

Bremisches Landesgleichstellungsgesetz

LGG



Leitfaden für die Praxis

 Freie
Hansestadt
Bremen

ZGF

Bremische Zentralstelle für
die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau

Weitere Informationen:

www.frauen.bremen.de/info/frauenfoerderung



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.frauen.bremen.de
Twitter: twitter.com/zgf_bremen

Autorin des Leitfadens: Antonia Brinkmann, Bremen
Aktualisierung: Inge Horstkötter, Rechtsanwältin, Bremen
Redaktion: Brigitte Diekmann-Karg
Satz und Gestaltung: Traute Melle, Bremen
Druck: Senatorin für Finanzen, Bremen
Stand: 2., aktualisierte Auflage, Juni 2017
Auflage: 550

Inhalt

Vorwort zur 2. Auflage	4
LGG-Leitfaden für die Praxis	5
Abkürzungsverzeichnis	82

Vorwort zur 2. Auflage

Das Bremer Landesgleichstellungsgesetz (LGG) wurde, von kritischen Stimmen begleitet, 1990 beschlossen. Heute lässt sich festhalten: Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst zeigt Wirkung. In vielen Dienststellen wird die Frauenbeauftragte inzwischen als hilfreiche Ratgeberin für eine fortschrittliche Personalentwicklungspolitik wahrgenommen, insbesondere wenn es um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit geht. Auch die anfänglichen Debatten über eine vermutete Verfassungswidrigkeit der leistungsbezogenen Quote haben sich gelegt. Längst haben flächendeckend alle Bundesländer und der Bund Frauenförderung im öffentlichen Dienst geregelt und auch der Europäische Gerichtshof hat die Frauen-Quote, wenn sie denn Ausnahmen gestattet, für europarechtskonform erklärt.

Doch der Blick in die Arbeitspraxis der Frauenbeauftragten zeigt auch, dass es noch immer Dienststellen oder Fälle gibt, in denen die Informations- und Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten nicht ausreichend beachtet werden. An anderer Stelle wird bisweilen versucht, im Zuge der Gender-Mainstreaming-Debatte die Frauenförderung – und damit das LGG – für überholt zu erklären. Doch immanentes Prinzip des Gender Mainstreaming ist, festgestellte Ungerechtigkeiten zu Lasten eines Geschlechts mit Fördermaßnahmen auszugleichen. Das LGG setzt dies mit seinen Regelungen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen um, seit über 25 Jahren.

Dieser Leitfaden zum LGG richtet sich in erster Linie an Frauenbeauftragte in Bremen und Bremerhaven – als Nachschlagewerk für die tägliche Praxis. Die Kurzkomentierung soll fundierte Hilfestellungen zum besseren Verständnis des LGG geben. Denn die Rolle, die Frauenbeauftragte mit ihrem Amt übernehmen, ist oftmals keine leichte: Sie haben die Aufgabe, die Umsetzung des Gesetzes in den Dienststellen zu fördern. Es ist daher wichtig zu wissen, welche Möglichkeiten das LGG vorsieht, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, und welche Rechte Frauenbeauftragte haben, wenn Bestimmungen des LGG nicht beachtet werden.

Diese zweite, aktualisierte Auflage liefert neben der Kommentierung konkrete Checklisten, die bei der täglichen Umsetzung helfen sollen: sowohl Frauenbeauftragten als auch Personalrätinnen, -räten und allen, die über Personalentwicklung und/oder Stellenbesetzungen entscheiden.

LGG-Leitfaden für die Praxis

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 20. November 1990 (Gesetzblatt der Freien und Hansestadt Bremen S. 433, Stand 01.06.2017)

§ 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). In Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz ist ausdrücklich festgelegt, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. 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 hin zum heutigen europäischen Primärrecht, nämlich dem Vertrag von Nizza, der zum 1. Februar 2003 in Kraft getreten ist und den Amsterdamer Vertrag nochmals modifiziert hat. 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

Mit Gleichstellung ist im LGG „paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern in allen Funktionen und Arbeitsbereichen“ gemeint. Die Verwirklichung von Chancengleichheit bedeutet insbesondere eine Zunahme des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

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)

„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.

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

§ 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.

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).

Die Bremer Straßenbahn und die GEWOBA sind als Aktiengesellschaften, das Bremer Theater, der Großmarkt Bremen, der Flughafen Bremen u.a. als GmbH organisiert und deshalb nicht vom LGG betroffen. Für die Beschäftigten in den Eigenbetrieben dagegen gilt das LGG weiterhin. Bei der Privatisierung der kommunalen Krankenhäuser wurden Tarifverträge mit Frauenförderungsregelungen abgeschlossen, da das LGG seitdem nicht mehr für sie anzuwenden war.

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 vom 17.10.95 (Az. C-450/93) 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. 2 BerlLGG lautet: „Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 oder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben.“ Das BerlLGG enthält keine Ausnahmeregelung wie § 3 Abs. 2 BremLGG. Das BVerwG führt dazu aus, dass „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 (heute in § 7 Abs. 2 BerlLGG geregelt) 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 Regelung „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)

(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.

Erfahrungen und Fähigkeiten, die aus der Übernahme familiärer Aufgaben resultieren, werden häufig noch wenig beachtet. Sie bilden keine zusätzlichen Hilfskriterien, sondern fließen in die Qualifikationsbeurteilung ein und können (nur) insoweit berücksichtigt werden, als sie für die für die konkrete Stelle Bedeutung sind. Auch soziales Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten müssen bei der Qualifikationsbeurteilung berücksichtigt werden, wenn die hieraus resultierenden Erfahrungen bei der Ausübung der Tätigkeiten dienlich sind. (s. auch zu § 4 Abs. 4)

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 (s. Absatz 5) vorliegt. 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 entsprach wörtlich der Klausel des nordrhein-westfälischen Gleichstellungsgesetzes (§ 25 Abs. 5 Satz 2 NW Beamtengesetzes), die der EuGH in seinem Marschall-Urteil vom 11. November 1997 (Rs. C-409/95) als europarechtskonform akzeptiert hatte. Damit hatte 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.

Bis heute liegt noch keine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungsmäßigkeit von Quotenregelungen, die so wie die bremische Quotenregelung formuliert sind, vor. Verschiedene Vorlagen von Oberverwaltungsgerichten zu Quotierungsregelungen gleichen Inhalts 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.“²

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 Satz 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

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

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. (Marschall-Urteil Nr. 35)

Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2002/73/EG verbietet die 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 Dienstalder 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 Dienstalder 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 in Einzelnoten 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, Frauen-erwerbstätigkeit T 1, 31a, ebenso VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 21.06.2011, 4 S 1075/11)

Schwerbehindertenförderung lässt Frauenförderung grundsätzlich nicht zurücktreten. Vielmehr handelt es sich um zwei Bevorzugungsregelungen, die je im Einzelfall geprüft werden müssen. Ist das Ziel der Schwerbehindertenförderung durch die Bevorzugungsregelung nach dem SGB IX gewichtiger als die Frauenförderung nach dem BremLGG, z. B. weil in der jeweiligen Dienststelle die Quoten zur Schwerbehinderteneinstellung noch nicht erbracht worden sind, wird unter Umständen die Bevorzugung von Frauen ausgesetzt werden müssen (ähnlich hierzu Schiek, u.a., Frauengleichstellungsgesetze in Bund und Ländern, 2. überarbeitete Auflage, Bund Verlag 2002, Schiek, Rn. 285 ff., vgl. hierzu VG Bremen, Beschluss vom 08.05.2014, Az.: 6 V89/14).

Die Eindrücke aus Bewerbungsgesprächen sollten möglichst zeitnah schriftlich festgehalten werden. „Für die Nachweisbarkeit der diskriminierungsfreien Auswahlentscheidung ist zukünftig sorgfältig das Bewerbungsverfahren und der Auswahlprozess detailliert zu dokumentieren, um ggf. nachweisen zu können, dass die Auswahl benachteiligungsfrei vorgenommen wurde. ... Der Arbeitgeber/ Dienstvorgesetzte muss sich dabei im Rahmen des für das Auswahlverfahren definierten Anforderungsprofils halten.“ („Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ Rundschreiben des Senators für Finanzen 13/2007 vom 17.04.2007 mit weiteren Hinweisen)

(2) Bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Entgelt- 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.

Die zu Abs.1 vorweg geschilderten Grundsätze gelten auch für den beruflichen Aufstieg von Tarifbeschäftigten (Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit) und die Beförderung von Beamtinnen und Beamten. Auch hier ist die vorweg erläuterte „klassische Urquote“ anzuwenden, die anknüpft an folgende Merkmale:

- Im jeweiligen Bereich sind Frauen unterrepräsentiert
- Die Bewerberin ist gleich qualifiziert
- Es gibt keine Gründe in der Person des Mitbewerbers, die ausnahmsweise von der Bevorzugung abweichen lassen.

Liegen alle Merkmale vor, so ist die jeweilige Frau zu bevorzugen. Auch hier gilt: „Auch Beförderungsämtler dürfen grundsätzlich erst nach Durchführung eines am Leistungsprinzip orientierten Auswahlverfahrens vergeben werden.“ (OVG Bremen, Beschluss vom 29.6.2000 - 2 A 92/ 00).



Checkliste

	ja	nein
Anwendung Quotenregelung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handelt es sich um eine Einstellung, Höhergruppierung oder Beförderung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Frauen im Bezugsbereich unterrepräsentiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liegt eine gleiche oder gleichwertige Qualifikation vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt keine Gründe in der Person des Mitbewerbers, die ausnahmsweise die Bevorzugung ausschließen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Diese Regelung soll sicherstellen, dass beschäftigte Frauen nicht wegen der Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung in ihrem beruflichen Fortkommen benachteiligt werden und sich Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung nicht nachteilig auf Bewerbungen auswirken.

