bremischen Gesetz fehlt die Einschränkung der Berliner Quote „Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.“ Diese Einschränkung hat keine praktische Bedeutung, da sich bisher Männer nur vereinzelt für eine Ausbildung in typischen Frauenberufen interessieren. Umgekehrt kommt es vor allem im gewerblich-technischen Bereich vor, dass sich keine oder nicht genügend Frauen bewerben. Dann ist es - obwohl nicht ausdrücklich im Gesetz vorgesehen - bremische Praxis, frei gebliebene Ausbildungsplätze mit männlichen Bewerbern zu besetzen.

Bietet eine Dienststelle nur einen einzigen Ausbildungsplatz, sollte die Frauenbeauftragte versuchen, dass im Frauenförderplan festgeschrieben wird, ihn abwechselnd an Frauen und Männer zu vergeben.

Wie viele Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt und wie sie auf die unterschiedlichen Dienststellen verteilt werden, steht im Organisationsermessen des Senators. (Beschluss des OVG Bremen vom 21.10.94 - 2 B 249/94)

Obwohl das OVG in diesem Beschluss ausdrücklich anerkennt, dass Aufstiegslehrgänge Ausbildungen sind, erklärt es die Ausbildungsquote für nicht anwendbar auf Aufstiegslehrgänge. Denn § 3 erfasse nur solche Ausbildungsplätze, die

² Zur besseren Lesbarkeit wurde auch in Zitaten die neue Rechtschreibung verwendet.

durch Einstellung besetzt werden, da § 4 Einstellungen zum Zwecke der Ausbildung ausdrücklich ausschließe. Dieser Schluss ist keineswegs zwingend, denn § 3 spricht ganz allgemein von Ausbildungsplätzen, d.h. er meint alle Ausbildungsplätze. Wäre eine Einschränkung gewollt, müsste sie gesetzessystematisch richtig in § 3 selbst stehen (wie das auch in den anderen Ländergesetzen der Fall ist). Das Gericht sieht das wohl auch selbst und stützt seine Argumentation deshalb zusätzlich auf § 13 Abs. 2 Satz 1. Aus der getrennten Nennung von „Personalentscheidung im Sinne der §§ 3 und 4“ und neben anderen Maßnahmen, „Aufstiegslehrgängen“, folgert das Gericht, dass Aufstiegslehrgänge nicht unter die §§ 3 oder 4 fallen.

§ 11 bis § 15 sind jedoch dem Amt der Frauenbeauftragten gewidmet. § 13 Abs. 1 nennt ihre Aufgaben, „den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern“, und ihre damit zusammenhängenden Rechte. Abs. 2 regelt ihr Widerspruchsrecht und zählt eine Reihe möglicher Anlässe seiner Anwendung inhaltlich geordnet auf: Personalentscheidungen im Sinne der §§ 3 und 4, dann eine Reihe von Bildungsmöglichkeiten (zu denen sachlich die Aufstiegslehrgänge gehören) und schließlich Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung. Es liegt völlig außerhalb der Absicht des Gesetzgebers und der Systematik des Gesetzes mit dieser nach dem Inhalt geordneten Zusammenfassung der Maßnahmen § 3 einzuschränken.

Im übrigen hätte die Auffassung des Gerichts, dass § 3 „nur solche Ausbildungsplätze erfasst, die durch Einstellung ... besetzt werden“, zur Folge, dass bei der Vergabe von Studienplätzen an sogenannte „Direkteinsteiger“ die Quote anzuwenden wäre, bei Aufstiegsbeamtinnen und -beamten jedoch nicht.

(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.

Abs. 2 bezieht sich vor allem auf juristische und Lehrberufe. Das Gesetz schließt also Ausbildungsquoten für Referendarstellen aus.

Diese Einschränkungen entheben die Frauenbeauftragten nicht ihrer Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass Frauen bei der Auswahl nicht benachteiligt werden.

§ 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.

Wenn von „Quotenfrauen“ gesprochen wird, wird häufig nicht erwähnt, dass eine unabdingbare Voraussetzung für die Anwendung der Bremer Quote die gleiche Qualifikation wie die der männlichen Mitbewerber ist.

Die Feststellung, dass bei konkurrierenden Bewerberinnen und Bewerbern die gleiche oder eine gleichwertige Qualifikation für die Position vorliegt, ist nicht leicht zu treffen.

Die Qualifikation setzt sich nach Art. 33 Abs. 2 GG aus Befähigung, Leistung und Eignung zusammen. Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 5.3.1996 - 1 AZR 590/92 (A)) führt dazu aus: „Befähigung stellt zunächst auf die Vorbildung nach Maßgabe der Laufbahnverordnungen ab, aber auch fachrelevantes Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und Begabung gehören dazu. Fachliche Leistung bedeutet Fachwissen, Fachkönnen und Bewährung im Fach; dieses Kriterium berücksichtigt insbesondere die berufliche Erfahrung. Der Begriff Eignung bezieht sich schließlich auf die ganze Person mit ihren körperlichen, geistigen, seelischen und charakterlichen Eigenschaften. Abzustellen ist hierbei bei Bewerbern im öffentlichen Dienst auf den in Aussicht genommenen konkreten Dienstposten.“ Keine Rolle darf spielen, ob jemand die Beförderung aufgrund bisherigen Verhaltens „verdient“ hat, sondern es geht allein um die Prognose, wer die Position am besten ausfüllen wird.

Unter gleicher Qualifikation ist nicht zu verstehen, dass sich die Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers in jedem einzelnen Aspekt gleichen, sondern dass sie in der Summe und im Hinblick auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle gleich oder gleichwertig sind. Eine etwas geringere Qualifikation in einer Hinsicht kann also durch eine etwas bessere in anderer Hinsicht ausgeglichen werden. Generell sind Eignung und Befähigung persönlichkeitsbezogene Eigenschaften, die eine geringere fachliche Leistung wie fehlende Berufserfahrung aufwiegen können.

Die oft Frauen als typisch zugeschriebenen Begabungen wie Teamgeist, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit usw. sollten - wenn sie vorliegen

und dem Anforderungsprofil entsprechen - als Pluspunkte für ihre Qualifikation angeführt werden.

Sind gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei einer Bewerberin und einem Bewerber festgestellt worden, darf in einem ersten Schritt der Frau aufgrund ihres Geschlechts der Vorrang eingeräumt werden, wenn Unterrepräsentanz vorliegt. (s. Abs. 5) Danach müssen jedoch die individuell für die einzelnen Personen sprechenden Gesichtspunkte ermittelt werden. Überwiegen die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe, entfällt der Vorrang der Frau. Der Mann erhält die Stelle bzw. ist zu befördern. (Abs. 2)

Diese sogenannte „Öffnungsklausel“ wurde 1998 in § 4 BremLGG eingefügt. Sie entspricht wörtlich der Klausel des nordrhein-westfälischen Gleichstellungsgesetzes (§ 25 Abs. 5 Satz 2 NW Beamtenengesetzes), die der EuGH in seinem Marschall-Urteil vom 11. November 1997 (Rs. C-409/95) als europarechtskonform akzeptiert hat. Damit hat der EuGH sein etwas missverständliches Kalanke-Urteil zurechtgerückt und - unter bestimmten Umständen - sehr klar eine Bevorzugung von Frauen als mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207/EWG vereinbar erklärt. Wörtlich: „Es zeigt sich jedoch..., dass selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerbern zu befördern; dies hängt vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und z.B. mit der Befürchtung zusammen, dass Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder dass sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen. Aus diesen Gründen bedeutet allein die Tatsache, dass zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert sind, nicht, dass sie gleiche Chancen haben.“ Eine solche Regelung könne dazu beitragen, ein Gegengewicht zu den nachteiligen Auswirkungen zu schaffen, die sich für die weiblichen Bewerber aus den oben beschriebenen Einstellungen und Verhaltensmustern ergeben, und damit in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten zu verringern. (Nr. 31)

Bis heute liegt noch keine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungsmäßigkeit der Quoten vor. Verschiedene Vorlagen von Oberverwaltungsgerichten beim Bundesverfassungsgericht wurden stets vor Entscheidung wieder zurückgezogen. Jedoch gilt grundsätzlich, „dass die Verwaltung das Gesetz befolgen muss, auch wenn sie es für verfassungswidrig und deshalb nichtig hält, solange das Bundesverfassungsgericht noch nicht gesprochen hat.“³

3 Ossenbühl, in: Isensee/Kirchhoff, Hg., Handbuch des Staatsrechts III, Heidelberg 1988, S. 317

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch in seinem Beschluss vom 22. Juni 1993 (1 AZR 590/92) leistungsabhängige Quoten mit Öffnungsklausel ausdrücklich als verfassungskonform anerkannt. „Wenn die Prüfung der Qualifikation von Stellenbewerbern den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG entspricht, aber zu keinem Ergebnis führt, weil zwei Bewerber gleichwertig sind, entsteht eine Pattsituation. Dem öffentlichen Arbeitgeber verbleibt dann ein Auswahlermessen. Für die nach wie vor offene Entscheidung schreibt Art. 33 Abs. 2 GG jedoch nichts weiter vor. Bei einer Gleichwertigkeit mehrerer Bewerber sind daher andere als die in Art. 33 Abs. 2 GG normierten Maßstäbe erforderlich, um überhaupt eine sachliche Auswahlentscheidung treffen zu können...“ Quotenregelungen könnten dazu beitragen, das Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG zu verwirklichen, indem sie die vorhandenen faktischen Nachteile von Frauen für die Zukunft überwinden helfen und auch daran gewöhnen, dass Frauen bestimmte höherwertige Aufgaben wahrnehmen. Insofern ist davon auszugehen, dass die Bremer Quote auch mit dem Grundgesetz vereinbar ist.

Liegt eine Pattsituation vor, stellt sich das Problem der Hilfskriterien. Der EuGH hat nicht restlos geklärt, welche Hilfskriterien weiterhin erlaubt oder geboten sind und welche Bedeutung ihnen zukommt. Sicher ist nur, dass „alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien“ zu berücksichtigen sind und dass sie weibliche Bewerber nicht diskriminieren dürfen. (Marshall-Urteil Nr. 35)

Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG verbietet unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, also auf die Ernährereigenschaft. Auch das BAG hat es abgelehnt, von dem Regelfall der Bevorzugung der Frau bei gleicher Qualifikation abzuweichen, weil der Konkurrent verheiratet ist und zwei Kinder in der Berufsausbildung hat, denn seine soziale Absicherung sei nicht erkennbar berührt - jedenfalls für den Fall der Beförderung. Bei Einstellung könne etwas anderes gelten. (Beschluss vom 22. Juni 1993 - 1 AZR 590/92)

Von den sonstigen sozialen Hilfskriterien sind Dienst- und Lebensalter nach wie vor die gängigsten, und wie die Ernährereigenschaft begünstigen sie generell Männer.

Die deutschen Gerichte tendieren bisher dazu, Dienst- und Lebensalter als Hilfskriterien weiter zuzulassen und Diskriminierung durch sie nur in Einzelfällen - wenn eine Bewerberin tatsächlich im Zusammenhang mit der Erziehung ihrer Kinder beurlaubt oder teilzeitbeschäftigt war - anzuerkennen, so auch das VG Bremen. (Beschluss vom 29.6.99 - Az: 6 V 313/99)

Es drängt sich allerdings die Frage auf, ob die Hilfskriterien Dienst- und Lebensalter nicht dem Leistungsprinzip, das doch in die Verwaltungen Einzug halten soll, widersprechen, indem sie das bloße Ausharren auf einem Dienstposten gegenüber stärkerem Engagement belohnen. (Soweit das höhere Dienstalter durch das Sammeln notwendiger Erfahrungen oder die Ausbildung bestimmter Fähigkeiten die Qualifikation verbessert, fließt das mit in die Beurteilung ein und darf bei Gleichstand nicht ein zweites Mal herangezogen werden.)

Es sind leicht Fälle denkbar, in denen gerade das niedrigere Dienstalter der Frau als Argument für ihre bessere Qualifikation sprechen könnte.

„Das Land Nordrhein-Westfalen nimmt wohl in der Tat an, dass in Fällen, in denen ein Mann und eine Frau für eine Beförderung gleichermaßen qualifiziert sind, die Frau häufig jünger sein oder eine geringere Dienstzeit haben wird. Man könnte denken, dass sich unter solchen Umständen die Frau damit als fähiger erwiesen hätte als ihr Mitbewerber, so dass es natürlich wäre, sie auszuwählen.“ (Generalanwalt Jacobs, Schlussanträge zu Marschall, Nr. 30, EuGH-Verfahren C-409/95)

So spricht viel dafür, anstelle der überkommenen Hilfskriterien eine weitere Binnendifferenzierung besonders wichtiger Anforderungsmerkmale des zu besetzenden Dienstpostens vorzunehmen, also die allgemeinen Aussagen einer Beurteilung im Hinblick auf die Anforderungen weiter aufzuspalten, und so eine Pattsituation zu vermeiden.

Welche Hilfskriterien auch immer ein Dienstherr heranzieht, es müssen stets die gleichen sein, unabhängig davon, ob es sich um einen Qualifikationsgleichstand zwischen Konkurrenten gleichen oder verschiedenen Geschlechts handelt. (OVG Münster, Beschluss vom 22.2.1999 - 6 B 439/98, NVwZ 2000, 176) Berücksichtigt er also zum Nachteil einer Frau das höhere Dienstalter eines Mannes, muss er bei der Entscheidung zwischen zwei Männern ebenfalls den Dienstälteren auswählen.

Es bleibt das Problem, wie schwer der Vorrang der Frau gegenüber den einzelnen möglichen Hilfskriterien beim Mann wiegen soll. In jedem Fall ist auch zu prüfen, ob über den Vorrang nach § 4 hinaus auch auf der Seite der Frau noch weitere Hilfskriterien zu berücksichtigen sind.

Da der EuGH ausdrücklich und mit ausführlicher Begründung verbindliche Vorrangregelungen für Frauen zugelassen hat, ist davon auszugehen, dass Hilfskriterien auf Seiten des Mannes, um als „überwiegend“ anerkannt zu werden, auch tatsächlich schwerwiegend sein müssen, um das Gleichstellungsziel

auszuhebeln. Auch das OVG Münster urteilte, „dass in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe nur dann überwiegen, wenn deutliche Unterschiede zu Gunsten dieses Bewerbers bestehen.“ Ein knapp zwei Jahre höheres Dienst- und gut drei Jahre höheres Lebensalter reichten nicht aus, den Vorrang der Frau aufzuheben. (OVG Münster, Beschluss vom 22.2.1999 - 6 B 439/98, NVwZ 2000, 176)

Die schwerwiegenden Gründe sind, je nachdem ob es sich um eine Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung handelt, unterschiedlich zu gewichten. Das BAG sah die soziale Absicherung eines Familienernährers durch die bevorzugte Beförderung einer Bewerberin nicht erkennbar berührt, anderes könne bei Einstellung gelten. (Beschluss vom 22. Juni 1993 - 1 AZR 590/92) Dann allerdings für beide Geschlechter. (s.o.) Langjährige Arbeitslosigkeit soll ebenfalls als Hilfskriterium in Frage kommen. Abgesehen von der Unwahrscheinlichkeit, dass trotz langer Arbeitslosigkeit die gleiche Qualifikation vorliegt, sind mehr Frauen als Männer lange Zeit arbeitslos. Auch mit beamten- oder laufbahnrechtlichen Altersgrenzen kann bei Gleichstand eine Bevorzugung gerechtfertigt werden, wenn es die letzte Möglichkeit für die/den dienstälteren Bediensteten für eine Beförderung oder Höhergruppierung ist. (Nds. OVG, Beschluss vom 7.2.1996 - 2 M 7760/95, Frauenerwerbstätigkeit T 1, 31a)

Schwerbehindertenförderung lässt Frauenförderung grundsätzlich zurücktreten, da sie auf einem Bundesgesetz beruht und insofern Vorrang vor Landesrecht hat. Die Frauenbeauftragte kann jedoch prüfen, ob es nicht eine ebenfalls behinderte und ebenso geeignete Frau für den Dienstposten gibt.

Es ist sehr zu empfehlen, die Eindrücke aus Bewerbungsgesprächen zeitnah schriftlich festzuhalten, auch wenn die Entscheidung für die Frau einstimmig erfolgt. Meistens sind es die abgelehnten Männer, die später klagen.

(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.

„Auch Beförderungssämter dürfen grundsätzlich erst nach Durchführung eines am Leistungsprinzip orientierten Auswahlverfahrens vergeben werden.“ (OVG Bremen, Beschluss vom 29.6.2000 - 2 A 92/00)

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

Beispielsweise beruhen die Verminderung des Einkommens und der Beihilfe entsprechend der Arbeitszeitverkürzung auf dienstrechtlichen Regelungen und müssen in Kauf genommen werden.

Andererseits ist eine Laufbahnverordnung, nach der mit der Hälfte der regelmäßigen Dienstzeit beschäftigte Bedienstete eine um ein Drittel längere Dienstzeit als ein vollzeitbeschäftigter Beamter ableisten müssen, um ungefähr die gleiche Beförderungschance zu haben, mittelbar diskriminierend, wenn kein besonderer Zusammenhang zwischen der Länge der Dienstzeit und dem Erwerb eines bestimmten Kenntnis- oder Erfahrungsstandes besteht. (EuGH vom 2.10.1997, Rs. C-1/95 - Hellen Gerster/Freistaat Bayern, EuZW 1997, 764)

Bei Bewerbungen nach oder aus einer Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung heraus darf der Bewerberin nicht entgegengehalten werden, dass eine Beurteilung nicht möglich ist. Jedenfalls wenn vor Antritt desurlaubes bzw. Beginn der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen für die andere Stelle vorlagen, liegen sie auch zum Zeitpunkt der Bewerbung vor.

(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.

Zu den Anforderungen für Leitungspositionen gehören heute auch Kenntnisse über Gleichstellungsfragen. Die Teilnahme an Bausteinen der Führungskräftefortbildung zur Thematik „Gleichberechtigung von Mann und Frau“ des Senators für Finanzen soll für die Übernahme von Führungsaufgaben Voraussetzung sein (sofern die Teilnahme ermöglicht wurde), so der Brem.Frauenförderplan (4.4). Unter Berufung auf diese Senatsempfehlung und § 17 LGG sollte die Frauenbeauftragte darauf bestehen, dass in Bewerbungsgesprächen für Führungspositionen regelmäßig nach der Teilnahme an diesen Veranstaltungen gefragt und dass sie entsprechend bewertet wird.

Die Einbeziehung von Kenntnissen, die außerhalb des Dienstes erworben wurden, in die Beurteilung der Qualifikation war immer schon möglich. Abs. 4 nennt

Erfahrungen und Fähigkeiten, die typisch für Frauen sind und bisher wenig beachtet wurden. Sie bilden allerdings keine zusätzlichen Hilfskriterien, sondern fließen in die Qualifikationsbeurteilung ein und können nur soweit berücksichtigt werden, als sie für die jeweilige Tätigkeit von Nutzen sind. Zum Beispiel können durch Vorstandstätigkeit in einem Verein Fähigkeiten wie selbständige Erledigung der Korrespondenz, Wahrnehmung von Pressekontakten oder Verwaltung von Geldern erworben worden sein.

Eine besondere als Mutter erworbene Belastbarkeit gehört in ihre dienstliche Beurteilung, d. h. sie kann nicht einfach unterstellt werden, sondern muss sich auch dienstlich ausgewirkt haben. Auch muss sie für das konkrete Amt Bedeutung haben. (VG Koblenz 5 L 4199/96.KO)

„Überobligatorisches Leistungsvermögen“, d.h. zusätzliche Fähigkeiten, die für die zu besetzende Stelle nicht erforderlich sind und in der Ausschreibung nicht genannt wurden, dürfen nicht berücksichtigt werden.

Bei Beförderungsplanstellen gibt es keinen Dienstposten mit einem bestimmten Anforderungsprofil, deshalb müssen die Beurteilungen statusamts- und nicht dienstpostenbezogen erstellt werden. (Beschluss des VG Bremen Az: 6 V 313/99)

(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.

Als Dienststelle in diesem Sinne gilt jede Dienststelle, bei der es einen Personal- oder Richterrat gibt (s. § 7 i.V.m. § 1 BremPersVG). Abs. 5 definiert die in Abs. 1 genannten Bereiche als einerseits Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen und andererseits die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen. Die zuerst genannten Gruppen sind bei der Dienststelle leicht zu ermitteln. Angestellte und Beamte werden getrennt gezählt. Mit Funktionsebenen bezeichnet das Gesetz die Ebenen vergleichbarer Positionen in einer Dienststelle wie Referats- oder Abteilungsleitungen, unabhängig von der Einstufung oder Bezahlung. Beide Bereiche sind auf Unterrepräsentanz zu prüfen. Bei Spitzenpositionen umfasst der Bereich den gesamten bremischen öffentlichen Dienst, da sonst Frauenförderung gerade wo sie am wichtigsten ist, nämlich in Führungspositionen, nicht möglich wäre.

Im zentralen Personalcontrolling wird Unterrepräsentanz entsprechend dem Beschäftigungsvolumen ermittelt, d.h. es kommt nicht auf die Anzahl der jeweils

beschäftigten Frauen und Männer an, sondern auf die Anzahl der von ihnen geleisteten Arbeitsstunden, eben auf ihre Präsenz (Anwesenheit) in der Dienststelle.

Wo es nur Vollzeitstellen gibt, wird die Anzahl der Frauen der der Männer gegenübergestellt: Sind es weniger als die Hälfte, liegt Unterrepräsentanz vor. Wo es auch Teilzeitstellen gibt, müssen die Arbeitsstunden verglichen werden, z. B.:

12 Frauen mit je 30 Stunden = 360 Stunden

10 Männer mit je 40 Stunden = 400 Stunden,

Ergebnis: Frauen sind unterrepräsentiert.

Häufig gibt es nur eine Leitungsposition in einer Dienststelle, insofern ist Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes nicht möglich - außer die Stelle wird geteilt. Geschieht das nicht, sollte - mit Hinweis auf § 1 - in den Frauenförderplan aufgenommen werden, dass bei der Besetzung von Leitungspositionen Frauen zu bevorzugen sind (so auch BremFrauenförderplan).

Die fehlerhafte Nichtanwendung der Quote kann die übergangene Bewerberin zu Schadensersatz aus Amtshaftung berechtigen. (OLG Hamm, Urteil vom 16. September 1998 - 11 U 92/97, STREIT 1999, 133)

§ 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.

Die stärkere Beteiligung von Frauen an der Arbeit in Gremien soll dazu dienen, ihr Recht auf Teilhabe zu verwirklichen und ihre besondere Sicht und ihre Interessen frühzeitig in den Planungs- oder Entscheidungsprozess einzubringen. Die Bremische Landesverfassung stellt in Art. 2 Abs. 4 Satz 3 ausdrücklich fest, dass darauf hinzuzwirken ist, "dass Frauen und Männer in Gremien des öffentlichen Rechts zu gleichen Teilen vertreten sind."

Gremien im Sinne dieser Regelung sind Gruppen, an denen Beschäftigte teilnehmen, die sich mehrere Male treffen und dienstliche Aufgaben bearbeiten. Die Aufzählung der Beispiele im Gesetz ist nicht abschließend. So gehören im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung eingerichtete Arbeits- und Projektgruppen ebenfalls dazu. Nicht darunter fallen z. B. die Personalvertretung (als Gremium der

Beschäftigten, nicht der Dienststelle) oder interne Dienstbesprechungen in Referaten oder Dezernaten. Auch gibt es Gremien, die von ihrem Zweck her nicht paritätisch besetzt werden können, wie Gruppen allein erziehender Väter.

Es handelt sich in § 5 nicht um eine zwingende Quote, denn „sollen“ bedeutet, dass in begründeten Ausnahmefällen auch anders entschieden werden kann. Solche Ausnahmen liegen vor, wenn die Mitgliedschaft in Gremien auf gesetzlichen Regelungen oder Senatsbeschlüssen beruht, die bestimmte Funktionen oder Ämter voraussetzen, oder wenn es in der Dienststelle keine Frau gibt, die die erforderlichen Sachkenntnisse und - falls notwendig - Entscheidungsbefugnisse hat.

Selbst wenn - im zweiten Fall - eine Mitarbeiterin mit der gebotenen Sachnähe zur Verfügung steht, kann es aus politischen Erwägungen sinnvoller sein, einen höhergestellten Mann zu entsenden. Denn - hierarchisch wie in der Bürokratie nun einmal noch immer gedacht wird - besteht die Gefahr, dass Gremien an Bedeutung und Einfluss verlieren, wenn zu viele ihrer Mitglieder zu weit unten in der Hierarchie angesiedelt sind oder dass auf eine niedrig eingestufte Mitarbeiterin nicht gehört wird.

In allen anderen Fällen sollte die Frauenbeauftragte frühzeitig versuchen, geeignete Frauen anzusprechen. Da sie „insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen“ (§ 13 Abs. 1) zu beteiligen ist, ist sie auch bei Benennungen und Entsendungen zu beteiligen. Wird entgegen ihrem Vorschlag und ohne überzeugende Begründung keine geschlechterparitätische Besetzung vorgenommen, kann sie nach § 13 Abs. 2 widersprechen.

Nach Ablauf der Amtszeiten besteht eine weitere Möglichkeit für die Frauenbeauftragten, durch Vorschläge zur Wiederbesetzung mehr Frauen ins Spiel zu bringen.

Bei ungerader Personenzahl bietet es sich an, wenigstens als Vertretungen mehr Frauen zu bestellen oder alternierend von Amtszeit zu Amtszeit die Mehrheiten zu wechseln.

Im Badeck-Urteil vom 28.3.2000 (Az.: C-158/97, Nr. 65) hat der EuGH die fast gleich lautende hessische Regelung (§ 14 HGIG) als europarechtskonform anerkannt, da es sich nicht um eine zwingende, sondern um eine Sollvorschrift handelt. Für Positionen, die durch Wahlen vergeben werden, sei sie nicht anwendbar. Jedoch kann der Senat dem Frauenförderungsauftrag der Bremischen Landesverfassung nachkommen, indem er sein Vorschlagsrecht bei Wahlämtern dazu nutzt, auch qualifizierte Frauen vorzuschlagen.

Um die Teilnahmemöglichkeiten an Gremien für Teilzeitbeschäftigte zu verbessern, ist darauf zu achten, dass die Termine innerhalb der Arbeitszeiten aller Mitglieder stattfinden.

§ 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.

„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... Entscheidend ist dabei, dass die spezifischen Strukturprobleme der Dienststelle im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen sichtbar gemacht und praktikable Lösungen erarbeitet werden.“ (Vorbemerkung zu den Handlungshilfen)

Es geht dabei nicht nur um eine Erhöhung des Frauenanteils überall, so sie unterrepräsentiert sind, sondern auch um die Verbesserung der Wertigkeit und Qualität typischer Frauenarbeitsplätze sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Als Beschäftigte zählen alle Personen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Land oder zu den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven stehen, mit Ausnahme der nebenamtlich bzw. nebenberuflich Beschäftigten sowie der Bürgermeister/-innen und Senatorinnen und Senatoren und den Mitgliedern des Magistrats. Jede Person wird gezählt, unabhängig davon, ob sie teilzeit- oder vollzeitbeschäftigt ist, ob haushalts- oder drittmittelfinanziert, ob befristet oder unbefristet beschäftigt, ob sie volle Bezüge erhält oder beurlaubt bzw. im Mutterschutz ist oder eine Krankenkasse die Lohnfortzahlung trägt. Anlage 6 zum LGG führt genau auf, welche Daten in welcher Weise zu erheben sind.

Aufgrund des Zahlenmaterials ist eine Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation vorzunehmen. Dabei soll nicht nur vorhersehbares befristungs- und altersbe-

dingtes Ausscheiden einbezogen werden, sondern es müssen auch Beurlaubungen, dauerhafte Erkrankungen, Veränderungen der Arbeitszeit, die 58er Regelung, Altersteilzeit und insbesondere auch das „Beförderungskarussell“, das durch interne Besetzung einer Führungsposition in Gang kommt, berücksichtigt werden.

Die gesammelten Daten bilden mit der geschätzten Fluktuation die Grundlage für die Festsetzung von Zielvorgaben und Zeitrahmen. Bislang sind Zielvorgaben und Zeitrahmen ganz überwiegend nicht oder nicht ausreichend entwickelt worden. Sie sind jedoch notwendig, um die Wirksamkeit der Frauenförderpläne und der vorgeschlagenen Maßnahmen beobachten und gegebenenfalls korrigieren zu können.

Zu einer Analyse gehört jedoch mehr als Zahlenmaterial. Die Zahlen müssen auch gedeutet werden. Die bisherigen Maßnahmen müssen auf ihre Erfolge und Misserfolge hin bewertet werden. Bevor neue Maßnahmen entwickelt werden können, muss eine Ermittlung der Ursachen der Unterrepräsentanz erfolgen, vor allem eine kritische Prüfung der Behördenpraxis und -strukturen auf ihre „Frauenfreundlichkeit“. Die vorgeschlagenen Maßnahmen müssen geeignet sein, die festgestellten Ursachen zu beheben.

Eine Maßnahme des BremFrauenförderplans von 1993, die 1998 nicht mehr enthalten ist, sollte gleichwohl in die Frauenförderpläne der einzelnen Dienststellen aufgenommen werden: dass Frauen in der systematischen Aufstiegsqualifizierung beim Wechsel von der mittleren in die gehobene und beim Wechsel von der gehobenen in die höhere Funktionsebene sowie in der Führungskräftefortbildung vorrangig zu berücksichtigen sind.

Jeder Frauenförderplan sollte den Satz „Bei der Auswahl von Führungskräften sind daher ‚Kenntnisse und Engagement in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau‘ Bestandteil des Anforderungsprofils“ enthalten.

In größeren Behörden können Untersuchungen, die die Beurteilungen gleichgestellter Frauen und Männer und ihre Verweildauer in bestimmten Vergütungs- oder Besoldungsgruppen gegenüberstellen, aufschlussreich sein und zur Entwicklung geeigneter Maßnahmen anregen.

„Deshalb sind auch solche Maßnahmen zu vereinbaren, die den bisherigen ‚Geschäftsablauf‘ so verändern, dass die Zielvorgaben auch erreicht werden können.“ (Vorbemerkung zu den Handlungshilfen) Die Frauenbeauftragten müssen ihre Vorschläge also nicht auf personenbezogene Maßnahmen beschränken. Noch immer sind die Behördenstrukturen auf die männliche Normalbiographie abgestellt. Deshalb sollten die Frauenbeauftragten auch Änderungen der Arbeitsabläufe und -organisation anregen. Das wird häufig erforderlich sein, wenn Frauen auf Teilzeit oder flexible Arbeitszeiten angewiesen sind. Der

Senator für Finanzen hat eine Broschüre zu Arbeitszeitmodellen herausgegeben, die zahlreiche Anregungen und Beispiele enthält. Außerdem können Arbeitsplätze für Frauen durch entsprechende Umorganisation interessanter und anspruchsvoller gestaltet und auf Dauer aufgewertet werden (Mischarbeitsplätze, Teambildung, Jobsharing).

Vor allem Führungspositionen werden oft ohne nähere Prüfung für teilzeitungeeignet gehalten. Dabei ist jeder Arbeitsplatz - so wie er heute vorgefunden wird - das Ergebnis vorheriger Arbeitsteilung und wäre in vielen Fällen auch weiter aufteilbar. Das LGG bestimmt in §§ 4 Abs. 3 und 8 Abs. 1 eindeutig, dass Bediensteten keine Nachteile aus einer Beurlaubung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Teilzeitbeschäftigung erwachsen dürfen bzw. dass Arbeitsplätze - auch auf der Funktionsebene des gehobenen und höheren Dienstes - so einzurichten sind, dass sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbeschäftigung oder bei Ermäßigung der Arbeitszeit wahrgenommen werden können.

Zuständig für die Erstellung des Frauenförderplanes ist die Dienststellenleitung; die Frauenbeauftragte ist daran zu beteiligen. Der Frauenförderplan ist eines der wichtigsten Instrumente der Gleichstellungspolitik. Die Förderungsmöglichkeiten der §§ 7 - 10 LGG bilden keinen abschließenden Katalog, Die Frauenbeauftragte kann und soll auch darüber hinausgehende auf die eigene Dienststelle zugeschnittene Vorschläge machen. (s. Satz 1: „geeignete Maßnahmen“) Dabei ist es hilfreich, das Interesse der Frauen in der Dienststelle zu wecken und ihre Mitarbeit zu gewinnen, z. B. durch die Gründung einer Arbeitsgemeinschaft „Frauenförderplan“.