Insoweit 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 heraus darf der Bewerberin nicht entgegengehalten werden, dass eine Beurteilung nicht möglich ist. Vielmehr muss die Beurteilung einer solchen Bewerberin fiktiv nachgezeichnet werden, damit diese auch chancengleich in ein Bewerbungsverfahren gehen kann. Die fiktive Fortschreibung vergangener Beurteilungen setzt jedoch voraus, dass die letzte Beurteilung nicht zu lange zurück liegt. Das Bundesverwaltungsgericht hat in einer Entscheidung dazu festgestellt, dass es auf den Einzelfall ankomme. Wenn zwischen der letzten Beurteilung und dem Stichtag, zu dem die fiktive Fortschreibung zu erstellen ist, mehr als 16 Jahre liegen, sei keine Beurteilung mehr möglich (BVerwG vom 16.12.2010, 2 C 11.09).

(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.

§ 4 Abs. 3 und 4 ergänzen Art. 33 Abs.2 GG insoweit, als dass Frauen nicht wegen Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung bei der Qualifikationsfeststellung benachteiligt werden dürfen (Benachteiligungsverbot) und bestimmte Qualifikationen, die typischerweise von Frauen durch Familienarbeit und ähnlicher Aktivitäten erworben werden und für die in Rede stehende Stelle von Bedeutung sind, mit in die Qualifikationsfeststellung einbezogen werden müssen .

Solche Qualifikationen können z. B. sein:

- Organisationskompetenz
- soziale Kompetenz
- Kommunikationskompetenz.

Mit den in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen geht mehr einher als z. B. pflegerische und betreuerische Kompetenzen, es werden vielmehr regelmäßig die oben genannten Kompetenzen verstärkt, bzw. ausgebildet. Dies wird in der Praxis häufig übersehen und nicht mit in die Qualifikationsfeststellung einbezogen. Grundsätzlich ist hier ein Umdenken erforderlich.

Zum Beispiel können durch Vorstandstätigkeit in einem Verein Fähigkeiten wie selbständige Erledigung der Korrespondenz, Wahrnehmung von Pressekontakten oder Verwaltung von Geldern erworben worden sein.

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.

Zu den Anforderungen für Leitungspositionen gehören heute auch Kenntnisse über Gleichstellungsfragen. Die Teilnahme an Bausteinen der Führungskräftefortbildung zur Thematik „Gleichberechtigung von Mann und Frau“ der Senatorin für Finanzen sollte für die Übernahme von Führungsaufgaben Voraussetzung sein (sofern die Teilnahme ermöglicht wurde). Unter Berufung auf § 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.

„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 Entgeltgruppen 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 einerseits als Entgeltgruppen und andererseits die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen.

Die zuerst genannten Gruppen sind bei der Dienststelle leicht zu ermitteln. Tarifbeschäftigte und verbeamtete Personen 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 Spitzenpositionen, nicht möglich wäre.

Die Datengrundlage des LGG-Berichts bezieht sich auf den Personalbestand nach Köpfen (also stellenbezogener Frauenanteil und stellenbezogener Männeranteil = Gesamtpersonalbestand). Die Anzahl der Frauen wird der Anzahl der Männer gegenübergestellt: Sind es weniger als die Hälfte, liegt Unterrepräsentanz vor. Diese Zählweise nach Köpfen könnte jedoch auf dezentraler Ebene in Bereichen, in denen es überwiegend männlich besetzte Vollzeit- und weiblich besetzte Teilzeitstellen gibt, zu Ergebnissen führen, die keine Unterrepräsentanz erkennen lassen obwohl faktisch eine Unterrepräsentanz von Frauen vorhanden ist. Deshalb sollte in diesen Fällen die Zählung nach Köpfen durch eine Zählung der Stundenzahl der Beschäftigten ergänzt werden, um zu verdeutlichen, dass auch bei einer höheren Kopfzahl der weiblichen Beschäftigten eine geringere Stundenzahl und damit eine geringere Präsenz von Frauen im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten gegeben sein kann, wie aus folgendem Beispiel deutlich wird:

16 Frauen mit je 20 Stunden = 320 Stunden

10 Männer mit je 40 Stunden = 400 Stunden

Ergebnis: Frauen sind unterrepräsentiert.

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). Grundsätzlich wäre bei fehlerhafter Anwendung der Quotenregelung auch die Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche gem. § 15 Abs. 1 und 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) denkbar.

§ 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 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 hinzuwirken ist, „dass Frauen und Männer in Gremien des öffentlichen Rechts zu gleichen Teilen vertreten sind.“ § 5 LGG geht insoweit darüber hinaus, als nicht nur öffentlich-rechtliche Gremien betroffen sind. Insbesondere gilt er auch für die Entsendung in Aufsichtsräte, Stiftungsorgane oder ähnliches.

Gremien im Sinne dieser Regelung sind Gruppen und Organe, an denen Beschäftigte teilnehmen, die sich mehrere Male treffen und Aufgaben im Auftrag der Freien Hansestadt Bremen 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.

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 z. B. vor, wenn die Mitgliedschaft in Gremien auf rechtlichen Regelungen beruht, die bestimmte Funktionen oder Ämter für die Besetzung eines Gremiums voraussetzen, oder wenn es keine Frau gibt, die die erforderlichen Sachkenntnisse und – falls notwendig – Entscheidungsbefugnisse hat. Wenn in einer Dienststelle keine Frau in Frage kommt, bleibt bei der Entsendung in Aufsichtsratsgremien zu prüfen, ob geeignete Frauen aus anderen Bereichen in Betracht kommen.

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 in der Wirtschaft und in der Verwaltung 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 HGlG) als europarechtskonform anerkannt, da es sich nicht um eine zwingende, sondern um eine Sollvorschrift handle. 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 soweit wie möglich 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)

Der Frauenförderplan hat den rechtlichen Charakter einer Arbeitgeberanweisung und ist keine Dienstvereinbarung im rechtlichen Sinne. Es besteht aber die Möglichkeit, den Frauenförderplan auch als Dienstvereinbarung abzuschließen, nämlich immer dann, wenn der Frauenförderplan oder Teile des Frauenförderplanes der Mitbestimmung unterliegen. Teilweise sind daher Frauenförderpläne auch als Dienstvereinbarung abgeschlossen worden. Der Frauenförderplan sollte integrativer Bestandteil der Personalentwicklungsplanung sein.

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

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 erfasst, 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 altersbedingtes Ausscheiden einbezogen werden, sondern es müssen auch Beurlaubungen, dauerhafte Erkrankungen, Veränderungen der Arbeitszeit, Altersteilzeit und insbesondere auch das „Beförderungskarussell“, das durch interne Besetzung einer Führungsposition in Gang kommt, berücksichtigt werden. Zusätzlich kann bei Bedarf die durchschnittliche Fluktuation aufgrund der Erfahrungen der Vorjahre einbezogen werden.

Die gesammelten Daten (sogenannte Ist-Analyse) bilden mit der prognostizierten Fluktuation die Grundlage für die Festsetzung von Zielvorgaben und Zeitrahmen. Zielvorgaben und Zeitrahmen sind notwendig, um die Wirksamkeit der Frauenförderpläne und der vorgeschlagenen Maßnahmen beobachten und gegebenenfalls korrigieren zu können.

Zu einer Ist-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.

Jeder Frauenförderplan sollte den Satz „Bei der Auswahl von Führungskräften sind 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.

Es „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. Insbesondere soweit die Behördenstrukturen auf die männliche Normalbiographie abgestellt sind, sollten sie auch Änderungen der Arbeitsabläufe und -organisation anregen. Das wird häufig erforderlich sein, wenn Frauen auf Teilzeit oder flexible Arbeitszeiten angewiesen sind.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin³ 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 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

3 „Im Takt – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“, herausgegeben vom der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 4. Unveränderte Auflage, Februar 2013
<http://www.familieundberuf.nrw.de/Materialien-Service/Aktuelle-Veroeffentlichungen/Im-Takt-Gestaltung-von-flexiblen-Arbeitszeitmodellen>

der wichtigsten Instrumente der Gleichstellungspolitik auf der betrieblichen / dienstlichen Ebene. Die Förderungsmöglichkeiten der §§ 7 - 10 LGG bilden keinen abschließenden Katalog. Die Frauenbeauftragte kann und soll der Dienststellenleitung auch darüber hinausgehende auf die eigene Dienststelle zugeschnittene Vorschläge machen. (s. Satz 1: „geeignete Maßnahmen“)

Bei der Arbeitnehmerkammer ist die Zuständigkeit für den Frauenförderplan geteilt. § 11 Abs.1 Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen vom 28. März 2000 (Kammergesetz - Brem.GBl. S. 83, Stand 20. Juni 2006) bestimmt, dass der Vorstand in allen Angelegenheiten beschließt, die nicht durch Gesetz oder Satzung der Vollversammlung vorbehalten sind. Gemäß § 15 Abs. 3 Kammergesetz führt der Hauptgeschäftsführer die Geschäfte der Kammer nach Maßgabe der vom Vorstand aufgestellten Grundsätze und leitet die Geschäftsführung. Danach ist für die Aufstellung des Frauenförderplan-Entwurfs der Hauptgeschäftsführer zuständig und für den Beschluss des Frauenförderplans der Vorstand.