Bei der Arbeitnehmerkammer ist die Zuständigkeit für den Frauenförderplan geteilt. § 15 Abs. 2 Kammergesetz bestimmt, dass der Vorstand in allen Angelegenheiten beschließt, die nicht durch Gesetz oder Satzung der Vollversammlung vorbehalten sind. Danach ist die Aufstellung Aufgabe des Vorstandes.

(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.

Durch die Verwaltungsreform wurden die in Abs. 2 beschriebenen Kompetenzen auf die einzelnen Dienststellen verlagert, so dass es in Bremen keine behörden- und dienststellenübergreifenden Frauenförderpläne in diesem Sinne mehr gibt.

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

s. zu Abs. 2

Weitere praktische Hilfen bieten die vom Senator für Finanzen in Zusammenarbeit mit der ZGF erarbeiteten „Handlungshilfen für Dienststellenleitungen zum Aufstellen von Frauenförderplänen nach dem Landesgleichstellungsgesetz“ (fünfte überarbeitete Auflage. 2004) und der „Behörden-/dienststellenübergreifende Frauenförderplan“ vom 24.11.1998, den der Senat den Dienststellen als Modell zur Umsetzung der Frauenförderung in den Dienststellen empfohlen hat; beide Unterlagen wurden allen Frauenbeauftragten ausgehändigt und sind über das Intranet in InfoSys unter Verwaltungsreform/Modernisierung abrufbar.

Zudem bietet der Senator für Finanzen in seinem jährlichen Fortbildungsprogramm Veranstaltungen zur Entwicklung von Frauenförderplänen an, die sich vorrangig an Mitarbeiter/-innen in den Personalstellen wenden und auch den Frauenbeauftragten offen stehen.

§ 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.

Die Ausschreibungsrichtlinien vom 16. Dezember 1999 (BremABl, S. 967) legen ausdrücklich fest, dass die Besetzung von Dienstposten/Arbeits- und Ausbildungsplätzen bei der Freien Hansestadt Bremen (Land und Stadtgemeinde einschließlich der Eigenbetriebe) - mit wenigen Ausnahmen (s. § 9a Abs. 3-5 BremBG) - nur nach vorheriger Ausschreibung erfolgen darf. (A 1.) Die Ausschreibung muss den Hinweis enthalten, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorrangig berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. (B 2. b)

§ 7 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verpflichtet darüber hinaus die Arbeitgeber, für Teilzeit geeignete Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze auszu-schreiben.

Die Frauenbeauftragte ist von Anfang an bei Ausschreibungen zu beteiligen: bei der Kontrolle, ob Unterrepräsentanz vorliegt, bei der Erstellung eines präzisen Anforderungsprofils für die konkrete Stelle, bei der Formulierung des Ausschreibungstextes und bei der Prüfung, ob die Stelle teilzeitgeeignet ist. Genauere Hinweise stehen in den Ausschreibungsrichtlinien vom 7.12.1999 (BremABl. S. 967) und in den Handlungshilfen zum Aufstellen von Frauenförderplänen. (ab 4.1)

Entspricht ein Ausschreibungstext nicht den Anforderungen des LGG, hat die Frauenbeauftragte keinen Rechtsanspruch auf Wiederholung der Ausschreibung. Sie kann jedoch in einem Gespräch mit der Dienststellenleitung und der Personalvertretung darauf hinweisen, dass sie einer vorgesehenen Einstellung eines Bewerbers wegen Nichtbeachtung des LGG schon aus formalen Gründen widersprechen und damit die Einstellung verzögern könne. Ob sie es tatsächlich tut, wird allerdings davon abhängen, zu wessen Lasten sich die Verzögerung auswirken würde. Jedenfalls sollte sie die Einhaltung des LGG und der Ausschreibungsrichtlinien für künftige Ausschreibungen anmahnen und im Wiederholungsfall die ZGF informieren.

Wird die Frauenbeauftragte gesetzwidrig nicht an einer Ausschreibung beteiligt, siehe dazu den *Exkurs zur Klagebefugnis der Frauenbeauftragten* im Anschluss an § 15.

Hat eine Stellenausschreibung nicht zum Erfolg geführt, handelt es sich bei einer Wiederholung um eine neue - wiederum beteiligungspflichtige - Maßnahme. (OVG NW, Beschluss vom 18. 9. 95 - I A 1471/92. PLV, rechtskräftig, PersR 1996, 364) Wird nach der Beteiligung der Frauenbeauftragten der Ausschreibungstext von der Dienststellenleitung in den Verhandlungen mit dem Personalrat stark verändert, ist es nicht mehr dieselbe Maßnahme und die Frauenbeauftragte muss erneut beteiligt werden.

Auch bei Wahlämtern in Bereichen, für die das LGG gilt, wie z. B. dem Datenschutzbeauftragten oder dem Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer darf die besondere Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, nicht fehlen. Zwar gibt es von diesen Positionen jeweils nur eine, so dass eine Unterrepräsentanz nicht möglich ist, der allgemeine Frauenförderungsauftrag der Landesverfassung gilt jedoch gerade auch für solche Spitzenpositionen. (s.o. zu § 1)

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

In den Handlungshilfen wird folgender Ausschreibungszusatz bei Ausbildungsplätzen vorgeschlagen:

„Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen werden Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang berücksichtigt, sofern sie die Voraussetzungen für diesen Ausbildungsplatz erfüllen.“ (4.2.1)

In die Frauenförderpläne sollte der Satz: „Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Bewerberinnen, die die formellen Voraussetzungen erfüllen, in das Auswahlverfahren einbezogen.“ aufgenommen werden. (ebenda 4.2.3)

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

Mit dieser Regelung soll verhindert werden, dass Ausschreibungen generell Männer begünstigen oder einer bestimmten Person „auf den Leib geschrieben“ werden - eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Das Fehlen eines verbindlichen Anforderungsmerkmals kann nicht durch besonders gute Bewertung eines weniger wichtigen Merkmals ausgeglichen werden. (VG München, Beschluss vom 20.3.1997 - M 12 E 97/607, NVwZ-RR 1998, 767)

Bei der Besetzung von Leitungspositionen sollte die Frauenbeauftragte darauf bestehen, dass „Kenntnisse und Engagement in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau“ Bestandteil des Anforderungsprofils bilden und dass diese Qualifikationen auch entsprechend berücksichtigt werden. (Brem.Frauenförderplan, 2.7 und § 17 LGG)

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

Das BAG beurteilte schon 1957 die Frage nach einer Schwangerschaft als unzulässig, ließ sie aber in Fällen, in denen nur Frauen um eine Stelle konkurrierten, doch zu. Bis Ende der achtziger Jahre war die Rechtsprechung uneinheitlich. Das LGG schafft hier Klarheit.

Darüber hinaus hat der EuGH in zwei Urteilen entschieden, dass ein Arbeitgeber unmittelbar gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz der Art. 2 Abs. 1 und 3 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG verstößt, wenn er es ablehnt, mit einer von ihm für geeignet befundenen Bewerberin einen Arbeitsvertrag zu schließen, weil er wegen der Einstellung einer schwangeren Frau Nachteile zu befürchten hat. Im ersten Fall (vom 8. November 1990 - C 177/88 - Dekker) bestand die Gefahr, dass das Krankengeld während des Mutterschaftsurlaubes durch den Versicherer nicht übernommen werden würde; im zweiten (vom 3. Februar 2000 - C-207/98

- Mahlburg) ging es um eine befristet angestellte Krankenschwester, der eine unbefristete Stelle mit der Begründung versagt wurde, sie könne wegen ihrer Schwangerschaft aufgrund von Vorschriften des Mutterschutzgesetzes von Anfang an nicht auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz beschäftigt werden.

Die Anwendung der Vorschriften zum Schutz der werdenden Mutter dürfe - so der EuGH - keine Nachteile beim Zugang zur Beschäftigung für sie mit sich bringen. (Nr. 27) Auch ein gesetzliches Nachtarbeitsverbot für Schwangere könne nicht als Kündigungsgrund eines auf unbestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrages dienen, denn es wirke nur für eine gegenüber der Gesamtdauer des Vertrages beschränkte Zeit. (Nr. 25)

Bei allen Fragen im Bewerbungsgespräch, die die Privatsphäre berühren, mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle kaum zu tun haben und normalerweise Frauen gestellt werden, muss die Frauenbeauftragte sehr darauf achten, dass sie nicht in diskriminierender Absicht gestellt werden oder zu einer Benachteiligung führen. Da aber z. B. die Kinderzahl ohnehin meistens aus dem Lebenslauf hervorgeht, kann ihre Erwähnung der Bewerberin Gelegenheit bieten darzulegen, dass sie trotzdem - oder gerade durch diese Erfahrungen! - äußerst leistungsfähig ist.

§ 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.

Im Brem. Frauenförderplan fordert der Senat die Dienststellen auf, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit oder Teilung eines Arbeitsplatzes stattgegeben werden kann (5.3.3). „Teilzeitarbeit ist auch auf solchen Arbeitsplätzen zu ermöglichen, für die dies bislang eher als schwierig und ungewöhnlich angesehen wurde, insbesondere in Leitungspositionen auf allen Ebenen.“ (ebenda)

Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung waren zunächst vor allem für Frauen interessant, die aus familiären Gründen nicht mehr voll arbeiten konnten oder wollten. Die lang andauernde hohe Arbeitslosigkeit veranlasste

1994 die Bundesregierung, ein Aktionsprogramm für mehr Wachstum und Beschäftigung aufzulegen. (BT-Drucksache 12/6983) Die Sachverständigen empfahlen damals zur Schaffung neuer Arbeitsplätze u.a. die Förderung von Teilzeitarbeit, denn einer Studie von McKinsey zufolge hatten sich fast 2,5 Mio. Vollzeitbeschäftigte interessiert gezeigt, auch ohne Lohnausgleich ihre Arbeitszeit merklich zu reduzieren.

Gesetzliche Regelungen wie § 71a Bremisches Beamtengesetz (BremBG), § 15b BAT, § 15 Bundeserziehungsgeldgesetz oder das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das zugleich der Umsetzung zweier EG-Richtlinien dient⁴, sollen die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärken, ihre Arbeitszeit ihren Wünschen oder familiären Bedürfnissen anzupassen.

Nach § 71a BremBG kann „Beamten mit Dienstbezügen ... auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“ Hat er oder sie mindestens ein Kind unter zwölf Jahren oder betreut oder pflegt er oder sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, ist ihm oder ihr Urlaub bis zur Dauer von zwölf Jahren zu gewähren, „wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“.

§ 15b Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) enthält eine ähnliche Regelung. Unter den gleichen familiären Voraussetzungen soll eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Damit soll den Angestellten - bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen - ein Anspruch auf Herabsetzung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit eingeräumt werden. Aber auch wenn diese Sachverhalte nicht gegeben sind, ist der Arbeitgeber zumindest verpflichtet, eine entsprechende Bitte seiner Angestellten „mit dem Ziel zu erörtern, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.“⁵

Das Gewicht „dienstlicher Belange“ beurteilte das BAG am 29.11.1995 (5 AZR 753/94 - NZA 1996, S. 533; NJW 1996, 2750) in einem Beschluss zu § 10 Abs. 1 BerlLGG. Diese Vorschrift räume den Arbeitnehmern keinen Rechtsanspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit ein. Da es sich um eine Sollvorschrift handle, stehe jedoch die Entscheidung über das Gesuch eines Arbeitnehmers um Arbeitszeitreduzierung nicht im freien Ermessen oder gar Belieben des Landes.

4) die Teilzeit-Richtlinie 97/81/EG und die Richtlinie über befristete Arbeitsverträge 99/70/EG

Eine Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung „Teilzeit - alles, was Recht ist“ kann mit der Bestellnummer A 263 per Fax: 0180 - 51 51 51 1 bestellt werden.

„Von einer Sollvorschrift darf nur abgewichen werden, wenn es hierfür einsichtige und vernünftige Gründe gibt.“

Da § 10 Abs. 3 laute: „Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.“ reiche die Wahrnehmung einer Leitungsposition gerade nicht aus, eine Arbeitszeitverkürzung zu verweigern. Zudem habe das Land unberücksichtigt gelassen, dass die von der Klägerin geleitete Kindertagesstätte ohnehin länger geöffnet ist, als die Vollzeitarbeit der Einzelnen dort Beschäftigten beträgt.

Zu den Anforderungen an die „Dringlichkeit“ der Gründe nach § 15b BAT hat das LAG Baden-Württemberg am 15. Juni 2000 (3 Sa 60/) für Recht erkannt: „Der Normgeber hat also hohe Anforderungen an die Intensität der entgegenstehenden betrieblichen oder dienstlichen Abläufe gestellt. Es reicht deshalb nicht aus, dass sie sich nur störend oder als Belästigung auf den betrieblichen Ablauf auswirken. Voraussetzung in diesem Sinne ist vielmehr, dass Umstände vorliegen, die den Betriebsablauf ganz gravierend stören und vom Arbeitgeber nicht mit zumutbaren Maßnahmen zu bewältigen sind. Der Arbeitgeber kann insoweit nicht untätig auf die personelle Lücke verweisen, die die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers aufreißt. Vielmehr muss der Arbeitgeber alles ihm Zumutbare unternehmen, um die Teilzeittätigkeit zu ermöglichen. Es darf kein Ausweg möglich sein. In gewisser Weise sind auch Erschwernisse in Kauf zu nehmen.“

Das TzBfG hat ausdrücklich das Ziel, „Teilzeitarbeit zu fördern... und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.“ (§ 1) Nach § 8 Abs. 4 TzBfG hat der Arbeitgeber „der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.“ Wenn der Arbeitgeber also keine betrieblichen Gründe gegen die gewünschte Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit vorbringen kann, muss er dem Antrag zustimmen.

Eine wichtige Frage ist, was im TzBfG als „betrieblicher Grund“ zu verstehen ist. Die Formulierungen „wesentlich beeinträchtigt“ und „unverhältnismäßige Kosten“ deuten möglicherweise auf etwas höhere Begründungsanforderungen als sie nach den oben genannten Gesetzen für einfache dienstliche oder betriebliche Belange notwendig sind, hin. In der Literatur werden als denkbare Ablehnungs-

5) BAT-Taschenbuch für den öffentlichen Dienst, 89. Aktualisierung, Stand August 2001, Erläuterungen I/1.15b

gründe z. B. die Unmöglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt eine geeignete Ersatzkraft zu finden, Unteilbarkeit eines Arbeitsplatzes, Unerfüllbarkeit des Verteilungswunsches (wenn zu viele Teilzeitkräfte nur vormittags arbeiten wollen) oder die Notwendigkeit, einen zusätzlichen kostspieligen Arbeitsplatz einzurichten, genannt.⁶ Nach der Gesetzesbegründung sollen rationale, nachvollziehbare Gründe ausreichend sein.

Für familiär begründete Teilzeitwünsche ist die Rechtsposition der Beschäftigten nach § 71a BremBG oder 15b BAT stärker als nach TzBfG.

Das TzBfG gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, und nur für Betriebe und Dienststellen mit mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne Auszubildende). (§8 Absätze 1 und 7)

Nach alledem erfordert ein Antrag auf familiengerechte Arbeitszeit mehr als eine Beurteilung des betreffenden Arbeitsplatzes auf seine Teilzeit- oder Flexibilisierungseignung. Unterschiedliche Gestaltungen der Arbeitszeit (z. B. zeitweises Zuhause-Arbeiten, wochenweiser Wechsel zwischen Arbeit und Nichtarbeit, Arbeitszeitkonten mit verschiedenen Zeitrahmen, Funktionszeiten u.a.m.) müssen ebenso in Betracht gezogen werden wie eine Umverteilung der Aufgaben innerhalb der Organisationseinheit. Im Rahmen der Verwaltungsreform sind in der Bundesrepublik zahlreiche Arbeitszeitmodelle erprobt worden, die Anregungen für ungewöhnliche Lösungen geben können. In Bremen hat der Senator für Finanzen eine Broschüre zu diesem Thema vorgelegt.

(2) Die Regelung des § 71a 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.

Die Bedeutung des Abs. 2, Satz 1, liegt heute darin, dass er die weitgehende Beurlaubungsregelung des § 71a BremBG auch allen Angestellten und Arbeiterinnen und Arbeitern im Geltungsbereich des LGG, deren Tarife ungünstigere Regelungen vorsehen, einräumt. Das kann bei den Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Fall sein.

⁶ Lindemann/Simon, Neue Regelungen zur Teilzeitarbeit, Betriebsberater 2001, S. 146

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

Angesichts der neuen Steuerungsmodelle ist sinngemäß auf die Einhaltung der Personalentwicklungszahlen (PEP) und das Personalkostenbudget zu sehen.

§ 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.

Im 3. Bericht zur Umsetzung des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes vom 1. Februar 1995 bis zum 1. Februar 1997 bedauert der Senat, dass es „trotz wiederholter Angebote“ nicht gelungen sei, „die Themen Frauenförderung bzw. Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern oder sexuelle Antidiskriminierung in der Führungskräftefortbildung zu realisieren. Entsprechende Veranstaltungen mussten mangels Interesse abgesagt werden.“

Wohl deshalb hat der Senat im Brem.Frauenförderplan (Zi. 4.4) empfohlen, dass die Teilnahme an entsprechenden Bausteinen der Führungskräftefortbildung des Senators für Finanzen Voraussetzung für die Übernahme von Führungsaufgaben sein soll, sofern die Teilnahme ermöglicht wurde.

Mit dem Hinweis auf diese Senatsempfehlung und § 17 sollten die Frauenbeauftragten gezielt geeignete Frauen dafür werben, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen.

(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.

Die Frauenbeauftragte kann auch selbst Seminare vorschlagen oder durchführen.

Die Veranstaltungen sollten in dem normalen Arbeitszeitrahmen der voraussichtlichen Teilnehmerinnen, also am besten als Halbtagsveranstaltungen angeboten werden. Falls es trotzdem erforderlich ist, sollte Kinderbetreuung angeboten werden.

§ 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.

Gutgemeinte Beurlaubungsregelungen, die Frauen nützen sollen, können sich später als Karrierehemmnis herausstellen, weil beurlaubte - gleich qualifizierte - Frauen weniger Berufsjahre und -erfahrungen als ihre männlichen Konkurrenten vorweisen können. Dem soll § 10 entgegenwirken.

Deshalb sollen die Beschäftigten schon vor der Beurlaubung über Möglichkeiten informiert werden, wie sie während ihrer Beurlaubung ihre Qualifikation erhalten und weiterentwickeln können. Im Rahmen der verfügbaren Budgets werden ihnen befristete Urlaubs- und Krankenvertretungen angeboten.

In Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen sollte die Frauenbeauftragte darauf achten, dass vor Ausschreibung befristeter Stellen überprüft wird, ob Beurlaubte daran interessiert sein könnten. Mit Hinweis auf § 8 kann sie Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung zur leichteren Ermöglichung vorschlagen.

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

Die Frauenbeauftragte sollte darauf bestehen, dass die Dienststelle sich im Frauenförderplan ausdrücklich dazu verpflichtet, die beurlaubten Bediensteten über Fortbildungen zu unterrichten.

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

Nach dem BremFrauenförderplan sollen Vorgesetzte sechs Monate vor ihrer Rückkehr (Eltern-)Urlauber/-innen über wichtige Veränderungen im Aufgabenbereich informieren und prüfen, welche Einsatzmöglichkeiten für sie bestehen sowie einen individuellen Rückkehrplan erarbeiten. Schon während der Freistellung sollen ihnen Fortbildungsmöglichkeiten zur Erhaltung und Verbesserung ihrer Qualifikation angeboten werden.

Das Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen bietet eine Reihe von Veranstaltungen an, die den Wiedereinstieg erleichtern können.

(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.

§ 11 Wahl

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

Nach § 12 Abs. 1 BremPersVG werden in allen Dienststellen, die in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigen, von denen drei wählbar sind, Personalräte gebildet. Abweichend von dieser Regelung lässt die WahlO auch Wahlen in Dienststellen mit unter drei Wahlberechtigten zu, denn nach § 4 Abs. 4 dürfen in Dienststellen mit bis zu 3 Wahlberechtigten auch Männer Mitglieder des Wahlvorstandes sein.

Auch die Mitglieder des Wahlvorstandes sind - wenn sie Frauen sind - wählbar. (PersVG-Kommentar Rz. 28 zu § 16)

Die Einzelheiten zur Durchführung der Wahl sind dem BremPersVG (s. Abs. 5) sowie der vom Senat erlassenen Wahlordnung (s. Abs. 6) zu entnehmen.

§§ 21 und 22 Abs. 1 und 2 Bremisches Richtergesetz enthalten einige Besonderheiten für Richterräte, die entsprechend auf die Wahl der Frauenbeauftragten an Gerichten anzuwenden sind.

Die Stellvertretung ist eine reine Abwesenheitsvertretung, d.h. die Vertreterin wird nur tätig, wenn die Frauenbeauftragte verhindert ist. Der Verhinderungsfall entspricht dem des BremPersVG, das zwischen objektiver Verhinderung (z. B. Abwesenheit wegen Krankheit, Kur, Dienstreise, Urlaub, Schulung) und rechtlicher Verhinderung (z.B. Behandlung eigener Angelegenheiten oder während eines Kündigungsschutzverfahrens) unterscheidet. (PersVG-Kommentar, Rz. 29 zu § 26 und Rz. 26, 29 zu § 28)

Auch mehrere gleichzeitige Termine gelten als Verhinderung, denn wenn die Frauenbeauftragte einen Termin wahrnimmt, ist sie an der Teilnahme der anderen objektiv gehindert.

Eine Verhinderung kann auch praktisch die gesamte Amtszeit über anhalten, etwa durch Elternurlaub oder lange Krankheit. (PersVG-Kommentar, Rz. 28 zu § 28)

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

Siehe § 9 PersVG und § 21 Abs. 3 und 4 RichterG.

Auch ABM-Kräfte (PersVG-Kommentar Rz. 38 zu § 9), Werkstudentinnen (Rz. 40) und - ohne Rücksicht auf die Dauer - Beurlaubte (Rz. 52) sind wahlberechtigt.

Außerdem ist eine Eintragung in das Wählerinnenverzeichnis erforderlich. (§ 8 WahlO)

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

Siehe § 10 BremPersVG und § 21 Abs. 3 und 4 RichterG.

Mit der sechsmonatigen Zugehörigkeit zur Dienststelle in § 10, Abs. 1 BremPersVG ist eine rechtliche Beziehung gemeint, nicht unbedingt eine tatsächliche Beschäftigung. Also ist die Wählbarkeit auch gegeben, wenn jemand erkrankt, beurlaubt, sogar überhaupt noch nicht tätig gewesen ist, wenn nur das Dienstverhältnis seit sechs Monaten bestanden hat. (PersVG-Kommentar, Rz. 6 zu § 10) Allerdings entfällt das passive Wahlrecht, wenn von vornherein feststeht, dass jemand für die gesamte Amtszeit ausfallen wird. (Rz. 28)

Die Abordnung bildet einen Sonderfall. Ist jemand länger als drei Monate abgeordnet, erlischt die Wählbarkeit und bei bereits Gewählten auch das Amt. (Rz. 8) Die für die Wählbarkeit bei der neuen Dienststelle erforderlichen sechs Monate

beginnen mit dem Anfang der Abordnung, außer die/der Bedienstete hat bereits eine einjährige Verwaltungsbeschäftigung aufzuweisen. (Rz. 9) Denn dann liegt die Wählbarkeit nach § 10 Abs. 1 zweiter Halbsatz BremPersVG ohnehin vor.

Die Zahl der Amtszeiten ist nicht beschränkt, eine Frauenbeauftragte kann also immer wieder gewählt werden.

(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.

Zum vorzeitigen Erlöschen des Amtes s. § 12.

(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.

Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden getrennt gewählt. Jede Wahlberechtigte hat eine Stimme für jedes Amt. Im Anhang ist ein Vorschlag für einen Stimmzettel abgebildet.

Ein Teil der in Abs. 5 genannten Aspekte ist in der vom Senat nach Abs. 6 erlassenen Wahlordnung geregelt, die eng mit dem BremPersVG verknüpft ist.

Gibt es in der Dienststelle schon eine Frauenbeauftragte, so muss sie 6 Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit eine Frauenversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einberufen. Tut sie das nicht oder wählt die Versammlung keinen Wahl-

vorstand, so muss die Dienststelle ihn entsprechend §§ 16-18 BremPersVG bestellen. (§ 2 WahlO)

Der Inhalt der Wahlvorschläge ist in § 7 WahlO geregelt. Abweichend von § 15 Abs. 4 des BremPersVG genügt in Dienststellen mit bis zu drei Wahlberechtigten die Unterzeichnung durch eine Wahlberechtigte.

§ 20 Abs. 1 und 2 BremPersVG betreffen den Schutz der Wahl: Verbot der Behinderung der Wahl, Einschränkung von Versetzungen und Abordnungen des Wahlvorstandes und der Bewerberinnen.

Die Wahlkosten trägt nach § 20 Abs. 3 BremPersVG die Dienststelle; notwendige Versäumnisse der Arbeitszeit im Zusammenhang mit der Wahl führen nicht zu einer Minderung der Bezahlung.

Nach § 21 BremPersVG kann die Wahl von drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung innerhalb einer Frist von 14 Tagen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim Verwaltungsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Bestimmungen der Wählbarkeit, des Wahlrechts oder -verfahrens verstoßen und dadurch das Ergebnis verändert oder beeinflusst wurde.

Für den Fall, dass eine Kandidatin die Mehrheit der Stimmen für beide Ämter - Frauenbeauftragte und Stellvertreterin - erhalten hat, muss sie innerhalb von drei Tagen erklären, welches Amt sie annimmt (§ 10 WahlO). Sodann muss innerhalb von 6 Wochen ein 2. Wahlgang auf der Grundlage der vorhandenen Kandidatinnenliste für die jeweils andere Position erfolgen. (§ 11 WahlO) Es darf also nicht einfach die Kandidatin mit der nächsthöheren Stimmenzahl nachrücken. Falls nur eine Kandidatin übriggeblieben ist und weitere Wahlvorschläge nach § 7 WahlO eingereicht werden, wird die Neuwahl unter Einbeziehung der neuen Kandidatinnen durchgeführt.

Die Wahlergebnisse sollten unaufgefordert der ZGF mitgeteilt werden.

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

Aufgrund dieser Ermächtigung hat der Senat eine Wahlordnung zur Wahl der Frauenbeauftragten erlassen, die im BremGBI vom 7. März 1991 S. 111 - 113 abgedruckt ist.

Achtung: § 13 der WahlO enthält Sondervorschriften für Dienststellen mit Richterräten.

Eine Abwahl der Frauenbeauftragten ist nicht vorgesehen. Sind die Frauen einer Dienststelle mit ihrer Frauenbeauftragten nicht zufrieden, bleibt ihnen nur die Möglichkeit, bei der nächsten Wahl für eine andere Kandidatin zu stimmen oder sich selbst um das Amt zu bewerben.

§ 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.

Der Fall des Endens der Amtszeit „spätestens am 15. April des Jahres“ bezieht sich nur auf die Sonderfälle des § 11 (Abs. 4 Satz 3 oder 4). Bei normalen termingerechten Wahlen treten die neuen Frauenbeauftragten ihr Amt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an.

Da das Amt der Frauenbeauftragten ein Ehrenamt ist, steht es ihr frei, es jederzeit niederzulegen.

Wenn das Beschäftigungsverhältnis der Frauenbeauftragten endet, weil sie z. B. die Altersgrenze erreicht oder selbst kündigt, erlischt ihr Amt. Sie genießt jedoch nach § 15 Abs. 3 den erhöhten Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz der Personalräte, ihre Stellvertreterin den der Ersatzmitglieder des Personalrats. So ruht während eines Kündigungsschutzverfahrens ihr Amt nur. Je nach Ausgang des Verfahrens rückt ihre Stellvertreterin nur vorübergehend oder auf Dauer nach. (s. § 11 zu Abs. 1)

Sie kann ihre Wählbarkeit und damit ihr Amt auch aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung verlieren, durch eine Beförderung, die sie zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt. (PersVG-Kommentar, Rz. 51 zu § 26) Allerdings wird im Falle einer Novellierung des PersVG zu prüfen sein, ob nicht dieser dritte Punkt Frauen diskriminiert. Im BPersVG ist der Erlöschensstatbestand bereits entsprechend geändert worden. (§ 29 Abs. 1 Nr. 5 i. V. m. § 14 Abs. 2 Satz 1 BPersVG)

Im Falle einer Abordnung, die länger als drei Monate dauert, verliert die Frauenbeauftragte analog § 9 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 10 Abs. 1 BremPersVG ihre Wählbarkeit und damit ihr Amt. Abordnungen für kürzere Zeit führen nicht zum Verlust ihres Amtes. (BremPersVG-Kommentar, Rz. 48 zu § 26)

Der VGH Mannheim hat festgestellt, dass durch eine Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub (heute: Elternzeit) nach dem Wahltag die Mitgliedschaft im Personalrat nicht erlösche, denn Erziehungsurlaub beende auch nicht das Dienstverhältnis. Mitgliedern des Personalrats dürfe der erhöhte Kündigungsschutz nicht ohne gesetzliche Grundlage und gegen ihren Willen entzogen werden. (VGH Mannheim vom 26.9.1995 - PB 15 S 1138/95, NZA-RR, 96, 156)

Juristisch noch nicht ganz klar ist, ob die Mitgliedschaft im Personalrat während der Freistellungsphase bei Altersteilzeit im Blockmodell erlischt. Während das OVG Schleswig-Holstein die Auffassung vertritt, dass die Mitgliedschaft bestehen bleibt (Beschluss vom 30.11.2000 - 11 L 1/00, nicht rechtskräftig, PersR 2001, 217), hat das OVG Bremen die Altersteilzeit im Blockmodell - für eine Streitwertfestsetzung - mit dem „Zeitpunkt einer Versetzung in den Ruhestand“ verglichen. (Beschluss vom 6.10.2000 - 2 S 324/00)

Wird eine Dienststelle aufgelöst oder privatisiert, ist die Frauenbeauftragte noch bis zum Vollzug dieser Maßnahme an der Planung und Durchführung - soweit sie nicht auf Gesetz beruhen - zu beteiligen. Danach endet ihr Amt.

Auflösung bedeutet dauernde Stilllegung unter gleichzeitiger Aufhebung des Zwecks und Beendigung der Tätigkeit. (PersVG-Kommentar, Rz. 92 zu § 66)

Werden zwei oder mehr Dienststellen zu einer neuen Einheit verschmolzen, so erlischt das Amt der Frauenbeauftragten mit Vollzug der Maßnahme, und es muss eine Neuwahl stattfinden. Wird dagegen eine Dienststelle in eine andere integriert, so erlischt nur das Amt der Frauenbeauftragten in der integrierten Dienststelle; die Zuständigkeit der Frauenbeauftragten der übernehmenden Dienststelle erstreckt sich auf die gesamte neu gebildete Dienststelle.

Bei Verlegung einer Dienststelle an einen anderen Ort bleibt die Frauenbeauftragte im Amt, es sei denn, es handelt sich in Wahrheit um eine Auflösung der alten und die Begründung einer neuen Dienststelle. (PersVG-Kommentar, Rz. 33 zu § 23)

Werden aus Gründen der Dezentralisierung einzelne Bestandteile einer Dienststelle verselbständigt, so müssen in den neu geschaffenen Dienststellen Frauenbeauftragte gewählt werden, während die Frauenbeauftragte der Kern-Dienststelle im Amt bleibt.

In allen diesen Fällen besteht das Beteiligungsrecht der Frauenbeauftragten in organisatorischen Angelegenheiten bis zum Vollzug der Maßnahme fort.

Die Amtszeit einer Frauenbeauftragten endet nicht, wenn sie - z. B. aufgrund von Umstrukturierungen im Rahmen der Verwaltungsreform - einem anderen Dienstherrn zugeordnet wird, aber nach wie vor in der Dienststelle, in der sie gewählt wurde, weisungsgebunden Dienst tut. (BremPersVG- Kommentar, Rz. 22 zu § 26)

Bei vorzeitigem Ausscheiden der Frauenbeauftragten oder der Stellvertreterin gestattet § 11 keine isolierte Nachwahl. Die verbleibende Frauenbeauftragte kann in diesem Fall allein weiterarbeiten oder zurücktreten, um eine Neuwahl für beide Ämter zu ermöglichen.