Die nachstehende Checkliste soll es Frauenbeauftragten erleichtern, im Rahmen ihrer Beteiligung den Frauenförderplan zu überprüfen. Die Fragestellungen sind keineswegs abschließend und sind ggf. im Einzelfall zu erweitern.



Checkliste

ja nein

Ist-Analyse (Datenmaterial) erstellen

- 1) Sind die Daten vollständig erhoben?
- 2) Ist die Situation hinreichend beschrieben und ausgewertet?

Fluktuationsanalyse und Ursachenfeststellung

- 1) Wurde die voraussichtliche Fluktuation hinreichend ermittelt?
- 2) Sind die Ursachen (z. B. zu wenige Bewerbungen von Frauen auf höherwertige Tätigkeiten) der Gleichstellungsdefizite richtig eingeschätzt worden?

Ziele und Maßnahmenplanung und Zeitrahmen

- 1) Sind die zu erreichenden Ziele hinreichend konkret formuliert?
- 2) Gibt es einen zeitlichen Stufenplan/Zeitrahmen?
- 3) Beziehen sich die Maßnahmen auf die Ziele?
- 4) Sind die Maßnahmen geeignet, um die anvisierten Ziele zu erreichen?
- 5) Enthält der Frauenförderplan Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Sofern es anderweitige Regelungen zur Vereinbarkeit gibt, z. B. ein Audit gibt, sind diese als Bestandteil des Frauenförderplans aufgenommen worden?
- 6) Enthält der Frauenförderplan in „Frauenförderung in der bremischen Verwaltung“ Regelungen, die die Frauenbeauftragte und die Stellvertreterin betreffen (s. Musterfrauenförderplan der ZGF in Frauenförderung in der bremischen Verwaltung, Die Senatorin für Finanzen, S. 91 ff., siehe hier auch Handlungshilfen zur Erstellung eines FFP, S.53 ff.)

Weitere praktische Hilfen bieten die von der Senatorin für Finanzen in Zusammenarbeit mit der ZGF erarbeitete „Materialiensammlung: ‚Frauenförderung in der bremischen Verwaltung‘“⁴, die neben wichtigen rechtlichen Regelungen auch „Handlungshilfen für Dienststellenleitungen zum Aufstellen von Frauenförderplänen nach dem Landesgleichstellungsgesetz“ enthält.

Zudem bietet die Senatorin für Finanzen in ihrem Fortbildungsprogramm Veranstaltungen zu Frauenförderplänen an, die sich vorrangig an Frauenbeauftragte wenden.

(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

⁴ <http://www.frauen.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen94.c.4765.de>

§ 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 25. August 2015 (BremABl, Nr.215) 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. § 10 Abs.3-5 BremBG) – nur nach vorheriger Ausschreibung erfolgen darf. (A 1.) Allerdings ist dabei zu beachten, dass laut der Senatsbeschlüsse vom 8.3.2010 und 20.4.2010 sowie diesen folgenden Rundschreiben der Senatorin für Finanzen (zuletzt Rundschreiben Nr. 08/2013) freiwerdende Stellen in der Regel im Wege der Umsetzung bzw. Versetzung im Geschäftsbereich des Ressorts mit eigenem Personal zu besetzen oder auf andere Beschäftigte zu verteilen sind. Falls das nicht möglich ist, kann eine verwaltungsinterne Stellenausschreibung veranlasst werden. Wenn diese erfolglos ist, ist eine Ausschreibung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nur mit Zustimmung des Senats möglich. 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. (C.3.)

§ 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 gem. § 4 Abs.5 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 25. August 2015 (BremABl, Nr.215) und in den Handlungshilfen zum Aufstellen von Frauenförderplänen. (ab 4.1)

Entspricht ein Ausschreibungstext nicht den Anforderungen des LGG, kann sie Widerspruch einlegen. (Näheres zum Widerspruchsverfahren s. unter § 13 Abs. 2)

Wird die Frauenbeauftragte gesetzwidrig nicht an einer Ausschreibung beteiligt, kann sie von ihrem Widerspruchs- und ggf. Klagerecht gem. §§ 13 (2) und 14a Gebrauch machen.

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.

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)

Auch bei Wahlämtern in Bereichen, für die das LGG gilt, wie z. B. die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit 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.

Damit die Frauenbeauftragte diesen Punkt überprüfen kann, sollte sie stets die Stellenbeschreibung anfordern und ggf. erfragen, inwieweit sich welche Anforderung aus der Stelle ergibt.

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.

Anhand der folgenden Checkliste kann überprüft werden, ob alle Aspekte, die gleichstellungsrechtlich bei einer Ausschreibung zu berücksichtigen sind, eingehalten wurden.



Checkliste Ausschreibung:

	ja	nein
1) Stellenausschreibung ist in weiblicher und männlicher Form verfasst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Bei Unterrepräsentanz: Frauen sind besonders zur Bewerbung aufgefordert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Bei Unterrepräsentanz: Hinweis auf Zielsetzung des Gesetzes ist erfolgt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Ausschreibung stimmt mit Anforderungen der Stelle überein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Ausschreibung enthält Angaben zur Teilzeiteignung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(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 schaffte 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).

Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft ist daher in jedem Falle unzulässig, selbst dann, wenn es sich um eine Schwangerschaftsvertretung handelt.

Bisher gibt es keine Urteile zu der Frage, ob eine Frau, die die Tätigkeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses wegen der Schwangerschaft infolge eines Beschäftigungsverbot es gar nicht ausüben kann, verpflichtet ist, den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin darauf hinzuweisen. Teilweise wird in der Rechtsliteratur selbst dann

eine Offenbarungspflicht verneint. Verlassen kann man sich darauf aber nicht. Es ist trotzdem möglich, dass ein Gericht dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin in einem solchen Fall recht gibt und feststellt, dass die Frau den Arbeitgeber vor Vertragsabschluss darüber informieren muss, dass sie ihre Arbeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots während der gesamten Vertragsdauer nicht aufnehmen kann. Insoweit muss die Entwicklung der Rechtsprechung abgewartet werden.

Weitere Fragen sind nach §§ 1, 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unzulässig, da sie Frauen benachteiligen können. Dies sind z. B. Fragen nach

- dem Familienstand
- der Kinderbetreuung
- der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit
- pflegebedürftigen Angehörigen
- der Familienplanung
- der Erwerbstätigkeit von Ehegatten.

Alle Fragen, die Frauen unmittelbar oder auch mittelbar benachteiligen sind nach §§ 1, 7 in Verbindung mit § 3 Abs.1 und 2 AGG unzulässig und können ggf. zu Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen nach § 15 AGG führen. Werden Beschäftigte dennoch nach einem dieser Umstände gefragt, so können sie die Frage wahrheitswidrig beantworten ohne dass dies rechtliche Konsequenzen nach sich zieht.

Bei allen Fragen im Bewerbungsgespräch, die auf etwaige Nachteile abzielen, die in besonderer Weise Frauen negativ betreffen können und mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle kaum zu tun haben, sollte die Frauenbeauftragte darauf hinweisen und die Vorsitzende / den Vorsitzenden der Auswahlkommission bitten, die Frage zurückzunehmen, da sie ein starkes Indiz für Frauendiskriminierung ist. Sie sollte bei Gelegenheit in der Dienststelle deutlich machen, dass diese diskriminierenden Fragen unter Umständen zu negativen Konsequenzen führen können, da sie von den Gerichten als ein Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung gewertet werden und insoweit die oben beschriebenen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche auslösen können.

§ 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Gesetzliche bzw. tarifliche Regelungen wie § 62 Bremisches Beamtengesetz (BremBG), §§ 11, 28TVöD/TVL, § 15 Absatz 7 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), sollen die Rechte der Beschäftigten stärken, ihre Arbeitszeit ihren Wünschen oder familiären Bedürfnissen anzupassen.

Nach § 62 BremBG ist „Beamten mit Dienstbezügen ... auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“ Hat er oder sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder betreut oder pflegt er oder sie einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, ist ihm oder ihr Urlaub ohne Dienstbezüge zu bewilligen, „wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“.

§ 11 Tarifvertrag öffentlicher Dienst Bund/Land (TVöD/TV-L) enthält eine ähnliche Regelung. Unter ähnlichen familiären Voraussetzungen soll eine geringere als die regelmäßige Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Damit soll den Tarifbeschäftigten – bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen – ein Anspruch auf Herabsetzung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit – auch befristet – eingeräumt werden. Aber auch wenn keine familienbedingten Umstände sondern andere Gründe die Teilzeitarbeit notwendig machen, ist der Arbeitgeber zumindest verpflichtet, eine entsprechende Bitte seiner Angestellten „mit dem Ziel zu erörtern, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.“

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 BerlGG. Diese Vorschrift räume den Arbeitnehmern keinen Rechtsanspruch auf eine Reduzierung der Arbeitszeit ein. Da es sich um eine Sollvorschrift handele, stehe jedoch die Entscheidung über das Gesuch eines Arbeitnehmers um Arbeitszeitreduzierung nicht im freien Ermessen oder gar Belieben des Landes. 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.