§ 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 Frauenbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. An der Aufstellung des Frauenförderplanes ist sie zu beteiligen.

Die Frauenbeauftragte hat nicht wie der Personalrat eine Allzuständigkeit, sondern ihre Aufgaben dienen der Förderung des Vollzuges des LGG. In diesem Rahmen ist sie allerdings umfassend zu beteiligen, was durch die Begriffe „Planung“ und „Entscheidung“ konkret beschrieben wird. Sie ist also schon in die Planung der Maßnahmen - d.h. solange sie noch gestaltungsfähig sind - einzu beziehen, und zwar noch vor dem Personalrat.

Eine Maßnahme liegt immer dann vor, wenn eine Regelung beabsichtigt ist, die eine Veränderung des bestehenden Zustandes bewirkt. Personelle Maßnahmen sind beispielsweise Einstellungen und Kündigungen, Umsetzungen, Höhergruppierungen, Fortbildungen. Zu den sozialen Maßnahmen gehören Maßnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung (s. Dienstanweisung zum Verbot der sexuellen Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, BremABl vom 26.5.1993, S. 223), die betriebliche Suchthilfe oder auch die Festsetzung von Überstunden. Unter organisatorische Maßnahmen fallen Neustrukturierungen von Organisationseinheiten (z.B. Abteilungen, Dezernate), die Einführung von Stechuhen oder neuer Arbeitszeitregelungen.

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, Akten einzusehen, Personalakten allerdings nur mit Zustimmung der Betroffenen. Sie kann die Betroffenen über die Dienststellenleitung um ihre Zustimmung bitten. Planungsunterlagen bedeuten vor allem Unterlagen zur Personalentwicklungsplanung wie hausinterne Statistiken, Personal- und Beförderungslisten. Sie kann Auskunft über die Auswertung einer Mitarbeiterbefragung verlangen, wenn hinreichende Wahrscheinlichkeit besteht, dass die dabei gewonnenen Erkenntnisse auch ihren Aufgabenbereich betreffen. (BAG vom 8.6.1999 - 1 ABR 28/97, AuR 2000, 267 für Betriebsräte)

Die Frauenbeauftragte ist auch dann an personellen Maßnahmen zu beteiligen, wenn nur Männer untereinander konkurrieren. (VG Berlin, Urteil vom 18.9.1995 - VG 25A 27/95, Frauenerwerbstätigkeit T 3, 10) Sie kann in solchen Fällen auf die Beachtung des § 17 LGG dringen, die Entscheidungskriterien kontrollieren und dafür sorgen, dass sie sich nicht von denen unterscheiden, die in anderen Verfahren auf Frauen angewandt werden.

Sie ist auch bei solchen personellen Maßnahmen zu beteiligen, die sich auf sogenannte ‚außertarifliche Mitarbeiter‘ beziehen. (VG Berlin, Urteil vom 26. November 1999 - 25 A 222.98, PersR 2000, 389)

Sie hat das Recht, sämtliche Bewerbungsunterlagen so frühzeitig zu erhalten, dass sie noch die Möglichkeit hat, sie vor den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen durcharbeiten, damit sie Einfluss darauf nehmen kann, wer eingeladen wird. Deshalb genügt es nicht, wenn der Dienstherr eine Vorauswahl trifft und ihr nur diese ausgewählten Unterlagen vorlegt.

Lädt der Dienstherr die Frauenbeauftragte nicht zu Vorstellungsgesprächen ein, kann sie selbst zu einem solchen Gespräch einladen oder ihren Widerspruch gegen die beabsichtigte Personalmaßnahme androhen.

Auch die kommissarische Besetzung von Leitungsfunktionen ist eine personelle Maßnahme im Sinne des LGG, an der die Frauenbeauftragte zu beteiligen ist. Allerdings wird in diesen Fällen die vorher stellvertretende Person häufig auch die geeignetste sein, so dass der Frauenbeauftragten nicht viel Spielraum bleibt.

Die Frauenbeauftragten wie der Personalrat sind an Disziplinarverfahren zu beteiligen sind, denn es handelt sich dabei um personelle Maßnahmen im Sinne von § 13 Abs. 1 LGG. Die Beteiligung des Personalrats ist zwar ausdrücklich im BremPersVG vorgeschrieben; § 54 Abs. 2 BremPersVG dient jedoch nur der Klarstellung, dass der Personalrat lediglich ein Beteiligungs-, nicht aber ein Mitbestimmungsrecht bei Disziplinarmaßnahmen hat. Diese Norm ist wegen der Unterscheidung von Mitbestimmung und Beteiligung im BremPersVG erforder-

lich. Da die Frauenbeauftragte immer nur beteiligt wird, bedarf es in ihrem Fall keiner besonderen - unterscheidenden - Norm.

Privatisierung, Auflösung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen sind organisatorische Maßnahmen, an denen die Frauenbeauftragte von Anfang an zu beteiligen ist, es sei denn sie beruhen auf einer gesetzlichen Grundlage. Auch dann ist sie soweit am Vollzug zu beteiligen, wie er nicht gesetzlich geregelt wurde. Weitere organisatorische Maßnahmen können z. B. eine Änderung von Aufgaben und Zweck der Dienststelle oder die Einführung neuer Arbeitsmethoden sein.

(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.

Das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten hat nur eine aufschiebende Wirkung, denn sie hat keine mitbestimmende, sondern eine beratende Funktion. Deshalb ist es so wichtig, dass die Frauenbeauftragte sehr frühzeitig beteiligt wird, um ihren Einfluss auszuüben, bevor irgendwelche Festlegungen erfolgt sind. Ihre „Waffen“ sind Hartnäckigkeit, Überzeugungskraft und ihre Fähigkeit, sich Verbündete, z. B. im Personalrat, zu schaffen oder zu suchen.

Sie kann ihren Widerspruch gegen beabsichtigte Maßnahmen bzw. Entscheidungen nach Abs. 1 und 2 schriftlich oder mündlich vorbringen. Um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt sich die schriftliche Form. Die Wochenfrist ist eine Ausschlussfrist; d.h. der Tag, an dem die Frauenbeauftragte von der Dienststelle offiziell unterrichtet wird, wird bei der Berechnung der Frist nicht mitgezählt. (§ 187 Abs. 1 BGB i.V. m. § 188 Abs. 2, 1. Halbsatz) Geht die Benachrichtigung also an einem Montag ein, endet die Frist mit dem Ablauf des darauffolgenden Montags. Der Widerspruch muss innerhalb dieser Frist der Dienststellenleitung zugegangen sein. Nimmt die Frauenbeauftragte innerhalb dieser Woche nicht Stellung, so kann die Dienststellenleitung das förmliche Verfahren nach § 58 BremPersVG einleiten.

Hat die Frauenbeauftragte einer beabsichtigten Maßnahme zugestimmt oder nicht Stellung genommen, legt die Dienststellenleitung die Sache dem Personalrat vor. Wird nun in der Verhandlung mit dem Personalrat die Maßnahme wesentlich verändert, entspricht sie also nicht mehr dem, was der Frauenbeauftragten ursprünglich vorlag, so ist sie erneut zu beteiligen. Denn es handelt sich nicht mehr um dieselbe Maßnahme.

Mit Einlegung ihres Widerspruchs bewirkt die Frauenbeauftragte dagegen, dass das Mitbestimmungsverfahren zunächst nicht in Gang gesetzt wird, die Angelegenheit also nicht dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden darf. Vielmehr wird das in § 13 Abs. 2 LGG vorgesehene Verfahren eröffnet. Obwohl es nicht vorgeschrieben ist, sollte sie eine Kopie ihres Widerspruchs auch dem Personalrat zukommen lassen.

Über den Widerspruch entscheidet die zuständige Senatorin oder der zuständige Senator. Da sie/er nach Aktenlage entscheiden kann, muss der Widerspruch ausführlich begründet werden. Wird ihm nicht abgeholfen, muss diese Entscheidung gegenüber der ZGF begründet werden, bevor sie dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden darf.

Erkennt die Frauenbeauftragte, dass eine Einigung mit der Dienststelle unwahrscheinlich ist, sollte sie die ZGF möglichst frühzeitig über ihren Widerspruch und ihre Überlegungen informieren. Sie findet dort Unterstützung, und die ZGF gewinnt so Zeit zur Einarbeitung in das Problem. Denn das Gesetz nennt keine Frist zwischen Abgabe der schriftlichen Begründung gegenüber der ZGF und Vorlage beim Personalrat. Hier besteht eine Gesetzeslücke, die die ZGF durch Absprachen mit den Senatorinnen und Senatoren zu schließen sucht.

Ob einer Frauenbeauftragten, deren Informations- oder Beteiligungsrechte durch die Dienststelle verletzt wurden, neben dem Widerspruchsrecht nach § 13 noch weitere Möglichkeiten oder Rechte zustehen, ist für das Bremische LGG noch nicht geklärt. Näheres siehe unter § 15 Abs. 1.

(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.

Initiiert nicht die Dienststellenleitung, sondern der Personalrat eine Maßnahme, hat die Dienststellenleitung die Frauenbeauftragte unverzüglich von dem Antrag zu unterrichten. Unverzüglich bedeutet nach § 121 BGB ohne schuldhaftes Zögern. Bevor die Dienststellenleitung selbst Stellung nimmt, muss sie eine mögliche Stellungnahme der Frauenbeauftragten - innerhalb der Wochenfrist - abwarten. Sieht sich die Frauenbeauftragte außerstande, sich binnen dieser Frist fundiert zu äußern - z.B. wegen der Kompliziertheit der Materie - sollte sie bei der Dienststellenleitung um eine Fristverlängerung bitten. Nach dem LGG hat sie darauf keinen rechtlichen Anspruch. Wird ihr die Verlängerung nicht gewährt, kann es deshalb sinnvoll sein, vorsorglich der beabsichtigten Maßnahme zu widersprechen und die Begründung nachzuliefern.

Teilt die Dienststelle die Vorbehalte der Frauenbeauftragten nicht, ist die Sache entsprechend dem in Abs. 2 geschilderten Verfahren der zuständigen Senatorin oder dem zuständigen Senator vorzulegen. Lässt sich deren Entscheidung nicht innerhalb eines Monats herbeiführen, muss die Dienststelle dem Antrag des Personalrats widersprechen, da sonst nach § 58 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG die Zustimmung durch die Dienststellenleitung als erteilt gälte.

(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.

Nach § 7 BremRechnPrüfG ist der Präsident des Rechnungshofs bzw. im Falle seiner Verhinderung oder der Übertragung der Vertretung auf ihn der Vizepräsident zuständiges Vertretungsorgan.

Bei Entscheidungen über Widersprüche der Frauenbeauftragten der Arbeitnehmerkammer ist die Präsidentin bzw. der Präsident der Kammer zuständig. Die Zuständigkeit ergibt sich aus § 20 Kammergesetz sowie § 12 der Kammerstatzung.

(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.

Die Frauenbeauftragte hat keine Einspruchsmöglichkeiten gegen solche vorläufigen Regelungen. Leicht können dadurch nahezu unumkehrbare Fakten geschaffen werden, d. h. die endgültigen Entscheidungen sind nicht mehr offen. Kommen solche Fälle häufiger vor, sollte die Frauenbeauftragte gegenüber ihrer Dienststelle auf gründlicherer und rechtzeitiger Planung von Maßnahmen bestehen und sich der Hilfe der ZGF versichern. Außerdem ist zu empfehlen, das Problem mit dem Personalrat, dessen Mitbestimmungsrechte in diesen Fällen ja ebenfalls beschnitten werden, zu beraten, denn dem Personalrat steht ohne jeden Zweifel der Rechtsweg zum Verwaltungsgericht offen. (Siehe auch Exkurs zur Klagebefugnis der Frauenbeauftragten)

(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.

Frauenbeauftragte und Personalräte arbeiten größtenteils im gleichen Bereich (personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen), haben aber unterschiedliche Kompetenzen. Das Recht der Frauenbeauftragten, informiert zu werden, greift früher als das des Personalrates. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates gehen weiter als das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten. Insofern kann sich eine enge Zusammenarbeit zum Nutzen beider und ihrer Aufgaben auswirken.

Allerdings sind die Schwerpunkte leicht verschoben: Die Frauenbeauftragte ist Interessenvertreterin der Frauen in der Dienststelle und darüber hinaus dem Vollzug des LGG (§ 13 Abs. 1 LGG) und allgemein der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst (§ 1 LGG) verpflichtet.

Der Personalrat vertritt die Interessen aller in der Dienststelle Beschäftigten - auch die der Männer - und hat im Rahmen seiner Allzuständigkeit die Einhaltung aller zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen usw. zu überwachen (§ 54 Abs. 1 b BremPersVG) sowie die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle zu fördern (§ 54 Abs. 1 d BremPersVG). § 54 ist keine erschöpfende Aufzählung der allgemeinen Aufgaben des Personalrats, sondern nennt nur Beispiele. (Rz. 3 zu §

54 BremPersVG) Deshalb gehört das BremLGG, das lange nach In-Kraft-Treten des BremPersVG verabschiedet wurde, ohne Zweifel auch zu den vom Personalrat zu überwachenden Gesetzen. Daraus folgt das Recht des Personalrats, vor seiner Entscheidung die Stellungnahme der Frauenbeauftragten zu erhalten.

Das BVerwG hat ausdrücklich anerkannt, dass der Dienststellenleiter die Zustimmungsverweigerung des Personalrats bei der Einstellung von Ärzten im Praktikum nicht als unbeachtlich übergehen darf, wenn dieser geltend macht, es werde gegen einschlägige Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes verstoßen oder die Frauenbeauftragte sei bei den Bewerbungsgesprächen nicht beteiligt worden. Es liege allgemein auch im Rahmen der Zuständigkeit der Personalvertretung, wenn sie darauf achtet, dass die Verfahrensvorschriften (und dazu zählt das Gericht die Beteiligung der Frauenbeauftragten nach dem BerlGG) zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber eingehalten werden.

„Der Personalrat kann nur dann wirksam im Mitbestimmungsverfahren die Interessen aller Beschäftigten und der Bewerberinnen und Bewerber vertreten, wenn er weiß, ob gegen die von der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme Bedenken im Hinblick auf die verfassungsrechtlich gebotene Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Chancengleichheit bestehen. Hierzu ist die Kenntnis der Bewertung durch die Frauenbeauftragte eine wichtige Entscheidungsgrundlage.“ (Beschluss vom 20. März 1996 - 6 P 7.94, PersR 1996, 319)

Das Teilnahmerecht der Frauenbeauftragten erstreckt sich auf alle Personalrats-sitzungen, nicht nur auf die, bei denen sogenannte Frauenthemen behandelt werden. Es ist beschränkt auf Mitberatung, d.h. sie hat ein Rederecht, aber kein Stimmrecht. Sie kann diese Sitzungen nutzen, den Personalrat über ihre Probleme mit der Dienststellenleitung zu informieren und ihn anregen, Initiativanträge in ihrem Sinne zu stellen.

Sie muss rechtzeitig zu den Sitzungen eingeladen und über die geplante Tagesordnung informiert werden. Die Angemessenheit der Frist ist vor allem von Inhalt und Umfang der Tagesordnung abhängig. Es gibt dafür keine Regel. Hat der Personalrat in seiner Geschäftsordnung eine Ladungsfrist festgelegt, so gilt sie auch für die Frauenbeauftragte. Sie hat Anspruch auf das Protokoll der Sitzungen.

Sie hat jedoch kein Recht auf Teilnahme am regelmäßigen Monatsgespräch zwischen Personalrat und Dienststellenleitung. Sie sollte aber versuchen, ein Einvernehmen herzustellen und im Frauenförderplan zu verankern, dass sie auch dazu eingeladen wird.

(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.

Diese Treffen finden während der Arbeitszeit statt, denn sie gehören zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe als Frauenbeauftragte.

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

Das Gesetz schreibt vor, dass die Frauenbeauftragte Sprechstunden abhalten darf, Zeit und Ort muss sie mit der Dienststellenleitung abstimmen. Zu diesem Zweck ist ihr Zeit entsprechend dem Bedarf einzuräumen sowie ein geeigneter Raum (s. § 14 Abs. 2) zur Verfügung zu stellen, damit die Vertraulichkeit der Gespräche gewährleistet ist.

Mit dem Recht der Frauenbeauftragten, Sprechstunden abzuhalten korrespondiert das Recht der Beschäftigten, diese Sprechstunden zu besuchen. Analog § 40 Abs. 2 BremPersVG berechtigt die Versäumnis der Arbeitszeit durch den Besuch der Sprechstunde nicht zur Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes.

Die Frauen können sich an ihre Frauenbeauftragte wenden, wenn sie Rat oder Unterstützung in Fragen wie Arbeitsplatz- oder -zeitgestaltung, Karriereplanung, gezielte Fortbildung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing, geschlechtsspezifische Diskriminierung brauchen. Sie können aber auch Wünsche oder Anregungen äußern, wie z. B. einen leerstehenden Raum in der Dienststelle als Sozialraum zu nutzen, oder über das LGG, die Verwaltungsreform oder Gender Mainstreaming informiert zu werden.

Solche Wünsche und Anregungen allgemeiner Art können dann in der nächsten Frauenversammlung zur Diskussion gestellt werden.

Die Stellvertreterin ist berechtigt, sich laufend von der Frauenbeauftragten über ihre Geschäftsführung unterrichten zu lassen, damit sie im Vertretungsfall fähig ist, die Funktion wahrzunehmen.

(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.

Anders als der Personalrat hat die Frauenbeauftragte das Recht, nicht die Pflicht, Frauenversammlungen einzuberufen. Jedoch muss sie analog § 44 Abs. 2 BremPersVG auf Wunsch der Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Bediensteten eine Versammlung einberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung setzen, wenn das gewünschte Thema zulässig ist. (PersVG-Kommentar, Rz. 14 zu § 44)

Thema der Versammlungen kann alles sein, was zur Zuständigkeit der Frauenbeauftragten gehört, auch beamten-, tarif- oder sozialpolitische Fragen. (§ 46 BremPersVG)

Zeit und Ort müssen unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse festgelegt werden. Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt auch dann zu verständigen, wenn sie nicht nach § 47 Abs. 2 BremPersVG teilnimmt. (PersVG-Kommentar, Rz. 3 zu § 44) Die Einladung mit vorläufiger Tagesordnung soll so rechtzeitig erfolgen, dass sich die Frauen auf die Themen vorbereiten können. Umlauf oder Anschlag am schwarzen Brett reichen für die in der Dienststelle anwesenden Bediensteten aus, Beurlaubte und Kranke müssen persönlich benachrichtigt werden. Tagesordnungspunkt „Verschiedenes“ nicht vergessen! Die endgültige Tagesordnung wird dann durch die Versammlung beschlossen. (PersVG-Kommentar, Rz. 11 zu § 44)

Wie Personalversammlungen finden die Frauenversammlungen grundsätzlich während der Arbeitszeit statt, wobei allerdings auf betriebliche Erfordernisse Rücksicht zu nehmen ist. Die Teilnahme daran hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Entstandene Fahrtkosten für öffentliche Verkehrsmittel werden erstattet. (§ 45 BremPersVG) Falls Wegezeit von und zur Versammlung anfällt, ist dafür keine Arbeitsbefreiung zu gewähren, weil auch die Wegezeiten zwischen Wohnung und Dienststelle nicht als Arbeitszeiten zählen. (LAG Niedersachsen, 25. Oktober 2000 - 4 Sa 229/00, PersR 2001, 171) Muss die Frauenversammlung außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden oder dauert sie über das Ende der Arbeitszeit hinaus an, ist Zeitausgleich oder entsprechende Vergütung zu gewähren. Zum Arbeitsentgelt zählen auch alle auf die Leistung abstellenden Zulagen wie Akkordzuschläge; nur besonderer Aufwand, der während der Versammlung nicht anfällt, wie Kilometergeld ist nicht fortzuzahlen. (PersVG-Kommentar, Rz. 9 zu § 45)

Teilversammlungen sind nur zulässig, aber auch geboten, wenn die dienstlichen Verhältnisse eine gemeinsame Versammlung nicht erlauben, etwa bei der Polizei, in Krankenhäusern, im Strafvollzug. (§ 43 Abs. 2 BremPersVG)

Nach § 47 Abs. 2 BremPersVG hat der Dienststellenleiter eine Teilnahmepflicht

an den Versammlungen, die auf seinen Wunsch einberufen wurden oder zu denen er ausdrücklich eingeladen ist. (PersVG-Kommentar, Rz. 8 zu § 47)
Ist der Dienststellenleiter selbst Bediensteter i. S. von § 9 BremPersVG, so gehört er der Personalversammlung an (PersVG-Kommentar, Rz. 18 zu § 43) und hat von daher immer ein Recht teilzunehmen.

Allerdings könne es „aus vorwiegend psychologischen Gründen opportun sein, dass sich Bedienstete äußern können, ohne dass der Dienststellenleiter dabei ist.“ In solchen Fällen solle er dann auf Wunsch des Personalrats fernbleiben. Ist der Dienststellenleiter kein Bediensteter, also z. B. Senator oder Gerichtspräsident, gehört er der Personalversammlung nicht an und kann nur unter den Voraussetzungen des § 47 Abs. 2 BremPersVG teilnehmen. (PersVG-Kommentar, Rz. 9 zu § 47)

Wie die Bediensteten-Eigenschaft die Zugehörigkeit zur Personalversammlung bestimmt, so ist das weibliche Geschlecht Bedingung der Zugehörigkeit zur Frauenversammlung. Eine entsprechende Anwendung dieser Regelungen des BremPersVG auf die Frauenversammlungen bedeutet, dass - wenn es in der Dienststellenleitung keine Frau mit Bediensteteneigenschaft gibt - der Dienststellenleiter nur in den Fällen des § 47 Abs. 2 das Recht und die Pflicht zur Teilnahme an der Frauenversammlung hat.

Besondere Probleme ergeben sich zunehmend bei der zeitlichen Gestaltung der Personal- und der ihnen gleichgestellten Frauenversammlungen an den Schulen. Im Kommentar zum Personalvertretungsgesetz von 1978 wird noch die Ansicht vertreten, dass Personalversammlungen der Lehrer nicht außerhalb der Unterrichtszeit stattfinden müssen. (Rz. 7 zu § 45) „Die Tatsache, dass mit der Dienstzeit Unterricht verbunden ist, stellt die Normalsituation des Lehrers dar und berechtigt deshalb grundsätzlich nicht zur Verlegung der Personalversammlungen in die unterrichtsfreie Zeit (im Ergebnis ebenso OVG Bremen B. V. 14. 6. 1977 - PVB 11/76 -).“

Diese Rechtsansicht wird jedoch von der Behörde mehr und mehr in Frage gestellt. Der häufige Unterrichtsausfall und die Einführung der verlässlichen Grundschule sprechen aus ihrer Sicht für eine Verlegung in die unterrichtsfreie Arbeitszeit zu Lasten der Lehrer/-innen, die ihre sonstigen Aufgaben wie Vor- und Nachbereitung des Unterrichts nicht einfach liegen lassen können, während normalerweise die wegen einer Personalversammlung versäumte Arbeit nicht nachgearbeitet werden muss.

Aufgrund der schwierigen Situation wurde zwischen Behörde und Personalrat vereinbart, dass Personalversammlungen abwechselnd um 14 Uhr und um 11 Uhr stattfinden.

Die Termine der Frauenversammlungen werden jetzt jedes Mal neu mit der Behörde ausgehandelt. Ob die jetzige Praxis, sie ab 11.15 Uhr durchzuführen, auf die Dauer zu halten sein wird, ist offen.

Wer nicht an der Versammlung teilnimmt, muss weiterarbeiten.

Sonstige Kosten, die durch die Durchführung der Frauenversammlung entstehen, wie Kopier- und Portokosten, gegebenenfalls Anmietung eines Raumes u.ä. trägt die Dienststelle nach § 14 LGG.

Es empfiehlt sich, häufiger als einmal pro Jahr eine Versammlung einzuberufen, um den Kontakt mit den Frauen zu vertiefen und gegenseitig den Informationsstand zu verbessern.

Ein eventuelles Protokoll braucht nicht öffentlich ausgehängt, sondern nur den Teilhabeberechtigten zugänglich gemacht zu werden.

§ 14 Kosten der Tätigkeit der Frauenbeauftragten

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

§ 14 LGG entspricht inhaltlich § 41 Abs. 1 und 2 BremPersVG, deshalb muss die Dienststelle analog zur Handhabung beim Personalrat die Kosten übernehmen, die durch die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Frauenbeauftragten entstanden sind. (PersVG-Kommentar, Rz. 7 zu § 41) Die Kosten müssen notwendig sein. (Rz. 12) Die Ausgaben bedürfen im Einzelnen nicht der Zustimmung der Dienststellenleitung. (Rz. 15)

Im Streitfall ist am Gesetz zu messen, ob es sich um gesetzliche Aufgaben handelt. (Rz. 8)

So muss die Dienststellenleitung wie beim Personalrat die anfallenden Kosten bei Schulungen der Frauenbeauftragten - soweit sie für ihre Tätigkeit erforderliches Wissen vermitteln - übernehmen. Ebenso hat die Dienststelle - allerdings nur in Ausnahmefällen - auch für Expertenhonore aufzukommen, z. B. wenn sie selbst die Beauftragung eines Gutachtens zur Klärung einer schwierigen Frage erwägt oder schon vorgenommen hat. Auch wenn die Dienststellenleitung ihre Informationspflicht nicht ordnungsgemäß erfüllt oder erfüllen kann, darf die Frauenbeauftragte sich bei einer oder einem Sachverständigen Rat holen. (PersVG-Kommentar Rz. 24 zu § 41)

Ist die Dienststellenleitung mit der Kostenübernahme nicht einverstanden und lehnt sie ab, muss die Frauenbeauftragte nach § 13 Abs. 2 gegen diese (Unterlassungs-)Maßnahme Widerspruch einlegen. Die Begründung wäre dann, dass sie ohne Klärung der der Expertin oder dem Experten vorzulegenden Fragen ihrer Aufgabe, den Vollzug des Gesetzes zu fördern, nicht nachkommen könne.

Die Kostentragungspflicht umfasst auch die Beauftragung einer Anwältin oder eines Anwalts, „wenn zur zweckentsprechenden Prozessführung rechtliche Erwägungen angestellt werden müssen und das Verfahren nicht mutwillig in Gang gesetzt oder von vornherein erkennbar aussichtslos war.“ (Rz. 19) In seinem Beschluss vom 9.3.1992 (6 P 11.90, PersR 1992, 243) hat auch das BVerwG entschieden, dass die Dienststelle grundsätzlich die entstehenden Kosten eines Rechtsanwalts zu tragen hat, die bei einem gerichtlichen Verfahren aus Anlass der Durchsetzung, Klärung oder Wahrung der dem Personalrat zustehenden personalvertretungsrechtlichen Befugnisse und Rechte anfallen.

Solange nicht gerichtlich geklärt ist, ob und in welchen Fällen die Frauenbeauftragte nach dem BremLGG eine Klagebefugnis hat, ist davon auszugehen, dass die Kosten, die im Rahmen eines Verfahrens entstehen, in dem diese Fragen entschieden werden, von der Dienststelle zu tragen sind.

Selbst wenn die Kostenentscheidung eines Gerichts die Frauenbeauftragte als persönliche Schuldnerin ausweist, fallen diese Kosten doch unter die erforderlichen sachlichen Mittel zur Ausübung ihrer Tätigkeit, wie es das BVerwG für Klagen von Personalräten entschieden hat. (BVerwG v. 9.3.1992, PersR 1992, 243f)

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

Wegen der Vertraulichkeit der Gespräche gehören ein gesonderter Raum für Sprechstunden sowie ein Telefonnebenanschluss zur Ausstattung einer Frauenbeauftragten. Je nach Bedarf kann auch eine zeitlich begrenzte Überlassung eines Raumes ausreichen. (PersVG-Kommentar, Rz. 30 zu § 41)

Die sachlichen Mittel umfassen Mobiliar, Papier, Schreibgeräte, evtl. eine Fachzeitschrift, ein leicht zugängliches und wahrnehmbares schwarzes Brett für Bekanntmachungen, die für ihre Arbeit erforderlichen Gesetzestexte und Kommentare oder zumindest ein einfacher Zugang dazu (wie Bibliothek in der Dienststelle) und - jedenfalls wenn in der Behörde generell PC verwendet wer-

den - auch ein PC. (Beschluss des BAG vom 11.11.1998 - 7 ABR 57/97, PersR 1999, 406) Entsprechendes dürfte inzwischen für einen E-Mail Anschluss gelten.

Je nach konkretem Arbeitsanfall kann es für die Dienststelle die sparsamere Lösung sein, der Frauenbeauftragten eine Schreibkraft zuzuweisen, statt sie auch für die Erledigung der anfallenden Schreibarbeiten freizustellen. Ist eine solche Stelle im Haushaltsplan nicht vorgesehen, so muss die Dienststellenleitung darauf hinwirken. (OVG Sachsen Anhalt, Beschluss vom 30.8.2000 - A 5 S 4/99, PersR 2001, 118)

Ein eigener Haushaltstitel für die Frauenbeauftragte ist nicht zwingend vorgeschrieben, ist aber zweckmäßig. Da in jedem Fall Kostentragungspflicht besteht, müssen die Kosten bei der Haushaltsplanung berücksichtigt werden.

§ 15 Persönliche Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragte führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

Nach § 15 Abs. 3 haben die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin die gleiche Rechtsstellung wie die Mitglieder des Personalrats und ihre Stellvertreter/-innen. Wie sie dürfen die Frauenbeauftragten für ihre Tätigkeit keine Vergütung oder andere Vorteile erhalten, denn Unentgeltlichkeit gehört zum Wesen des Ehrenamtes. Zwar steht die ehrenamtliche Tätigkeit der aufgrund des Dienst- oder Beschäftigungsverhältnisses zu leistenden Tätigkeit gleich, so dass im Hinblick auf den Unfall- und den sozialversicherungsrechtlichen Schutz keine unterschiedliche Behandlung zulässig ist. Jedoch besteht keine Identität zwischen beiden Tätigkeiten. (PersVG-Kommentar, Rz. 7 zu § 39) Die sonstige berufliche Stellung verändert sich nicht, gleichgültig, ob ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte den Anforderungen nach höher oder niedriger einzustufen wären.

Die Ehrenamtlichkeit soll die innere Unabhängigkeit der Frauenbeauftragten gewährleisten.

Dem gleichen Ziel dient ihr Anspruch auf die vollen Dienstbezüge bzw. das volle Arbeitsentgelt.

Die Frauenbeauftragte ist, weil sie gewählt und ehrenamtlich tätig ist, nicht an Weisungen gebunden und unterliegt auch nicht der Fachaufsicht ihrer Dienststelle; der Dienstaufsicht insofern, als sie z. B. ihren Urlaub oder Abwesenheiten vom Arbeitsplatz wegen Wahrnehmung ihres Amtes rechtzeitig mit der Dienststellenleitung absprechen muss.

Da die Frauenbeauftragte in ihrem Amt keine Vorgesetzten hat, ist ihre Beurteilung normalerweise - in einem einfachen Zeugnis „über das Dienstverhältnis und dessen Dauer“ nach § 630 S. 1 BGB - auf ihre dienstliche Tätigkeit zu beschränken. Eine Beurteilung der Wahrnehmung ihres Amtes durch ihre dienstlichen Vorgesetzten würde auch nicht zu ihrer Kontrollaufgabe passen. Bei völliger Freistellung müsste wie bei Personalräten, wenn sie Beamtin ist, eine „fiktive Berufsentwicklung“, wenn sie Angestellte ist, eine Fortschreibung „im Hinblick auf vergleichbare Arbeitskolleginnen“ vorgenommen werden. (Zu unterschiedlichen Fallgestaltungen s. PersVG-Komm. Rz. 8-11 zu § 39)

Selbstverständlich kann sie selbst eine Erwähnung ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte im Zeugnis verlangen, um die Aussagen des Zeugnisses zu vervollständigen.

(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.