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.“ Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 15. August 2006 (Az. 9 AZR 30/06, Ziff. 22) noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, was der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin bei der Prüfung, ob betriebliche Gründe gegen eine Teilzeittätigkeit stehen, zu beachten hat:

„Nach der Rechtsprechung des Senats erfolgt diese Prüfung regelmäßig in drei Stufen. Es ist zunächst festzustellen, ob überhaupt und wenn ja, welches betriebliche Organisationskonzept der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung zugrunde liegt, sodann ist zu prüfen, inwieweit die Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen des Arbeitnehmers tatsächlich entgegensteht und schließlich ist in einer dritten Stufe das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen. Dabei ist die Frage zu klären, ob durch die vom

Arbeitnehmer gewünschte Abweichung das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung wesentlich beeinträchtigt werden (st. Rspr. seit Senat 18. Februar 2003 - 9 AZR 164/02 - BAGE 105, 107, zu B III 3 der Gründe).“

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. Nach der Gesetzesbegründung sollen rationale, nachvollziehbare Gründe ausreichend sein. In der Literatur werden als denkbare Ablehnungsgründe 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 (vgl. Lindemann/Simon, neue Regelungen zur Teilzeitarbeit, Betriebsberater 2001, S. 146).

Für familiär begründete Teilzeitwünsche ist die Rechtsposition der Beschäftigten nach § 62 BremBG oder § 11 TVöD/TV-L stärker als nach TzBfG. Hinzu kommt, dass der Teilzeitantrag nach TzBfG grundsätzlich als ein unbefristeter Antrag gesehen wird, nach dem BremBG und TVöD/TV-L jedoch auch ein befristeter Antrag gestellt werden kann, der verlängerbar ist. Beschäftigten sollte stets geraten werden, von der Befristungsmöglichkeit Gebrauch zu machen, da dann nach Ablauf der Teilzeittätigkeit das alte Vollzeitverhältnis wieder auflebt.

Nach alledem erfordert ein Antrag auf familiengerechte Arbeitszeit mehr als eine Beurteilung des betreffenden Arbeitsplatzes auf seine Teilzeit- oder Flexibilisierungseignung.

Hier sind unterschiedliche Gestaltungen der Arbeitszeit denkbar, einschließlich der Telearbeit-Modelle. Die Broschüre „Im Takt – Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen“, herausgegeben vom der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 4. Unveränderte Auflage, Februar 2013 (<http://www.familieundberuf.nrw.de/Materialien-Service/Aktuelle-Veroeffentlichungen/Im-Takt-Gestaltung-von-flexiblen-Arbeitszeitmodellen>) enthält viele anschauliche Beispiele für Arbeitszeitmodelle, weist auf die jeweiligen Vor- und Nachteile und auch auf rechtliche Aspekte hin.

(2) Die Regelung des § 62 des Bremischen Beamtengesetzes gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 2). In einem Tarifvertrag zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffene Regelungen bleiben unberührt.

Die Bedeutung des Abs. 2, Satz 1 liegt heute darin, dass er die **weitgehende Beurlaubungsregelung des § 62 BremBG** auch allen Tarifbeschäftigten im Geltungsbereich des LGG, deren Tarifverträge ungünstigere Regelungen vorsehen, einräumt. Daneben gelten aber auch nach Satz 2 die vereinbarten Regelungen in einem Tarifvertrag, wenn diese günstiger sind.

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

Teilzeitbeschäftigte haben hiernach die Möglichkeit, einen Antrag auf Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit zu stellen, wenn es unter Berücksichtigung der PEP-Zahlen und im Rahmen des zur Verfügung stehenden Personalkostenbudgets eine freie Stelle bzw. einen freien Stellenanteil gibt, für den sie geeignet sind.

Aber auch hierbei ist Artikel 33 Abs. 2 GG zu beachten, das heißt, auch hier muss eine Bestenauswahl stattfinden.

§ 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.

Dieser Gesetzesvorgabe entsprechende Bausteine sind Bestandteil der Fortbildungen der Senatorin für Finanzen (des AFZ) für den Nachwuchspool. Auch für neu eingestellte Bedienstete gibt es solche Fortbildungen ebenso für Bedienstete in Leitungsfunktionen.

(2) Frauen sind vermehrt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

Eine solche Regelung ist aus zweierlei Sicht sinnvoll: zum einen sollen Frauen hier als Referentinnen eine Vorbildfunktion einnehmen und zum anderen besteht die Hoffnung, dass Frauen als Referentinnen eher auch im Querschnitt frauenspezifische Benachteiligungen und Belange thematisch mit in die Fortbildungsinhalte einbeziehen.

(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. 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.

Frauen sollen durch entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote ermutigt werden, sich für Führungs- und Personalleitungspositionen zu interessieren.

Die Frauenbeauftragte sollte die Statistik zur Teilnahme an Fortbildungen genauer anschauen und sich ins Bild setzen, wie der Frauenanteil an Fortbildungen in ihrem Hause ist. Ggf. sollte sie auch selbst Seminare vorschlagen.

Die Veranstaltungen sollten in dem normalen Arbeitszeitrahmen der voraussichtlichen Teilnehmerinnen angeboten werden, Teilzeitfortbildungen sind hierbei für die Teilzeitbeschäftigten vorzusehen. Weiter sollten die Fortbildungen mit Rücksicht auf Kinderbetreuungspflichten möglichst vor Ort angeboten werden, damit Frauen mit Kindern, diese auch ohne größeren Organisationsaufwand, besuchen können. Geht dies nicht, 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 sollen ihnen befristete Urlaubs- und Krankenvertretungen angeboten werden.

In Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen sollte die Frauenbeauftragte darauf achten, dass Urlaubs- und Krankheitsvertretungen Beurlaubten auch tatsächlich angeboten werden. Wenn Aushilfstätigkeiten zu vergeben sind, sollten hierzu die Beurlaubten befragt werden, ob Interesse an der Übernahme besteht.

(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.

Das Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen bietet eine Reihe von Veranstaltungen an, die den Wiedereinstieg erleichtern können. Hierauf sollte die Dienststelle hinweisen.

Beurlaubten Bediensteten (auch Bediensteten in Elternzeit) sollen schon während der Freistellung Fortbildungsmöglichkeiten zur Erhaltung und Verbesserung ihrer Qualifikation angeboten werden. Nach der Empfehlung des Musterfrauenförderplans der ZGF sollen sie von ihren Dienststellen sechs Monate vor ihrer Rückkehr über wichtige Veränderungen im Aufgabengebiet informiert werden. Zudem soll die Dienststelle zu diesem Zeitpunkt bereits prüfen, welche Einsatzmöglichkeiten für sie bestehen sowie einen individuellen Rückkehrplan erarbeiten.

(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 ruhegehalttsfähige Dienstzeit erfolgt nicht.

Fortbildungsveranstaltungen sind gemäß § 10 Abs. 2 zwar für beurlaubte Bedienstete kostenfrei zu öffnen. Mit der Regelung in § 10 Abs. 4 wird jedoch festgelegt, dass beurlaubten Beschäftigten, die an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, keine Besoldungs- oder Arbeitsentgeltansprüche zustehen.

§ 11 Wahl

(1) Ist in einer Dienststelle ein Personalrat zu wählen, wird eine Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt. Ist ein Richterrat zu wählen, wird für den richterlichen Bereich eine Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin 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. Hieran knüpft das Wahlrecht zur Wahl der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin an. Abweichend von dieser Regelung lässt die WahlO auch Wahlen in Dienststellen mit unter drei Wahlberechtigten zu. Auch für den richterlichen Bereich wird eine Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt. Dies entsprach zwar auch der geübten Praxis in der Bremer Verwaltung, wurde dann aber vom Gesetzgeber eindeutiger formuliert (vgl. Gesetzesbegründung, Mitteilung an die Bremische Bürgerschaft vom 16. November 2010, Seite 1).

Zur Frauenbeauftragten können nur Frauen gewählt werden, wahlberechtigt sind ebenfalls nur Frauen. Männer sind nach dem BremLGG sowohl vom aktiven wie auch passiven Wahlrecht ausgeschlossen, wie dies auch in den meisten Landesgesetzen zur Frauengleichstellung und auch im Bundesgleichstellungsgesetz vorgesehen ist.

Europa – und verfassungsrechtlich ist dies unbedenklich, da ausdrücklich Ausnahmen von der Anknüpfung an ein Geschlecht – hier das weibliche – dann zugelassen sind, wenn hierdurch ein bestehendes Ungleichgewicht ausgeglichen werden soll oder aber das Geschlecht eine wesentliche Voraussetzung für die Berufsausübung darstellt. Beides ist im Falle der Frauenbeauftragten zu bejahen.

Auch die Mitglieder des Wahlvorstandes 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 zur Wahl der Frauenbeauftragten“ vom 26.02.1991 (Stand 05.04.2011, i. w. WahlO) zu entnehmen.⁵

§§ 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. Zudem gibt es in der Wahlordnung Sonderregelungen für Dienststellen mit Richterräten (s. § 13 WahlO).

(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. Die Broschüre „Hinweise zum aktiven Wahlrecht nach § 9 BremPersVG“ der Senatorin für Finanzen vom November 2015 enthält ausführliche Angaben zur Wahlberechtigung, die auch für die Wahlen von Frauenbeauftragten gelten.⁶

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

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

5 Nähere Informationen enthält die Broschüre „Materialien zur Wahl der Frauenbeauftragten“ (enthält auch Musterformulare) <http://www.frauen.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen94.c.11609.de>

6 Wahlrechtshinweise der Senatorin für Finanzen: „HINWEISE - zum aktiven Wahlrecht nach § 9 BremPersVG-Bremen“, <http://www.gpr.bremen.de/sixcms/media.php/13/Wahlrechtshinweise-2015-181115.pdf>

(3) Wählbar sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder dem Bremischen RichterGesetz für die Wahl des Personalrates oder Richterates 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 (Großmann u.a., PersVG-Kommentar, 1979, Rz. 6 zu § 10). Allerdings entfällt das passive Wahlrecht, wenn von vornherein feststeht, dass jemand für die gesamte Amtszeit ausfallen wird (ebenda Rz. 28 zu § 10).

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 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 seit der Gesetzesänderung 2011 nicht mehr in zwei Wahlgängen getrennt gewählt, sondern in einem gemeinsamen.

Ein Teil der in Abs. 5 genannten Aspekte ist in der vom Senat nach Abs. 7 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 Wahlvorstand, 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.

(6) Die Kandidatin, auf die die meisten Stimmen entfallen sind, ist als Frauenbeauftragte gewählt. Stellvertreterin ist die Kandidatin mit der zweithöchsten Stimmzahl.

Die gewählten Personen haben gem. § 10 WahIO binnen 3 Tagen nach Zugang der Benachrichtigung, dass sie gewählt wurden, gegenüber dem Wahlvorstand zu erklären, ob sie die Wahl annehmen.

Die Wahlergebnisse sollten unaufgefordert der ZGF mitgeteilt werden.

(7) 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 am 26. Februar 1991, Stand 05.04.2011, erlassen.

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

§ 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. Die Sätze 3 und 4 gelten für das Amt der Stellvertreterin entsprechend. Ist die Liste erschöpft, bleibt das Amt unbesetzt.

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.

Die Frauenbeauftragte genießt nach § 15 Abs. 3 BremLGG den Sonderkündigungs-, 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.

Sie kann ihre Wählbarkeit und damit ihr Amt auch aufgrund einer strafgerichtlichen Verurteilung verlieren, und auch durch eine Beförderung, die sie zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt. (BremPersVG-Kommentar, Rz. 6 zu § 26).

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 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 ist juristisch noch nicht eindeutig geklärt, ob der Personalrat und auch die Frauenbeauftragte nicht bis zur Neuwahl ein Übergangsmandat innehaben, damit keine gremienfreie Zeit entsteht (vgl. Altvater u.a., Kommentar zum BPersVG, Bund-Verlag, Rn. 9 zu § 26)

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 mindestens 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. Scheidet die Frauenbeauftragte aus, wird die bisherige Stellvertreterin Frauenbeauftragte und die Dritte auf der Liste Stellvertreterin. Ebenso tritt die Dritte auf der Liste in das Amt der Stellvertreterin ein, wenn das Amt der Stellvertreterin erlischt (vgl. Gesetzesbegründung, a.a.O. zu § 12, Seite1).

§ 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. Das gilt auch bei Vorstellungsgesprächen. 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 ähnlich wie der Personalrat eine Allzuständigkeit, allerdings dienen ihre Aufgaben der Förderung des Vollzuges des LGG. Vor diesem Hintergrund ist sie umfassend und in allen Angelegenheiten zu beteiligen und dies bereits im Planungsstadium von Maßnahmen. Sie ist also schon in die Planung der Maßnahmen – d.h. solange sie noch gestaltungsfähig sind – einzubeziehen, und zwar noch vor dem Personalrat sowie natürlich auch bei der endgültigen Entscheidung über eine Maßnahme.

Mitberatende Beteiligung

Eine Maßnahme liegt nach der personalvertretungsrechtlichen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts immer dann vor, wenn eine Regelung beabsichtigt ist, die eine Veränderung des bestehenden Zustandes in der Dienststelle bewirkt. Das OVG der Freien Hansestadt Bremen hat hierzu in seiner Entscheidung vom 20.03.2012 ausgeführt, dass der Maßnahmebegriff des Personalvertretungsrechts hier auch auf das BremLGG übertragbar sei (OVG, Aktenzeichen 1 A 271/08).

Die Frauenbeauftragte ist stets schon bei der Planung von Maßnahmen einzubeziehen.

Personelle Maßnahmen sind insbesondere:

- Ausschreibungen, Bewerber/innenauswahl
- Einstellungen, Eingruppierungen
- Kündigungen, Abmahnungen, Disziplinarverfahren, Entlassungen
- Umsetzungen, Abordnungen, Versetzungen, Personalgestellung
- Herab- und Höhergruppierungen, Beförderungen
- Auswahl bei Fortbildungen

Zu den sozialen Maßnahmen gehören z. B.:

- Maßnahmen zum Schutz vor Mobbing
- Maßnahmen zum Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung, Diskriminierung
- betriebliche Suchthilfe
- Arbeitszeitregelungen
- Essensgeldzuschüsse
- Kinderbetreuungseinrichtungen,
- Pflegeservice
- Eltern-Kind-Zimmer

Unter organisatorische Maßnahmen fallen z. B.:

- Neustrukturierungen von Organisationseinheiten (z. B. Abteilungen, Dezernate),
- Privatisierungen
- Umstrukturierungen
- Änderung des Geschäftsverteilungsplans
- Um- und Ausbauten der Dienststelle
- Parkplatz, Fahrradstellplätze

Zur Wahrnehmung ihrer Beteiligungsrechte in personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten hat die Frauenbeauftragte verschiedene Informationsrechte.

Akteneinsichtsrecht und Recht auf Unterlagen

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, Akten einzusehen, soweit sie dies für ihre Aufgabenwahrnehmung benötigt. Personalakten darf sie nur einsehen, wenn sie hierzu die Zustimmung der Betroffenen erhalten hat. Sie kann die Betroffenen über die Dienststellenleitung um ihre Zustimmung bitten.

Ihr sind zur sachgerechten Aufgabenwahrnehmung sämtliche Bewerbungsunterlagen so frühzeitig zur Verfügung zu stellen, dass sie noch die Möglichkeit hat, diese vor den Einladungen zu Vorstellungsgesprächen durchzuarbeiten, um Einfluss darauf zu nehmen, wer eingeladen wird. Es genügt keineswegs, dass die Personalverwaltung eine Vorauswahl trifft und ihr nur diese ausgewählten Unterlagen vorlegt.

Planungsunterlagen sind vor allem Unterlagen zur Personalentwicklungsplanung, hausinterne Statistiken, Personal- und Beförderungslisten, Fortbildungslisten etc. Also alle Unterlagen, die konkrete personelle Maßnahmen vorbereiten.

Auskunftsrecht

Die Frauenbeauftragte hat in allen Belangen, die ihren Aufgabenbereich betreffen oder betreffen könnten ein Auskunftsrecht. Sie kann Auskunft über die Auswertung einer Mitarbeiterbefragung verlangen, wenn die 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)

Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen

Die Frauenbeauftragte hat – dies wurde ausdrücklich gesetzlich geregelt – ein Recht auf Teilnahme an allen Vorstellungsgesprächen. Die Frauenbeauftragte ist auch dann an personellen Maßnahmen zu beteiligen, wenn nur Männer untereinander konkurrieren. (OVG Bremen, Urteil vom 18.10.2016 OVG 1 LC 122/14; 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)

Beteiligung und Mitwirkung

Mitberatende Beteiligung im Sinne von § 13 bedeutet, dass die Frauenbeauftragte zunächst immer über geplante Vorhaben zu unterrichten ist und ihr die notwendigen Auskünfte und Unterlagen zur Verfügung gestellt werden (wie oben geschildert).

Wenn die Frauenbeauftragte aufgrund der vorgelegten Unterlagen und Informationen Bedenken gegen die geplante Maßnahme hat, so ist mit ihr ggf. ein Gespräch zu führen. Alternativ kann die Frauenbeauftragte selbstverständlich aber auch eine Stellungnahme schreiben und ihre Bedenken schriftlich fixieren. Mitberatende Beteiligung bedeutet, dass die Frauenbeauftragte bereits im Planungsstadium von Maßnahmen die Gelegenheit bekommt, gleichstellungsrechtlich auf die Maßnahme Einfluss zu nehmen und ihre Argumentation in die Abwägung einzubeziehen ist. Die Beteiligung hat so früh zu erfolgen, dass der Meinungsbildungsprozess der Dienststelle auch tatsächlich noch „mitberatend“ beeinflusst werden kann.

(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. Das gilt auch, wenn sie sich in ihren Rechten nach den Absätzen 7, 8 oder 9 oder nach § 14 verletzt sieht. Über diesen Widerspruch entscheidet, auch bei Maßnahmen nachgeordneter Dienststellen, die zuständige Senatorin oder der zuständige Senator. Beabsichtigt das zuständige Senatsmitglied dem Widerspruch nicht abzuweichen, ist dieses gegenüber der Landesbeauftragten für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schriftlich zu begründen. Diese kann sich binnen zwei Wochen äußern. Danach kann die Maßnahme der zuständigen Personalvertretung nach § 58 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes vorgelegt werden.

Widerspruchsrecht

Konnte sich die Frauenbeauftragte im Rahmen ihrer mitberatenden Beteiligung mit ihren Bedenken nicht durchsetzen, so verbleibt ihr als letzte Möglichkeit das Recht, Widerspruch gegen die Entscheidung der Dienststelle einzulegen.

Der Widerspruch kann in folgenden Situationen eingelegt werden

Wenn eine

- beabsichtigte Maßnahme nach Abs.1, also eine personelle, organisatorische oder soziale Maßnahme
- Personalentscheidung nach §§ 3 (Ausbildungsplatzquoten) und 4 (Einstellung, Übertragung eines Dienstpostens und Beförderung)
- Entscheidung über die Zulassung zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen
- Zulassung zu Aufstiegslehrgängen
- Entscheidung über Arbeitszeitreduzierung
- Entscheidung über Beurlaubung

unvereinbar mit diesem Gesetz ist oder

- die Rechte der Frauenbeauftragten verletzt werden.

Da das Widerspruchsrecht sich auf Abs.1 bezieht, sind sämtliche personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten hiervon umfasst, die weitere Aufzählung einiger personeller Maßnahmen wie Auswahl zur Fortbildung etc. ist rein deklaratorisch und nicht abschließend zu verstehen (vgl. Schiek u.a. , a.a.O., Rn. 1841 zu § 13 BremLGG)

Ausdrücklich wurde nunmehr auch geregelt, dass sich das Widerspruchsrecht auch auf die Verletzung der Rechte der Frauenbeauftragten bezieht, dies können z. B. sein:

- Beteiligungsrechte gem. § 13 Abs.1
- Recht auf Teilnahme an den Sitzungen in der ZGF gem. § 13 Abs.7
- Recht auf Abhaltung von Sprechstunden gem. § 13 Abs.8
- Recht auf Frauenversammlung gem. § 13 Abs.9

- Teilnahmerecht an Sitzungen des Personalrates gem. § 13 Abs.6
- Kostenübernahme durch die Dienststelle gem. § 14.

Frist

Der Widerspruch muss binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung erfolgen. Unterrichtung in diesem Sinne meint nicht die stets notwendige Information der Dienststelle zu geplanten Maßnahmen, sondern Unterrichtung über die Entscheidung nach erfolgter mitberatender Beteiligung durch die Frauenbeauftragte.

Beispiel:

Die Dienststelle sucht eine/n neuen Abteilungsleiter/in. Sie bereitet die Ausschreibung vor und informiert die Frauenbeauftragte über den geplanten Ausschreibungstext. Die Frauenbeauftragte gibt zu Bedenken, dass aus ihrer Sicht das Anforderungsprofil nicht der Stelle entspricht. Die Personalverwaltung sieht dies anders und teilt der Frauenbeauftragten mit, dass sie beabsichtigt, die Ausschreibung wie vorgesehen zu veröffentlichen. Ab dem Zeitpunkt der Mitteilung, dass die beratenden Bedenken der Frauenbeauftragten nicht berücksichtigt werden, beginnt die Widerspruchsfrist von einer Woche zu laufen.

Fristberechnung

Geht die Benachrichtigung z. B. an einem Montag ein, endet die Frist mit dem Ablauf des darauffolgenden Montag. Der Widerspruch muss innerhalb der Wochenfrist der Dienststellenleitung zugegangen sein. Legt die Frauenbeauftragte innerhalb dieser Woche keinen Widerspruch ein, so kann die Dienststellenleitung das förmliche Verfahren nach § 58 BremPersVG einleiten.

Kein Formerfordernis

Ein Widerspruch ist nicht an eine Form gebunden, die Frauenbeauftragte kann ihn schriftlich oder mündlich vorbringen. Um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt sich aber immer die schriftliche Form bzw. den Widerspruch eindeutig als solchen per E-Mail zu übersenden.

Der Widerspruch der Frauenbeauftragten hat aufschiebende Wirkung, d.h. die Maßnahme darf erst nach Ablauf des LGG-Verfahrens und des anschließenden Mitbestimmungsverfahrens nach dem Brem.PersVG umgesetzt werden.

Hat die Frauenbeauftragte einer beabsichtigten Maßnahme zugestimmt oder nicht widersprochen, 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.

Entscheidungsbefugte Stelle

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.

(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 einen möglichen Widerspruch 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 im Widerspruch 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 der Geschäftsführer bzw. die Geschäftsführerin der Kammer zuständig.

Die Zuständigkeit ergibt sich aus § 17 Abs.3 Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen.

(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.

In Ausnahmefällen kann die Verwaltung eine vorläufige Regelung treffen. Allerdings ist hieran in Bezug auf die Eilbedürftigkeit einer Maßnahme ein strenger Maßstab zu knüpfen, regelmäßig muss diese Maßnahme so eilbedürftig sein, dass das Beteiligungsinteresse der Frauenbeauftragten zurücktreten muss. Insoweit wird darauf abzustellen sein, dass ohne die vorläufige Maßnahme die Funktionsfähigkeit der Verwaltung gefährdet ist (vgl. hierzu Schiek, a.a.O., Rn. 1855 mit Hinweis auf die Rechtsprechung des BVerwG).

Ausgeschlossen sind rechtsgestaltende Akte, die eben nicht rückgängig zu machen sind, wie z. B. Ernennungen, Vertragsabschlüsse etc. (vgl. Schiek, a.a.O., Rn. 1854)

Ggf. sollte ein einstweiliger Anordnungsantrag immer dann in Erwägung gezogen werden, wenn mittels einer sogenannten vorläufigen Regelung nahezu unumkehrbare Fakten geschaffen werden (s. hierzu § 14a).

Kommen solche Fälle häufiger vor, sollte die Frauenbeauftragte gegenüber ihrer Dienststelle auf gründlichere und rechtzeitige Planung von Maßnahmen hinwirken und sich ggf. der Hilfe der ZGF versichern. Außerdem ist zu empfehlen, das Problem mit dem Personalrat, dessen Mitbestimmungsrechte in diesen Fällen in der Regel ebenfalls beschnitten werden, zu beraten, denn dem Personalrat steht ebenfalls der Rechtsweg zum Verwaltungsgericht offen.

(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 Aufgaben und Kompetenzen. Das Recht der Frauenbeauftragten, informiert zu werden, greift früher als das des Personalrates. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrates gehen weiter als die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten. Insofern kann sich eine enge Zusammenarbeit zum Nutzen beider und ihrer Aufgaben auswirken.

Allerdings sind die Schwerpunkte leicht verschoben. Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des Gesetzes in ihrer Dienststelle zu fördern (§ 13 Abs.1 LGG), um damit zur Erreichung des Gesetzeszieles, nämlich die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst (§ 1 LGG) beizutragen. In diesem Rahmen ist die Frauenbeauftragte Interessenvertreterin der Frauen in ihrer Dienststelle.

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 BerLLGG) 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 Personalratsitzungen, 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 bedarfsgerecht Zeit 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, Verwaltungsreformen oder Gender Mainstreaming informiert zu werden.

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

(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 in Bezug auf Personalversammlungen (§ 44 BremPersVG) 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 analog § 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. Eine Versendung per E-Mail oder ein 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 und im Strafvollzug. (§ 43 Abs. 2 BremPersVG)

Nach § 47 Abs. 2 BremPersVG hat der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin eine Teilnahmepflicht an den Versammlungen, die auf seinen bzw. ihren Wunsch einberufen wurden oder zu denen er / sie ausdrücklich eingeladen ist. (PersVG-Kommentar, Rz. 8 zu § 47)

Ist der Dienststellenleiter oder die Dienststellenleiterin selbst Bedienstete/r (§§ 3 und 9 BremPersVG) hat er / sie immer ein Recht teilzunehmen. (PersVG-Kommentar, Rz. 18 zu § 43)

Allerdings könne es „aus vorwiegend psychologischen Gründen opportun sein, dass sich Bedienstete äußern können, ohne dass die Dienststellenleitung dabei ist.“ In solchen Fällen solle sie dann auf Wunsch des Personalrats fernbleiben. Ist die Dienststellenleiterin oder der Dienststellenleiter kein/e Bedienstete/r, also z. B. Senator/in oder Gerichtspräsident/in, gehört er / sie 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 Bediensteten-Eigenschaft 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 dazu festgestellt, 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 -).“ Damals fielen die Unterrichtsstunden meistens in die Vormittagszeiten. Die zunehmende Ausdehnung der Unterrichtszeiten in die Nachmittagsstunden – nicht nur in den Ganztagschulen – hat zur Folge, dass es heutzutage kaum noch unterrichtsfreie Zeiten für die Durchführung von Personalversammlungen gibt. Aufgrund dieser schwierigen Situation im Bereich der Schulen wurde zwischen Behörde und Personalrat vereinbart, dass Personalversammlungen in der Regel abwechselnd um 14 Uhr und um 11 Uhr stattfinden. Dasselbe gilt auch für Frauenversammlungen.

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, mindestens 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 Teilnahmerechtigten zugänglich gemacht zu werden.

(10) Im Einvernehmen mit der stellvertretenden Frauenbeauftragten kann die Frauenbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. Dies ist der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu geben.

Abs.10 wurde neu eingefügt und verschafft der Frauenbeauftragten die Möglichkeit, die Arbeit auf zwei Köpfe zu verteilen und gewissermaßen auch im Team zu arbeiten. Ob sie dies tun will oder aber nicht, unterliegt ihrer Entscheidung. Die Stellvertreterin muss jedoch mit der Übernahme von Aufgaben einverstanden sein. Die Entscheidung kann nur einvernehmlich erfolgen.

Wenn die Frauenbeauftragte Aufgaben zur eigenständigen Erledigung überträgt, so tritt die Stellvertreterin vollumfänglich in die Rechte der Frauenbeauftragten ein. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Stellvertreterin dann selber entscheiden kann, wie sie mit einer Maßnahme umgehen will, ob sie Widerspruch einlegt oder aber die Angelegenheit auf sich beruhen lässt.

Auch eine bereits erfolgte Freistellung müsste dann im Rahmen des Umfangs der Aufgabenübertragung auf die Stellvertreterin übertragen werden, zuzüglich Zeiten, die Frauenbeauftragte und Stellvertreterin für den Austausch von Informationen benötigen.

Für die Frauenbeauftragte kann eine solche „Teambildung“ allerdings von großem Vorteil sein, da sie dann nicht mehr auf ihre Einzelkämpferinnenposition verwiesen ist, sondern sich mit ihrer Stellvertreterin beraten kann.

§ 13 a Beteiligung der Frauenbeauftragten in Disziplinarverfahren

Werden gegen eine Beamtin oder einen Beamten Beschuldigungen erhoben, die zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen führen, ist der Frauenbeauftragten davon Kenntnis zu geben. Vor jeder weiteren Maßnahme im Disziplinarverfahren hat die Frauenbeauftragte Stellung zu nehmen.“

Die Regelung wurde aus Gründen der Klarstellung, dass die Frauenbeauftragte auch in Disziplinarverfahren zu beteiligen ist, mit Wirkung ab 01. Juni 2017 in das Gesetz aufgenommen (Brem.GBl. vom 18. Mai 2017, S. 225). Im Falle der Nichtbeteiligung kann sie auch in diesen Fällen Widerspruch wegen Nichtbeteiligung einlegen und falls dem Widerspruch nicht abgeholfen wird, Klage gemäß § 14 a Abs. 1 Satz 2 LGG beim Verwaltungsgericht einreichen (Näheres s. dort).

§ 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)

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

Räumliche Ausstattung

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)

Sachliche Ausstattung

Die sachlichen Mittel umfassen insbesondere:

- Mobiliar
- Telefonanschluss
- PC und eigenes E-Mail-Account
- Büromaterial wie Papier etc.
- Fachliteratur wie erforderliche Gesetzestexte Kommentare, Fachzeitschriften, ggf. Zugang zu elektronischer Datenbank
- ein leicht zugängliches und wahrnehmbares schwarzes Brett für Bekanntmachungen
- Schulungen und Seminare
- Sachverständige

Schulungen

Die Dienststellenleitung muss – wie beim Personalrat auch – die anfallenden Kosten für Schulungen und die Fortbildung der Frauenbeauftragten – soweit sie für ihre Tätigkeit erforderliches Wissen vermitteln – übernehmen. Hierfür sollte die Frauenbeauftragte vor Anmeldung einen Kostenübernahmeantrag bei der Dienststellenleitung stellen, ggf. verbunden mit dem Antrag auf Freistellung für die Schulung. Wird ihr Antrag abgelehnt, so hat die Frauenbeauftragte auch hier das Recht, innerhalb der Wochenfrist Widerspruch gem. § 13 Abs. 2 einzulegen.

Hinzuziehung von Sachverständigen

Ebenso hat die Dienststelle auch für Expertenhonore, die als Sachverständige hinzugezogen werden, aufzukommen. Dies wird aber regelmäßig nur in Betracht kommen, wenn es sich um schwierige und komplexe Sachverhalte handelt, die die Frauenbeauftragte aus eigener Kraft und auch mit der in Anspruch genommenen Fachkompetenz im Hause nicht allein lösen kann. Hier kann z. B. die Beauftragung eines Gutachtens zur Klärung einer schwierigen Frage erwogen werden oder auch die sachverständige Beratung und Begleitung.

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, kann die Frauenbeauftragte nach § 13 Abs. 2 gegen diese (Unterlassungs-) Maßnahme Widerspruch einlegen und ggf. gerichtlichen Rechtsschutz gem. § 14a in Anspruch nehmen.

Kosten für gerichtliche Verfahren

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.“ Die Kostentragungspflicht für gerichtliche Verfahren und Vertretung ist in § 14 a Abs. 5 geregelt. Hierunter fallen auch die Prüfungen von Anwälten hinsichtlich der Erfolgsaussichten einer Klage, auch wenn diese dann nicht erhoben wird.

Selbst wenn die Frauenbeauftragte ein Klageverfahren verliert und ihr infolgedessen die Kosten des Verfahrens auferlegt werden, so hat sie einen Kostenerstattungsanspruch gegen ihre Dienststellenleitung im Rahmen der sachlichen Ausstattung wie es das BVerwG für Klagen von Personalräten entschieden hat (BVerwG v. 9.3.1992, PersR 1992, 243f). Siehe insgesamt näher hierzu unter § 14a.

Personelle Ausstattung

Je nach konkretem Arbeitsanfall kann es für die Dienststelle die sparsamere Lösung sein, der Frauenbeauftragten eine Bürokraft zuzuweisen, statt sie auch für die Erledigung der anfallenden Arbeiten 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.

§ 14a Rechtsschutz

(1) Bleibt in den Fällen des § 13 Absatz 2 ein Widerspruch wegen Nichtbeteiligung erfolglos, kann die Frauenbeauftragte binnen eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. Das gilt auch, wenn einem Widerspruch wegen Verletzung ihrer Rechte nach § 13 Absatz 7 bis 9, § 13a⁷ oder § 14 nicht abgeholfen wird.

Seit 2011 hat die Frauenbeauftragte ein Klagerecht beim Verwaltungsgericht, vergleichbar dem des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin und dem des Bundesgleichstellungsgesetzes. Das Klagerecht umfasst zwei Regelfälle, die eigentliche Klage gem. Abs.1 sowie den sogenannten Untätigkeitsantrag gem. Abs. 2 (siehe dort).

Voraussetzung für eine Klage ist ein erfolgloser Widerspruch gem. § 13 Abs.2 wegen

- der Nichtbeteiligung der Frauenbeauftragten oder
- der Verletzung ihrer Rechte gem. § 13 Abs. 7 – Teilnahme an den Sitzungen der ZGF
- der Verletzung ihrer Rechte gem. § 13 Abs.8 – Sprechstunden abzuhalten
- der Verletzung ihrer Rechte gem. § 13 Abs.9 – Frauenversammlungen durchzuführen
- der Verletzung ihrer Rechte nach § 14 – Kostenübernahmeansprüche.

Der Begriff der Nichtbeteiligung im Sinne von § 14a umfasst ebenfalls die mangelhafte bzw. verspätete Beteiligung der Frauenbeauftragten.

Nicht klagefähig sind Widersprüche, die sich auf rein materiell-rechtliche Entscheidungen beziehen, wie z. B. ob die Ausbildungsquote eingehalten wurde, die Regelungen zur Ausschreibung beachtet wurden etc., also alles was die inhaltliche Seite des Gleichstellungsrechtes darstellt.

Nicht einbezogen in die Klagemöglichkeit sind Rechtsverletzungen, die sich aus § 15 ergeben. Dies erklärt sich daraus, dass die Frauenbeauftragte diese Rechte größtenteils im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses/Dienstverhältnisses geltend machen kann und muss (vgl. hierzu Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Entscheidung vom

⁷ § 13 a wurde durch Art. 9 des Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 16. Mai 2017 (Brem. GBl. vom 18. Mai 2017, S. 225) eingefügt.

15.03.2005, Aktenzeichen 4a Ca 4253/04 sowie die Entscheidung vom 28.06.2005, Aktenzeichen 4 Ca 4253/04).

Beispiel:

Entspricht die Dienststelle dem Antrag auf Freistellung nicht in dem Umfang, wie die Frauenbeauftragte es für erforderlich hält, so kann sie, falls sich die Streitfrage nicht außergerichtlich klären lässt, einen entsprechenden Antrag auf Entbindung von ihren Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis/Dienstverhältnis als Tarifbeschäftigte beim Arbeitsgericht und als Beamtin beim Verwaltungsgericht stellen.

Frist

Die Klage muss innerhalb eines Monats nach Kenntnis der Ablehnung des Widerspruchs eingelegt werden. Dies bedeutet in der Konsequenz, dass zunächst immer erst das Verfahren nach § 13 Abs.2 durchgeführt sein muss und der ZGF zunächst innerhalb der zwei Wochen Gelegenheit zur Äußerung eingeräumt werden muss. Erst wenn diese Frist verstrichen ist, kann die endgültige Ablehnung gem. § 13 Abs.2 erfolgen.

(2) Ist über den Widerspruch ohne zureichenden Grund nicht in angemessener Frist sachlich entschieden, so ist die Anrufung abweichend von Absatz 1 zulässig. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

In Absatz 2 ist die sogenannte Untätigkeitsklage geregelt worden. „Sitzt“ eine Dienststelle den Widerspruch einer Frauenbeauftragten aus, so kann sie gem. § 75 Satz 2 VwGO nach 3 Monaten seit Einlegung des Widerspruches einen sogenannten Untätigkeitsantrag beim Verwaltungsgericht stellen.

Rechtlich noch ungeklärt ist die Frage, ob der Untätigkeitsantrag darauf zu richten ist, dass das Gericht, die dem Rechtsstreit zugrunde liegende Rechtsfrage klärt, ein Antrag könnte hier wie folgt lauten:

„Es wird beantragt,
festzustellen, dass die Klägerin in Ihren Rechten verletzt ist, da sie an den Vorstellungsgesprächen am nicht beteiligt wurde.“

oder auf die Bescheidung des Widerspruchs, ein Antrag könnte hier wie folgt lauten:

„Es wird beantragt,
die Beklagte zu verpflichten, über den Widerspruch der Klägerin vom zu entscheiden.

oder aber lediglich auf die mit der Nichtbescheidung verbundene Rechtsverletzung der Rechte der Frauenbeauftragten zu richten ist. Hier könnte ein Antrag wie folgt lauten:

„Es wird beantragt,
festzustellen, dass die Klägerin in Ihren Rechten verletzt ist, da ihr Widerspruch vom nicht beschieden wurde.

Da in Abs.3 ausdrücklich geregelt wurde, dass die Anrufung des Gerichts nur auf die Rechtsverletzung gestützt werden kann, spricht vieles dafür, dass tatsächlich nur die Feststellung der Rechtsverletzung „Nichtbescheidung des Widerspruchs“ Gegenstand des Untätigkeitsantrages sein kann und eine „Durchentscheidung“ durch das Gericht rechtlich nicht zulässig ist.

Hierfür spricht auch die Tatsache, dass das BVerwG in seiner Entscheidung vom 10. April 2010 zu der vergleichbaren bundesrechtlichen Norm des § 22 BGleG a.F. ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass es sich bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellenleitung um einen sogenannten Organstreit handelt und daher nur die Feststellung von Rechtsverletzungen im Klageverfahren in Betracht kommt. Dies bezog sich zwar auf das Klageverfahren an sich – hier in Abs.1 geregelt – und nicht auf den Untätigkeitsantrag. Folgt man aber diesem Rechtsgedanken, so wird man dazu kommen, dass auch bei der Untätigkeitsklage nur die Rechtsverletzung gerügt werden kann und eben keine Bescheidung des Widerspruchs an sich oder Verpflichtung zur Bescheidung in Betracht kommt.

Hier bleibt die Entwicklung in der Rechtsprechung abzuwarten.

(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststellenleitung die Rechte der Frauenbeauftragten verletzt hat.

Wie bereits unter Abs.2 ausgeführt, kann eine Klage nach Abs.1 oder 2 nur auf die Verletzung der Rechte der Frauenbeauftragten gestützt werden, wie sie in Abs.1 bereits genannt sind.

Das gleichstellungsrechtliche Klageverfahren gem. § 14a ist ein sogenannter Organstreit, hier streiten zwei Organe der Verwaltung nämlich Frauenbeauftragte und Dienststellenleitung um Rechte, die zu gewähren sind.

Die Klageart wird hier regelmäßig eine Feststellungsklage sein.

(4) Die Klage hat keine aufschiebende Wirkung.

Die aufschiebende Wirkung des Widerspruchs endet mit der endgültigen Bescheidung des Widerspruchs, die Klage entfaltet keine aufschiebende Wirkung. Da bei der Untätigkeitsklage der Widerspruch nicht beschieden wurde, besteht hier die aufschiebende Wirkung weiterhin.

Ist allerdings ein nicht reparabler Rechtsverlust der Rechte der Frauenbeauftragten zu befürchten und steht unmittelbar bevor, so kann die Frauenbeauftragte einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung stellen, um den Rechtsverlust zu verhindern.

(5) Die Dienststelle trägt die der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten.

Die Dienststelle hat die gesamten Kosten des Verfahrens zu tragen, also auch etwaige Anwalts- und Gerichtskosten. Nur wenn ein Verfahren als „haltlos und/ oder mutwillig“ einzustufen ist, ist die Dienststelle von der Kostentragungspflicht entbunden.

Haltlosigkeit oder Mutwilligkeit wird jedoch nur dann angenommen, wenn die Sache von vornherein aussichtslos war, dies ist z. B. der Fall, wenn ein Verfahren

entgegen der eindeutigen und anderslautenden, gefestigten Rechtsprechung des BVerwG geführt wird. Im Gleichstellungsrecht ist dies je kaum anzunehmen, da es kaum höchstrichterliche Rechtsprechung in diesem Rechtsgebiet gibt.

Verliert eine Frauenbeauftragte das Klageverfahren, so wird zwar zunächst eine Kostenentscheidung zu ihren Lasten ergehen, sie hat aber einen Kostenübernahmeanspruch aus § 14 a Abs. 5 gegen die Dienststellenleitung.

§ 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.

Inwieweit die Tätigkeit als Frauenbeauftragte in einem qualifizierten Zeugnis erwähnt und bewertet wird, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere vom Ausmaß der Befreiung und dem Wunsch der Frauenbeauftragten. Vgl. zu parallelen Fragen der Bewertung der Tätigkeit im Personalrat PersVG-Komm. Rz. 8-11 zu § 39.

(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. 9 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, haushaltsmäßige oder ähnliche Erwägungen der Dienststelle zurückzustellen. (PersVG-Kommentar, Rz. 9ff 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. 11ff zu § 56), 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. 17ff. zu § 39 und Rz. 11 ff. 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. 17 ff. 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. 17 ff. 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. 14 ff. 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.

Im Übrigen kommt nur die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund (§ 15 Abs. 1 KSchG, § 626 BGB) in Betracht. Sie bedarf der vorherigen Zustimmung des Personalrats bzw. eines sie ersetzenden Beschlusses des Verwaltungsgerichts. (PersVG- Komm., Rz. 7 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 Voraussetzungen⁸.

(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.

⁸ §4 TVÖD/TV-L, Protokollnotizen

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 (vgl. hierzu Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Entscheidung vom 15.03.2005, Aktenzeichen 4a Ca 4253/04 sowie die Entscheidung vom 28.06.2005, Aktenzeichen 4 Ca 4253/04).

Die Frauenbeauftragte kann, falls ihrem Freistellungsantrag nicht entsprochen wird, ihre Rechte gerichtlich geltend machen. Dies macht sie jedoch nicht gem. § 14a sondern als Beschäftigte vor dem Arbeitsgericht bzw. Verwaltungsgericht. Sie führt also ein arbeitsrechtliches, bzw. beamtenrechtliches Verfahren durch, da sie schließlich von ihren Hauptleistungspflichten aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis entbunden werden will. Der Anspruch ergibt sich zwar aus dem Gleichstellungsrecht, muss aber im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses geltend gemacht werden.

In diesem Zusammenhang hat das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven in seiner Entscheidung vom 28.06.2005, anknüpfend an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eindeutig klargestellt, dass die Feststellung der Notwendigkeit des Freistellungsumfanges der Frauenbeauftragten selbst obliegt und nur bedingt gerichtlich überprüfbar ist (BAG vom 09.06.1999, ABGE92,26). Die Gerichte könnten ihre Entscheidung über den Freistellungsbedarf nur daraufhin kontrollieren, ob sowohl die Interessen der Dienststelle als auch die der Belegschaft an einer sachgerechten Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben einer Frauenbeauftragten angemessen berücksichtigt seien. Zum Nachweis für ihre Prognose über den erforderlichen Freistellungsumfang hatte die Klägerin 14 Monate Tagebuch über ihre Gleichstellungstätigkeit geführt.

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 Betriebsrätstätigkeit erst im Rahmen einer nachträglichen Korrektur des zunächst zugeteilten Arbeitspensums berücksichtigte, also die liegen gebliebene Arbeit nachträglich umverteilte. (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.

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-, Tarif-

vertrags- 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 der Senatorin für Finanzen findet 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) und ob ihr Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen wurden.

Das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) lädt die Frauenbeauftragten nach Bereichen getrennt zu regelmäßigen Treffen ein. Frauenbeauftragte und Stellvertreterinnen können darüber hinaus an Grundschulungen und weiteren Fortbildungen, die sich auf ihr Amt beziehen, teilnehmen.

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 Planungsabsichten, 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.

§ 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.

Der Bericht wird von der Senatorin für Finanzen erstellt. Grundlage des Berichts sind die Daten, die in der Anlage zu § 6 LGG aufgeführt sind, und die auf dieser Basis durchgeführten Beschäftigungsstrukturanalysen. Zudem enthält er Angaben über die Anzahl und Freistellung der Frauenbeauftragten, Widerspruchsverfahren nach dem LGG und über Frauenförderpläne. Hierzu erfolgen jeweils zum nächst anstehenden Bericht entsprechende Abfragen der Senatorin für Finanzen an die Dienststellen. Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, die Angaben, die ihre Dienststelle für die Senatorin für Finanzen zusammenstellt, zu überprüfen und gegebenenfalls ihrer Dienststelle aus ihrer Sicht erforderliche Korrekturen mitzuteilen. Falls sich keine Einigung herstellen lässt, sollte die Frauenbeauftragte der ZGF ihre nicht beachteten Einwände mitteilen.

(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.

Die ZGF analysiert in ihrer Stellungnahme den Stand der Frauenförderung. Sie nutzt ihr Recht zur Stellungnahme zum LGG-Bericht insbesondere dazu, der Bürgerschaft mitzuteilen, wo sie unter Frauenförderungsgesichtspunkten noch Nachholbedarfe sieht. Gleichwohl hebt sie aber auch Fortschritte hervor.

Die ZGF kann die Möglichkeit zur Stellungnahme auch nutzen, um ggf. auf Unstimmigkeiten hinzuweisen, wenn z. B. die Angaben einer Dienststelle über die Anzahl der Widersprüche oder die Höhe der Freistellung nicht mit denen der Frauenbeauftragten übereinstimmen.

§ 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 Beförderungsamts 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 darauf hinweisen, dass § 17 beachtet wird. Zu den Qualifikationen für Leitungs- und Führungsaufgaben zählen auch Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzungen Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und über die Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

§ 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 Absatz 1 ist mit Stichtag vom 1. des 3. Monats nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erstellen.

Abkürzungsverzeichnis

AFZ	Aus- und Fortbildungszentrum Bremen
AuR	Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestelltentarifvertrag
BB	Betriebs-Berater
BerLLGG	Berliner Landesgleichstellungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBL.	Bundesgesetzblatt
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BremABL	Amtsblatt der Freien und Hansestadt Bremen
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
BremFrauenförderplan	Behörden-/ dienststellenübergreifender Frauenförderplan vom 24.11.1998
BremGBL.	Gesetzblatt der Freien und Hansestadt Bremen
BremPersVG	Bremisches Personalvertretungsgesetz
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 Frauenerwerbstätigkeit Bertelsmann, Colneric, Pfarr, Rust, Handbuch zur Frauen- erwerbstätigkeit, Loseblattsammlung, Luchterhand
GG	Grundgesetz
GPR	Gesamtpersonalrat
Handlungshilfen	Handlungshilfen zum Aufstellen von Frauenförderplänen
HGG	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



www.frauen.bremen.de