Das Behinderungsverbot zielt darauf ab, der Frauenbeauftragten die Ausübung ihrer Aufgaben und Rechte zu sichern und gesetzlich nicht vorgesehene Einschränkungen zu verbieten. „Als Behinderung in diesem Sinne ist auch das Unterlassen derjenigen anzusehen, die gegenüber der Frauenbeauftragten rechtlich zum Handeln verpflichtet sind.“ (VG Frankfurt, Beschluss vom 20.11.1995 - 9 G 3166/95 (1)). Das heißt, die Frauenbeauftragte hat einen Anspruch auf Überlassung der für ihre Aufgaben notwendigen Informationen und auf rechtzeitige Beteiligung an allen in § 13 Abs. 1 genannten Maßnahmen. (im Einzelnen Pers.VG-Kommentar, Rz. 16 zu § 56)

Behinderungen sind außerdem Maßnahmen (Täuschung, Druck), mit denen die Frauenbeauftragte in eine von ihr nicht gewollte Richtung gedrängt werden soll, oder das Ansinnen, ihre eigenen Vorstellungen hinter organisatorische, hauswirtschaftsmäßige oder ähnliche Erwägungen der Dienststelle zurückzustellen. (PersVG-Kommentar, Rz. 17, 18 zu § 56)

Das Benachteiligungsverbot bezieht sich sowohl auf den beruflichen Aufstieg als auch auf die statusmäßige Absicherung, d.h. ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte darf ihren beruflichen Aufstieg nicht behindern (PersVG-Kommentar, Rz. 17 zu § 39), und sie darf während und nach ihrer Amtszeit nicht durch die Übertragung unterwertiger Tätigkeit diskriminiert werden, sondern hat Anspruch auf eine Tätigkeit, die den Tätigkeiten vergleichbarer Bediensteter mit üblicher beruflicher Entwicklung gleichwertig ist - es sei denn, es stehen zwingende dienstliche Gründe entgegen. Dann hat sie aber einen Anspruch auf wirtschaftlichen Ausgleich. (PersVG-Kommentar, Rz. 52, 56, 57 zu § 39 und Rz. 22 zu § 56)

Arbeitsentgelt bzw. die Dienstbezüge und auch allgemeine Zuwendungen während ihrer Amtszeit sowie binnen eines Jahres nach deren Beendigung dürfen nicht geringer sein als bei vergleichbaren Bediensteten mit üblicher beruflicher Entwicklung. Wurden z. B. während ihrer Amtszeit vergleichbare Bedienstete durch Höhergruppierung oder Beförderung wirtschaftlich besser gestellt, so hat die Frauenbeauftragte einen Anspruch auf wirtschaftlichen Ausgleich. (PersVG-Kommentar, Rz. 50, 52 zu § 39)

Auch besondere Erschwerniszulagen müssen weiter gezahlt werden. Wechselt sie z. B. wegen ihres Amtes aus einer Nachtstätigkeit in eine Tagestätigkeit, sind ihr die Nachtzuschläge weiter zu gewähren. Sie hat jedoch keinen Anspruch auf Ersatz für Auslagen, die ihr als Frauenbeauftragte nicht mehr entstehen, wie z. B. besondere Fahrkosten oder Schmutzzulagen. (PersVG-Kommentar, Rz. 53 zu § 39)

Das VG Frankfurt hat entschieden, dass das Benachteiligungsverbot des § 8 BPersVG auch vor mittelbarer Diskriminierung schütze. Es sei auch bei der Auswahl zur Besetzung höherwertiger Dienstposten mit dem Ziel späterer Beförderung zu beachten. So dürfe es nicht nachteilig bewertet werden, wenn ein Bewerber wegen langjähriger Personalratstätigkeit eine geringere Verwendungsbreite aufzuweisen habe als ein Konkurrent. (Beschluss vom 28.6.96 - 9 G 827/96 (1), PersR 1996, 369, 372)

Auch begünstigt werden darf die Frauenbeauftragte nicht, z. B. durch Gefälligkeitsbeurteilungen, Aufstieg, Beförderung usw. Begünstigungen müssen wie Benachteiligungen in der entsprechenden Absicht vorgenommen werden, sonst sind es keine. (PersVG-Kommentar, Rz. 30 zu § 56)

(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.

Eine ordentliche Kündigung ist nur aus den in § 15 Abs. 4 und 5 S. 2 KSchG genannten Gründen möglich. (s. Gesetzestexte im Anhang)

Im übrigen kommt nur die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) in Betracht. Sie bedarf der vorherigen Zustimmung des Personalrats bzw. eines sie ersetzenden Beschlusses des Verwaltungsgerichts. (PersVG-Komm., Rz. 28 zu § 26) Dagegen kann sie sich binnen drei Wochen mit einer Kündigungsschutzklage wehren.

Gegen ihren Willen darf eine Frauenbeauftragte analog § 56 BremPersVG nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung ihres Amtes aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und der Personalrat zustimmt. (§ 56 Abs. 2 Satz 2 BremPersVG) Nach erfolgter Abordnung bleibt sie noch 3 Monate Frauenbeauftragte, dann erlischt ihr Amt. (s. § 12)

Versetzung ist die Zuweisung einer Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Umsetzung ist der Wechsel des Arbeitsplatzes bei derselben Dienststelle bzw. bei demselben Betrieb innerhalb desselben Dienstortes.

Abordnung ist die Übertragung einer Tätigkeit, die von vornherein in der Absicht verfügt wird, dass die oder der Angestellte nach Beendigung wieder an ihre oder seine bisherige Dienststelle zurückzukehren hat.

Zuweisung bedeutet die Wahrnehmung von Aufgaben in besonderen Fällen und unter besonderen Voraussetzungen.⁷

(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.

Die Frauenbeauftragte erledigt ihre Aufgaben regelmäßig während der Arbeitszeit. Zur Frage der Dauer der Freistellung gibt es häufig Meinungsverschiedenheiten. Anders als andere Gleichstellungsgesetze enthält das bremische keine Vorschrift, die die Anzahl der freizustellenden Stunden mit der Anzahl der Beschäftigten der Dienststelle in Beziehung setzt. Die Freistellung setzt voraus, „dass sie zur ordnungsgemäßen Durchführung der gesetzlich vorgesehenen Aufgaben notwendig ist.“ (OVG Berlin, Beschluss vom 21. Januar 1994 - OVG 4 S 61.93). Gelingt es einer Frauenbeauftragten nicht, eine Einigung mit der Dienststellenleitung zu erzielen, kann es helfen, mehrere Monate lang genaue Aufzeichnungen über die für die Arbeit als Frauenbeauftragte verwendete Zeit zu machen, um den tatsächlichen Zeitaufwand zu belegen. Dabei muss sie sich sehr genau an die im Gesetz genannten Aufgaben halten. Das OVG Berlin hat in einem solchen Fall ein Referat auf einer Personalversammlung oder die Teilnahme an der Arbeitsgemeinschaft aller Frauenbeauftragten nicht als zu ihren gesetzlichen

7) BAT-Taschenbuch für den öffentlichen Dienst, 89. Aktualisierung, Stand August 2001, Erläuterungen I/1.12

Aufgaben gehörig akzeptiert und den erfassten Zeitraum von drei Monaten als zu kurz erachtet. (ebenda)

Eine Entlastung der Frauenbeauftragten kann in bestimmten Fällen auch durch Reduzierung ihres Arbeitsvolumens vorgenommen werden, nämlich wenn es sich aus leicht aufteilbaren Aufgaben zusammensetzt, wie z. B. die Erledigung einer bestimmten Anzahl von Widerspruchsbescheiden. Das BAG hielt es im Falle eines Betriebsrates für sachgerecht, wenn der Arbeitgeber die Belastung durch die Betriebsratstätigkeit erst im Rahmen einer nachträglichen Korrektur des zunächst zugewiesenen Arbeitspensums berücksichtigte, also die liegen gebliebene Arbeit nachträglich umverteilt. (Beschluss vom 27.6.1990 - 7 ABR 43/89, BB, 20.4.1991, 159)

Auch die Stellvertreterin ist in angemessenem Rahmen freizustellen, um sich regelmäßig informieren zu lassen, evtl. kann dazu auch die Sprechstunde der Frauenbeauftragten genutzt werden.

Es bestehen jedoch unterschiedliche Meinungen darüber, ob der Stellvertreterin während der Verhinderungen der Frauenbeauftragten die gleiche pauschale Freistellung zusteht wie der Frauenbeauftragten selbst. Diese Fragen sollten im Frauenförderplan klargestellt werden:

Für kürzere Abwesenheiten - also wenn eine Frauenbeauftragte zwei gleichzeitige Termine hat, so dass die Stellvertreterin einen davon wahrnehmen muss - sollte die Regelung getroffen werden, dass nach formloser Unterrichtung der Dienststellenleitung die erforderliche Freistellung, z. B. für Teilnahme an Personalratssitzungen oder Abhaltung der Sprechstunde u.ä. gewährt wird. Bei längerer Abwesenheit einer Frauenbeauftragten, z. B. durch Mutterschutz oder schwere Krankheit, wenn die Stellvertreterin die Aufgaben der Frauenbeauftragten gänzlich übernimmt, muss sie in gleichem Umfang freigestellt werden wie es die Frauenbeauftragte war, da sie die gleichen Aufgaben zu erfüllen hat.

Verlässt die Frauenbeauftragte ihren Arbeitsplatz wegen ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte, z. B. um einer Einladung der ZGF zu folgen, muss sie die Leitung ihrer Dienststelle und ihre Vorgesetzten informieren. (PersVG-Kommentar, Rz. 20-26 zu § 39)

Zu den erforderlichen Kenntnissen, die zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen berechtigen, gehören alle Kenntnisse, die in nicht allzu ferner Zeit in die Tagesarbeit umgesetzt werden können wie Arbeits-, Beamten-, Tarifvertrags- und Sozialversicherungsrecht, Arbeitsschutz und -sicherung (PersVG-Kommentar, Rz. 61, 62 zu § 39). Für die Arbeit der Frauenbeauftragten kommen Gleichstellungsrecht, Gender Mainstreaming und sexuelle Belästigung hinzu. Auch Mobbing kann ein wichtiges Thema sein. Im Fortbildungsprogramm

des Senators für Finanzen finden sich eine Reihe von Angeboten speziell für Frauenbeauftragte.

Bei der Festlegung der zeitlichen Lage sind dienstliche Notwendigkeiten zu berücksichtigen (§ 39 Abs. 5 BremPersVG). Auch die Stellvertreterin hat einen Anspruch auf Schulungen, zumindest Grundschulungen, obwohl Abs. 4 nur die Frauenbeauftragte selbst erwähnt. Denn der Zweck der Stellvertretung kann nur erreicht werden, wenn sie im Bedarfsfall auch tatsächlich über die notwendigen Kenntnisse verfügt. Allerdings hängt ihr Anspruch davon ab, wie häufig tatsächlich mit der Vertretung zu rechnen ist. (PersVG-Kommentar, Rz 16 zu § 28)

Das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) lädt die Frauenbeauftragten nach Bereichen getrennt zu regelmäßigen Treffen ein, alle erstmalig gewählten erhalten dort eine einwöchige Grundschulung.

Da die Dienststelle verpflichtet ist, die Kosten solcher Veranstaltungen zu übernehmen, müssen Umfang und Dauer der Schulungen in einem vertretbaren Rahmen bleiben. Das BVerwG geht einerseits von der Bindung des Personalrats an die Festlegungen im Haushaltsplan aus, verpflichtet jedoch im Gegenzug die dafür Verantwortlichen, bei der Aufstellung des Haushaltsplans die Aufgabenerfüllung des Personalrats und die erforderlichen Schulungen angemessen zu berücksichtigen, d. h. die Personalratsarbeit darf nicht durch mangelnde Mittelausstattung eingeschränkt werden (PersR 1999, 437). Das Gleiche muss für die Frauenbeauftragte gelten. Auch sie hat gesetzliche Aufgaben zu erfüllen. Notfalls muss eine Nachbewilligung von über- oder außerplanmäßigen Mitteln in Betracht gezogen werden.

(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.

Die Schweigepflicht ist die Kehrseite des umfassenden Informationsrechtes der Frauenbeauftragten. Sie endet nicht mit dem Erlöschen ihres Amtes. Auf der einen Seite darf sie das, was ihr von Beschäftigten anvertraut wurde, nicht ohne deren Einwilligung weitergeben; auf der anderen Seite muss sie auch über die Informationen, die ihr die Dienststellenleitung im Rahmen ihrer Aufgaben zukommen lässt, Stillschweigen bewahren. Insbesondere darf sie Planungs-

absichten, die sie so erfährt, nicht anderen Bediensteten zugänglich machen, es sei denn, sie sind ohnehin offenkundig oder bedürfen ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung. (BremPersVG Rz 49-51 zu § 57)

Die Frauenbeauftragte kann sich sogar nach § 203 Abs. 2 StGB - Verletzung von Privatgeheimnissen - strafbar machen, wenn sie „unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein zum persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis... offenbart“ .

Die Schweigepflicht kann durch die Einwilligung der Beteiligten aufgehoben werden.

Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen sich gegenseitig informieren, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

Exkurs zur Klagebefugnis der Frauenbeauftragten

Eine sehr wichtige Frage ist, welche Rechte eine Frauenbeauftragte hat, die gesetzwidrig nicht von ihrer Dienststelle informiert oder beteiligt wurde. Denn anders als die Personalvertretungsgesetze enthalten die Gleichstellungsgesetze der Länder keine ausdrückliche Klagebefugnis der Frauenbeauftragten.

Im Bundesgleichstellungsdurchsetzungsgesetz (BGleig) ist - gewiss auch auf Grund der Erfahrungen in den Ländern und einiger Gerichtsentscheidungen - diese Lücke geschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragten des Bundes können nun nach einem außergerichtlichen Einigungsversuch das Verwaltungsgericht anrufen. Voraussetzung dafür ist die Verletzung ihrer eigenen Rechte oder der gesetzlichen Vorgaben über den Gleichstellungsplan durch die Dienststelle.

Einige Frauenbeauftragte - noch keine bremische - haben in dieser Frage den Rechtsweg beschritten, mit unterschiedlichen Ergebnissen:

Der VGH Kassel vertrat die Auffassung, dass sich das Beteiligungsrecht der Frauenbeauftragten bei Personalmaßnahmen des Dienstherrn nach hessischem Landesrecht auf die in § 18 HGIG geregelten Formen der Mitwirkung und auf das Widerspruchsrecht nach § 19 HGIG beschränkt. „Nach Beendigung des Widerspruchsverfahrens ist die Frauenbeauftragte nicht befugt, eine vermeintliche Verletzung ihres Beteiligungsrechts im gerichtlichen Verfahren geltend zu machen.“ Da sie nach der hessischen Regelung ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahrnehme, sei sie Teil der Dienststelle, von der Funktion her der Behördenleitung zugeordnet. „Eine möglicherweise in der unterbliebenen Beteiligung ... liegende Rechtsverletzung kann vielmehr nur gegenü-

ber dem Dienstherrn geltend gemacht werden.“ (Beschluss vom 30. August 1996 - 1 TG 3381/96 - rechtskräftig, Frauenerwerbstätigkeit T 3, 18)

Die Stellung der bremischen Frauenbeauftragten unterscheidet sich jedoch von der der hessischen: Sie wird gewählt und nimmt ihre Tätigkeit als Ehrenamt wahr. Schon aus diesen Gründen könnte die Rechtslage bei ihr anders aussehen.

Für die - ebenfalls gewählte - Berliner Frauenvertreterin hat das Berliner Verwaltungsgericht in einem inzwischen rechtskräftigen Urteil den Verwaltungsweg für eröffnet erklärt:

„ 1. Da der Frauenvertreterin durch die gesetzlich verankerten Beteiligungsrechte eigenständige Rechte als Funktionsträgerin zugewiesen werden, können Streitigkeiten über den Umfang der Beteiligungsrechte im Wege der Feststellungsklage geklärt werden, wenn sich die streitigen Fragen bei künftigen, vergleichbaren Maßnahmen mit nicht nur geringer Wahrscheinlichkeit erneut stellen. Da die Beteiligungsrechte der Frauenvertreterin durch das Landesgleichstellungsgesetz öffentlich-rechtlich geregelt und auch nicht ausdrücklich einem anderen Gericht zugewiesen seien, sei der Verwaltungsrechtsweg gem. § 40 Abs. 1 Satz 1 VwGO eröffnet. Die im Gesetz verankerten Beteiligungs- und Beanstandungsrechte wiesen der Frauenvertreterin eigenständige Rechte als Funktionsträgerin zu. (Urteil vom 26. November 1999 - 25 A 222.98, PersR 2000, 389)

Ebenfalls eindeutig und sorgfältig begründet hat das VG Frankfurt in zwei Beschlüssen ein Klagerecht der Frauenbeauftragten anerkannt, wenn die Verwaltung sie durch Vorenthaltung von Informationen oder mangelnde Beteiligung an der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben hindert.

Im ersten Fall hatte die Frauenbeauftragte des Bundesrechnungshofes geklagt. Das Gericht argumentierte, § 2 FFG diene unmittelbar der Verwirklichung des in Art. 3 Abs. 2 GG enthaltenen Verfassungsauftrags, auch in der Wirklichkeit die Gleichberechtigung der Geschlechter durchzusetzen. Die nähere gesetzliche Bestimmung der Mittel und Verfahren, die Erreichung dieses Ziels zu fördern, sei, jedenfalls soweit öffentliche Träger verpflichtet werden, schon aus diesem Grunde dem öffentlichen Recht zuzuordnen. Die Frauenbeauftragte könne ihre Aufgaben nicht wahrnehmen, wenn die Dienststellenleitung ihr die notwendigen und vorgeschriebenen Informationen vorenthalte. Obwohl die (FFG-) Frauenbeauftragte der Dienststellenleitung zugeordnet und in die Verwaltung eingegliedert sei, gehöre sie „ zugleich dem vom Staat jedenfalls distanzierenden, dem Lebensbereich der Bürgerinnen zugeordneten Bereich an, ist ein Organ, das auch der Verwirklichung individueller Grundrechte dient und steht damit öffentlichen Einrichtungen nahe, die wie z. B. die Rundfunkanstalten ebenfalls

der praktischen Grundrechtsverwirklichung zu dienen bestimmt sind.“ Diese Einordnung spreche dafür, der Frauenbeauftragten wie den eigentlichen Grundrechtsträgerinnen selbst das Recht zuzuerkennen, ihre gesetzliche Rechtsstellung im Streitfall einer gerichtlichen Klärung anstelle einer verwaltungsinternen Entscheidung zuzuführen. „Denn nach Art. 19 Abs. 4 S. 1 GG obliegt der Schutz subjektiver Rechte, also auch der Grundrechte im Konfliktfall der abschließenden Entscheidung durch die Gerichte, nicht aber der Verwaltung.“

Auch das Behinderungsverbot stehe ihr zur Seite. Der Begriff der Behinderung sei umfassend zu verstehen, „von der Erschwerung und Störung bis zur Verhinderung“. Als Behinderung in diesem Sinne ist auch das Unterlassen derjenigen anzusehen, die gegenüber der Frauenbeauftragten rechtlich zum Handeln verpflichtet sind. (Beschluss vom 20.11.1995 - 9 G 3166/95 (1), Frauenerwerbstätigkeit, T 3 Nr. 12)

Das BVerwG hat am 18.8.1996 entschieden, dass der Verwaltungsgerichtsweg für Frauenbeauftragte im Arbeitsverhältnis nicht in Betracht komme. (Beschluss vom 18.8.1996, PersR 1997, S. 48) Dabei ging es nicht um das Ob einer Klage, sondern um den richtigen Gerichtszweig. Über diesen Beschluss hat sich das VG Frankfurt mit einer ausführlichen Begründung seiner Rechtsmeinung hinweggesetzt:

In dem zweiten Beschluss des VG Frankfurt ging es um eine Frauenbeauftragte eines Arbeitsamtes. „Für Streitigkeiten wegen der Informations- und Beteiligungsrechte von Frauenbeauftragten nach dem FFG (des Bundes) ist allein der Verwaltungsrechtsweg gegeben. Die Art des Beschäftigungsverhältnisses, in dem die Frauenbeauftragte steht, ist wegen ihrer Organstellung ohne Bedeutung.“

Da die von der Frauenbeauftragten reklamierten Rechte auf Unterrichtung und Beteiligung nicht aus dem Arbeitsvertrag der Klägerin herleitbar seien, sondern allein auf dem FFG beruhten, entscheide die Zuordnung dieses Gesetzes über den Charakter der Streitigkeit. „Die Gesamtschau aller Regelungen spricht für die Annahme, dass der Gesetzgeber ein besonderes öffentliches Amt geschaffen und mit qualifizierten Aufgaben (§ 17 FFG) und Rechten (§ 18f FFG) ausgestattet hat, deren Wahrnehmung einheitlich, d. h. ohne Rücksicht auf die Art des zugrundeliegenden Beschäftigungsverhältnisses geregelt ist. Diese Vorschriften sind einer Begründung oder Änderung durch privatautonome Vereinbarung nicht zugänglich, sondern gelten automatisch für jede ins Amt berufene Frauenbeauftragte.“ (Beschluss vom 18.6.1997 - 9 E 20/97 (V), Frauenerwerbstätigkeit T 3, 19).

In einer Nebenbemerkung (obiter dictum) hat das BVerwG erwähnt, dass es die Frauenbeauftragte selbst in der Hand habe, ihr Beteiligungsrecht gegenüber der Dienststelle geltend zu machen und gegebenenfalls gerichtlich durchzusetzen,

d.h. grundsätzlich lehnt es eine Klagebefugnis nicht ab. (Beschluss v. 6. März 1996 - 6 P 7.94, PersR 1996, 319)

Es ist offen, welchen Argumenten sich ein bremisches Gericht anschließen würde, aber da die bremischen Frauenbeauftragten sowohl gewählt werden als auch nicht Teil der Dienststelle sind, sondern ihr Amt als Ehrenamt wahrnehmen, stehen die Chancen gut, dass auch den bremischen Frauenbeauftragten der Verwaltungsrechtsweg offensteht, soweit sie die Verletzung eigener Rechte geltend machen.

Wird eine unzweifelhaft gleich qualifizierte Bewerberin übergangen, so hat sie einen Schadensersatzanspruch aus Amtspflichtverletzung nach § 839 BGB i.V. mit Art. 34 GG, den nicht die Frauenbeauftragte, sondern nur die betroffene Frau selbst einklagen kann. (OLG Hamm, Urteil vom 16.9.1998, 11 U 92/97 OLG Hamm)

§ 16 Berichtspflicht

(1) Der Senat berichtet der Bürgerschaft im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Die Berichtspflicht zwingt die Dienststellen und den Senat dazu, alle zwei Jahre Bilanz zu ziehen und die Erfolge und Misserfolge bei der Umsetzung des LGG zu offenbaren. So wird der Bürgerschaft ermöglicht, ihrer Kontrollfunktion nachzukommen und Einfluss auf die Frauenförderung zu nehmen.

(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.

Grundlage des Berichts sind die Auswertungen der Frauenförderpläne der einzelnen Dienststellen sowie die Personalentwicklungszahlen (PEP). Es ist nicht Aufgabe der Frauenbeauftragten, diese Berichte zu schreiben, sondern sie zu überprüfen und gegebenenfalls weitere gezielte Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentation in ihrer Dienststelle vorzuschlagen.

(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.

Um der ZGF diese Aufgabe zu ermöglichen, sollten die Frauenbeauftragten auch ihre nicht beachteten Einwände gegen den Bericht ihrer jeweiligen Dienststelle an die ZGF weitergeben.

§ 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.

Die Frauenbeauftragte hat nicht das Recht, an der Erstellung dienstlicher Beurteilungen beteiligt zu werden, denn das ist kein „Teil des Auswahlverfahrens, sondern geht diesem voraus und findet grundsätzlich unabhängig davon statt, ob die zu beurteilenden Beamtinnen/Beamten sich um ein Beförderungamt bewerben.“ (OVG Saarlouis, Beschluss vom 9.2.1999 - 1 V 1/99 - 1 W 2/99, NVwZ-RR 1999, S. 457)

Sie kann jedoch bei der Besetzung von Leitungspositionen einfordern, dass sowohl § 17 als auch die Empfehlungen des BremFrauenförderplan in Zi. 2.6 und 2.7 beachtet werden, nach denen „zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben (...) notwendig auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ gehören und „Bestandteil des Anforderungsprofils“ sind.

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

20. November 1990

Gesetzblatt der Freien und Hansestadt Bremen S. 433

[Präambel]

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 bre-mischen 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 Körper-schaften, 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 öffent-lichen 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) ² Bei der Einstellung, einschließlich der Begründung eines Beamten- und Richter- verhältnisses, 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.² 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.

²: § 4 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 geändert durch d. G v. 3. 2. 1998 S. 25e

§ 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 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 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 Richterrat 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 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 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 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 vermit-

teln, 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.

Anlage zu Artikel 1 § 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 Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe.
2. Die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe.
3. Zahl der beantragten und abgelehnten Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen und Aufstockung der Arbeitszeit, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe, Art des personellen Ausgleichs.
4. Bei Stellenbesetzungen Angaben zur
 - Lohn-, Vergütungs- 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 Lohn-, Vergütungs-, 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, Lohn-, Vergütungs- 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.

Vertrag von Amsterdam

Seit dem Inkrafttreten des **Vertrages von Amsterdam** am 1. Mai 1999 lauten die Absätze 1 und 4 von Artikel 141 EG:

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(4) Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

Die dem Vertrag von Amsterdam beigefügte **Erklärung Nr. 28 zu Artikel 141** (ex-Artikel 119) **Absatz 4** des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sieht folgendes vor:

Maßnahmen der Mitgliedstaaten nach Artikel 141 Absatz 4 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sollten in erster Linie der Verbesserung der Lage der Frauen im Arbeitsleben dienen.

Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen

Artikel 2

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - erfolgen darf.

(2) Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, solche beruflichen Tätigkeiten und gegebenenfalls die dazu jeweils erforderliche Ausbildung, für die das Geschlecht auf Grund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstellt, von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen.

(3) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen.

(4) Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.

Artikel 3

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beinhaltet, dass bei den Bedingungen des Zugangs - einschließlich der Auswahlkriterien - zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen - unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig - und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erfolgt.

Die Richtlinie 76/207/EWG wurde geändert durch die Richtlinie 2002/73 EG

Richtlinie 2002/73 EG**Artikel 1**

Die Richtlinie 76/207/EWG wird wie folgt geändert:

In Artikel 1 wird folgender Absatz eingefügt:

„(1a) Die Mitgliedsstaaten berücksichtigen aktiv das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den in Absatz 1 genannten Bereichen.“

Artikel 2 erhält folgende Fassung:

„Artikel 2

(1) a) Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck:

- unmittelbare Diskriminierung: wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- mittelbare Diskriminierung: wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich;
- Belästigung: wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der be-

treffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

- sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird,

b) Belästigungen und sexuelle Belästigung im Sinne dieser Richtlinie gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sind daher verboten.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung solcher Verhaltensweisen durch die betreffende Person kann nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt.

(3) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie:

(4) Die Mitgliedsstaaten fordern im Rahmen ihrer nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder tariflichen Praktiken die Arbeitgeber und die für Berufsbildung zuständigen Personen auf, Maßnahmen zu ergreifen, um alle Formen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und insbesondere Belästigung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

(5) Die Mitgliedsstaaten können im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung, einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsbildung, vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines geschlechtsbezogenen Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(6) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft, entgegen.

Frauen im Mutterschaftsurlaub haben nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

Die ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG gilt als Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie.

Diese Richtlinie berührt nicht die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG. Sie lässt ferner das Recht der Mitgliedsstaaten unberührt, eigene Rechte auf Vaterschaftsurlaub und/oder Adoptionsurlaub anzuerkennen. Die Mitgliedsstaaten, die derartige Rechte anerkennen, treffen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Entlassung infolge der Inanspruchnahme dieser Rechte zu schützen, und gewährleisten, dass sie nach Ablauf des Urlaubs Anspruch darauf haben, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und zwar unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

Richtlinie 97/80/EG vom 15. Dezember 1997

Art. 2 (2)

Im Sinne des in Absatz 1 genannten Gleichbehandlungsgrundsatzes liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Art. 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauung benachteiligt oder bevorzugt werden.

Art. 33

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Art. 140

Die Bestimmungen der Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 sind Bestandteil dieses Grundgesetzes.

Artikel 137 Abs. 3 der deutschen Verfassung vom 11. August 1919 lautet:

Jede Religionsgesellschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.

Bürgerliches Gesetzbuch**§ 611a**

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen des Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer ausübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 626

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 187

(1) Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender

Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.

§ 188

(2) Eine Frist, die nach Wochen, nach Monaten oder nach einem mehrere Monate umfassenden Zeitraume - Jahr, halbes Jahr, Vierteljahr - bestimmt ist, endet im Falle des § 187 Abs. 1 mit dem Ablaufe desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, ...

Kündigungsschutzgesetz

§ 15

(4) Wird der Betrieb stillgelegt, so ist die Kündigung der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen frühestens zum Zeitpunkt der Stilllegung zulässig, es sei denn, dass ihre Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.

(5) Wird eine der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Personen in einer Betriebsabteilung beschäftigt, die stillgelegt wird, so ist sie in eine andere Betriebsabteilung zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so findet auf ihre Kündigung die Vorschrift des Absatzes 4 über die Kündigung bei Stilllegung des Betriebs sinngemäß Anwendung.

Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen und Verfassung für die Stadt Bremerhaven

Art. 2 (Gleichheitsgrundsatz)

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben das Recht auf gleiche wirtschaftliche und kulturelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner sozialen Stellung, seiner religiösen und politischen Anschauungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Staates. Der Staat fördert ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in Gremien des öffentlichen Rechts zu gleichen Teilen vertreten sind.

Bremisches Beamtengesetz**§ 71 a**

(1) Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,

1. Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen,

2. Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren zu gewähren

wenn er

a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt. Bei Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. Der Antrag auf Verlängerung einer Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Beurlaubung zu stellen. Die Dauer des Urlaubs darf auch in Verbindung mit Urlaub nach § 71 e Abs. 1 zwölf Jahre nicht überschreiten.

(5) Während der Elternzeit ist Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung beim selben Dienstherrn mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, aber höchstens bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Berliner Landesgleichstellungsgesetz**§ 10**

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Dienstkräfte an flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. ...

(3) Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.

Hessisches Gleichstellungsgesetz

§ 14 „Bei der Besetzung von Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten sowie sonstigen Gremien sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein.“

Abkürzungsverzeichnis

AFZ	Aus- und Fortbildungszentrum Bremen
AuR	Arbeit und Rech
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BB	Betriebs-Berater
BerILGG	Berliner Landesgleichstellungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BremABI	Amtsblatt der Freien und Hansestadt Bremen
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
BremFrauenförderplan	Behörden-/dienststellenübergreifender Frauenförderplan vom 24.11.1998
BremGBI.	Gesetzblatt der Freien und Hansestadt Bremen
BremPersVG	Bremisches Personalvertretungsgesetz
BremRechnPrüfG	Gesetz über die Rechnungsprüfung in der Freien Hansestadt Bremen
BremRechnPrüfG	Gesetz über die Rechnungsprüfung in der Freien Hansestadt Bremen
BverfG(E)	Bundesverfassungsgericht(Entscheidung)
BverwG(E)	Bundesverwaltungsgericht(Entscheidung)
EG	Europäische Gemeinschaft
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
FFG	Frauenfördergesetz des Bundes
Frauenenerwerbstätigkeit	Bertelsmann, Colneric, Pfarr, Rust, Handbuch zur Frauenenerwerbstätigkeit, Loseblattsammlung, Luchterhand
GG	Grundgesetz
GPR	Gesamtpersonalrat
Handlungshilfen	Handlungshilfen zum Aufstellen von Frauenförderplänen
HGIG	Hessisches Gleichstellungsgesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NVwZ-RR	Rechtsprechungs-Report der NVwZ

OVG	Oberverwaltungsgericht
PersR	Der Personalrat
PersVG-Kommentar	Großmann/Mönch/Rohr, Bremisches Personalvertretungsgesetz Kommentar
SKP	Senatskommission für das Personalwesen
StGB	Strafgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WahlO	Wahlordnung zur Wahl der Frauenbeauftragten, S. 111
ZGF	Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau