

Antrag der Fraktionen der SPD, Bündnis 90/Die Grünen und DIE LINKE

Drittes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Beschlussempfehlung:

Die Bürgerschaft (Landtag) möge beschließen:

Das Landesgleichstellungsgesetz wird wie aus der Anlage ersichtlich geändert.

Antje Grotheer, Mustafa Güngör und Fraktion der SPD

Dr. Henrike Müller, Björn Fecker und Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Maja Tegeler, Nelson Janßen, Sofia Leonidakis und Fraktion DIE LINKE

Anlage(n):

1. Anlage_Drittes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Antrag der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE

Drittes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Die Bürgerschaft (Landtag) möge beschließen:

Drittes Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Vom ...

Der Senat verkündet das nachstehende, von der Bürgerschaft (Landtag) beschlossene Gesetz:

Artikel 1

Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen vom 20. November 1990 (Brem.GBl. S. 433 — 2046-a-1), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 16. Mai 2017 (Brem.GBl. S. 225) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Der Wortlaut wird Absatz 1.

b) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Personen, die einen Antrag auf Änderung des Geschlechtseintrags im Personenstand auf weiblich gestellt haben, sind Frauen im Sinne dieses Gesetzes.“

c) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Mit diesem Gesetz soll zudem der Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts gefördert werden.“

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 2

Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen“

b) Der Wortlaut wird Absatz 1.

c) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Tarifbeschäftigte sowie außertariflich Beschäftigte, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Ausbildungsverhältnis Beschäftigten, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Werkstudentinnen und Werkstudenten. Keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die weisungsunabhängig zeitlich befristet tätig sind und die nur punktuell in den Dienstbetrieb eingegliedert werden.“

3. § 7 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Stellenausschreibungen müssen die weibliche Form der Stellenbezeichnung enthalten und so erfolgen, dass alle Geschlechter angesprochen werden.“

4. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Dies gilt insbesondere auch auf der Funktionsebene der Laufbahngruppe 2 sowie für entsprechende Positionen bei Tarifbeschäftigten und außertariflich Beschäftigten.“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ durch die Wörter „sämtliche weitere Beschäftigte“ ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ durch das Wort „Beschäftigten“ ersetzt.

5. § 9 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„In die Fort- und Weiterbildungsangebote sind die Thematiken „Gleichberechtigung von Mann und Frau“ sowie „Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts“ aufzunehmen.“

6. § 13 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Gegenüber der Dienststellenleitung kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme beanstanden. Das Recht zum Widerspruch nach Absatz 3 bleibt davon unberührt. Die Beanstandung erfolgt in Textform spätestens drei Werktage, nachdem die Maßnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten textförmlich bekannt gegeben wurde. Beanstandet die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei organisatorischen, personellen oder sozialen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz gegenüber der Dienststellenleitung, ist der Vorgang von der Dienststellenleitung nach mündlicher Erörterung gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich spätestens bis einen Tag vor Ablauf der Widerspruchsfrist erneut textförmlich zu entscheiden.“

b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und in Satz 2 wird die Angabe „Absätzen 7, 8, oder 9“ durch die Wörter „Absätzen 8, 9 oder 10, nach § 13a“ ersetzt.

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und in Satz 3 wird die Angabe „Absatz 2“ durch die Angabe „Absatz 3“ ersetzt.

d) Die bisherigen Absätze 4 bis 10 werden die Absätze 5 bis 11.

7. Nach § 13a wird folgender § 13b eingefügt:

„§ 13b Weitere Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in Umsetzung des § 1 Absatz 2 die Aufgabe, auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen dahingehend einzuwirken, dass Arbeitgeber und Dienststellenleitungen ihren Pflichten nach § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts nachkommen. Soweit Einzelfälle an sie herangetragen werden, hat sie diese bei Einverständnis der betroffenen Person an die Landesantidiskriminierungsstelle zu übermitteln.“

8. § 14a Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 wird die Angabe „§ 13 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 13 Absatz 3“ ersetzt.
- b) In Satz 2 werden die Wörter „§ 13 Absatz 7 bis 9, § 13a“ durch die Wörter „§ 13 Absatz 8 bis 10, § 13a oder § 14“ ersetzt.

9. Dem § 15 Absatz 4 werden folgende Sätze angefügt:

„Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in einer Dienststelle mit mehr als 300 Beschäftigten gewählt, ist sie auf Antrag von ihren weiteren Dienstgeschäften vollständig freizustellen. Weitergehende Freistellungen können in entsprechender Anwendung des § 39 Absatz 8 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes erfolgen; solche Freistellungen sind schriftlich zwischen der Dienststelle und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu vereinbaren.“

10. In § 16 Absatz 1 wird das Wort „zwei“ durch das Wort „vier“ ersetzt.

11. § 17 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Leistungsbeurteilung und Besprechungen von Führungskräften“

- b) Der Wortlaut wird Absatz 1.

- c) Folgende Absätze 2 bis 4 werden angefügt:

„(2) In allen regelmäßig stattfindenden Besprechungen von Führungskräften, sowohl innerhalb einer Dienststelle als auch dienststellenübergreifend, sind die Themenfelder „Frauenförderung und Gleichstellung“ sowie „Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts“ mindestens einmal jährlich als Tagesordnungspunkt vorzusehen.

(3) Bei der Behandlung der Themenfelder nach Absatz 2 ist auf der Basis der Beschäftigtenstrukturanalyse nach § 6 Absatz 1 und des Frauenförderplanes im Einzelnen zu erörtern, welche Maßnahmen umgesetzt, welche gesetzten Ziele erreicht wurden und bei welchen Befunden weiterer Handlungsbedarf besteht.

(4) Die Besprechungspunkte und Ergebnisse sind zu protokollieren. Das Protokoll ist den zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zu geben.“

12. § 18 wird wie folgt gefasst:

„§ 18 Evaluierung

Der Senat evaluiert die Wirksamkeit und praktische Anwendung dieses Gesetzes auf wissenschaftlicher Grundlage unter Mitwirkung von mindestens einer oder einem unabhängigen Sachverständigen. Er beauftragt außerdem zwei externe rechtswissenschaftliche Gutachten zu der Frage, ob und wie andere Geschlechter als Frauen in den Förderauftrag nach § 1 Absatz 1 einbezogen werden sollen. Eine rechtswissenschaftliche Sachverständige oder ein rechtswissenschaftlicher Sachverständiger soll eine nachhaltige Publikations- oder universitäre Lehrtätigkeit im Themenfeld Legal Gender Studies haben; diese oder dieser wird im Einvernehmen mit der Bremischen Zentralstelle für die Gleichberechtigung der Frau beauftragt. Der Evaluationsbericht und die Rechtsgutachten sind der Bürgerschaft jeweils bis spätestens 30. Juni 2026 vorzulegen.“

13. Die Anlage zu § 6 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 wird der Doppelpunkt durch die Wörter „, wobei das Geschlecht nach den personenstandsrechtlichen Angaben „weiblich“, „männlich“ sowie „divers/offen“ zu differenzieren ist, die Angabe „divers/offen“ jedoch nur im Einvernehmen mit der betroffenen Person erhoben werden darf.“ ersetzt.
- b) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:
„1. Die Zahl der in einer Dienststelle beschäftigten Personen der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Geschlecht, Entgelt- und Besoldungsgruppe.“
- c) In Nummer 7 werden die Wörter „Männer und Frauen, getrennt nach Personalgruppe“ durch die Wörter „Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe“ ersetzt.“

14. Es werden ersetzt:

- a) in der Überschrift des Abschnittes IV, in § 11 Absatz 1 Satz 1 und 2, Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 und Satz 3 und 4, Absatz 5 Satz 1 und Absatz 6 Satz 1, § 12 Satz 4, § 13 Absatz 1 Satz 1 und 5, im neuen Absatz 3 Satz 1, im neuen Absatz 4 Satz 1 und 2, im neuen Absatz 6 Satz 3, im neuen Absatz 7 Satz 1 und 2, in den neuen Absätzen 8 und 9, im neuen Absatz 10 Satz 1 und im neuen Absatz 11 Satz 1, in § 13a Satz 2, § 14a Absatz 1 Satz 1, und § 15 Absatz 1, Absatz 4 Satz 1 und 3 und Absatz 5 Satz 1 das Wort „Frauenbeauftragte“ jeweils durch die Wörter „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“,
- b) in § 11 Absatz 4 Satz 2 Nummer 1 und Absatz 7, § 12 Satz 1 und 2, in § 13 in der Überschrift und in Absatz 1 Satz 4, im neuen Absatz 3 Satz 6, im neuen Absatz 4 Satz 3 und 4, im neuen Absatz 6 Satz 2 und im neuen Absatz 11 Satz 1, in § 13a in der Überschrift und in Satz 1, in § 14 in der Überschrift und in Absatz 1 und 2, in § 14a Absatz 3 und 5 und in § 15 in der Überschrift und in Absatz 4 Satz 2 das Wort „Frauenbeauftragten“ jeweils durch die Wörter „Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“,
- c) in § 4 Absatz 3, § 10 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 2 und in Nummer 8 der Anlage zu § 6 das Wort „Bediensteten“ jeweils durch das Wort „Beschäftigten“ und
- d) in § 9 Absatz 4 Satz 2, § 10 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 das Wort „Bedienstete“ jeweils durch das Wort „Beschäftigte“.

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Das Landesgleichstellungsgesetz, dessen vollständige Bezeichnung „Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen“ lautet und im Folgenden als LGG abgekürzt wird, bildet seit 1990 die Grundlage der Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Inhalt des Gesetzes ist die Frauenförderung, die sich vor dem Hintergrund der historisch entstandenen und noch immer bestehenden strukturellen Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ableitet.

Die Weiterentwicklung des LGG ist in der aktuellen Koalitionsvereinbarung als Vorhaben benannt. Eine der Grundlagen ist die Studie „Die Praxis der Gleichstellung in der bremischen Verwaltung – Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung der Wirksamkeit des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes in der Praxis der Senatorischen Behörden“ (LGG-Studie), die in der letzten Legislaturperiode von der damaligen Senatorin für Finanzen, der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau sowie der Arbeitnehmerkammer in Auftrag gegeben worden war. Ein Beirat von Expertinnen und Experten, bestehend aus Vertreterinnen der Auftraggeberinnen, des Gesamtpersonalrats und der Frauenbeauftragten nach LGG, hatte die Studie begleitet. Die Studie stellte deutlichen Optimierungsbedarf hinsichtlich der Wirksamkeit des LGG in den untersuchten Dienststellen fest. Die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Studie wurden am 4. November 2020 im Ausschuss für die Gleichstellung der Frau vorgestellt und diskutiert.

Der vorliegende Gesetzentwurf greift in einem ersten Umsetzungsschritt einige Herausforderungen und Handlungsempfehlungen aus der LGG-Studie auf. Sein zentrales Anliegen ist es, den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Recht auf Freistellung in Anlehnung an das Bremisches Personalvertretungsgesetz (BremPersVG) zu gewähren und darauf hinzuwirken, dass die Ziele des LGG künftig von deutlich mehr Personen als den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und wenigen an Gleichstellung der Geschlechter Interessierten aktiv mitgestaltet werden. Ergänzend sieht sich der Gesetzgeber infolge der Sachnähe veranlasst, in das LGG auch Elemente des negativen Diskriminierungsschutzes in Bezug auf andere Geschlechtsidentitäten aufzunehmen.

Insgesamt sieht der Gesetzentwurf die folgenden Regelungen vor:

- In Angleichung an die Regelungen im Bremischen Personalvertretungsgesetz wird ein Anspruch auf Freistellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ab einer Beschäftigtenanzahl von 300 in ihrer Dienststelle verankert und eine gesetzliche Teilfreistellung geschaffen.
- Das Widerspruchsverfahren wird durch ein optionales Beanstandungsverfahren ergänzt, das dem Widerspruch vorgeschaltet und unabhängig davon nutzbar ist.
- Die Themenfelder „Frauenförderung“ und „Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts“ werden verpflichtende Bestandteile aller regelmäßigen Besprechungen von Führungskräften. Die dortige Erörterung von Zielerreichung und konkreten Maßnahmen zu diesen beiden Themenfeldern ist zu protokollieren und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

- Das Gesetz weist den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen die Aufgabe zu, im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Benachteiligungen wegen des Geschlechts hinzuwirken. Damit soll auch der Diskriminierungsschutz insbesondere von nichtbinären, inter- und transgeschlechtlichen Beschäftigten in einer Dienststelle verbessert werden.
- Frauenbeauftragte werden künftig Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte genannt.
- Im Übrigen erfolgen sprachliche Anpassungen, die der gesellschaftlichen Realität einer Vielzahl von Geschlechtern Rechnung tragen sollen.
- Der Senat soll künftig alle vier statt alle zwei Jahre an die Bürgerschaft über den Umsetzungsstand des Gesetzes berichten.
- Der Gesetzgeber will beobachten, ob rechtlich oder tatsächlich in Zukunft eine Förderung anderer Geschlechter geboten und zulässig sein könnte. Aus diesem Grund wird eine dahingehende Evaluationsklausel eingefügt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1 – Ziel des Gesetzes)

In Absatz 1 wird der Förderauftrag des Gesetzes auf Personen ausgeweitet, die bisher noch nicht als weiblich im Sinne des Personenstandsrechts gelten, aber bereits einen dahingehenden Antrag auf Änderung des Geschlechtseintrags gestellt haben. Sie sind Frauen im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und können alle daraus erwachsenen Rechte beanspruchen und wahrnehmen.

Mit Absatz 2 wird aufgrund der Sachnähe zur geschlechtlichen Gleichstellung auch der negative Diskriminierungsschutz im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, also die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Benachteiligungen wegen des Geschlechts, in das Gesetzesziel des LGG aufgenommen. Damit soll der Diskriminierungsschutz insbesondere von nichtbinären, inter- und transgeschlechtlichen Beschäftigten der Dienststelle verbessert werden.

Zu Nummer 2 (§ 2 – Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen)

Zum Zwecke der Rechtssicherheit wird in § 2 Absatz 2 eine Legaldefinition des Begriffs „Beschäftigte“ aufgenommen. Sie entspricht weitgehend Nummer 1 Absatz 2 der Verwaltungsvorschrift über die Verarbeitung von Personalaktendaten und die Führung von Personalakten (PAVwV). Aus Satz 2 ergibt sich im Umkehrschluss, dass insbesondere die als „Feste Freie“ bezeichneten Beschäftigten von Radio Bremen Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind.

Zu Nummer 3 (§ 7 – Stellenausschreibungen)

Die Änderung stellt klar, dass die Stellenbezeichnung in Ausschreibungen nicht mehr nur, wie bisher vorgeschrieben, die weibliche und männliche Form enthalten, sondern alle Geschlechter ansprechen muss, also auch nichtbinäre und intergeschlechtliche Personen. Rein geschlechtsneutrale Ausschreibungen würden jedoch das Ziel der Frauenförderung konterkarieren. Daher ist vorgesehen, dass die weibliche Form in jedem Fall enthalten sein muss.

Zu Nummer 4 (§ 8 – Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung)

Zu Buchstabe a

Die Bezeichnungen „gehobener Dienst“ und „höherer Dienst“ sind veraltet und werden durch „Laufbahngruppe 2“ ersetzt. Zudem wird klargestellt, dass das Gesetz an dieser Stelle nicht verbeamtete Personen, also Tarifbeschäftigte sowie außertariflich Beschäftigte, meint.

Zu Buchstabe b

Im Sinne eines einheitlichen Sprachgebrauchs im Gesetz soll durchgängig die Bezeichnung „Beschäftigte“ verwendet werden.

Zu Nummer 5 (§ 9 – Fort- und Weiterbildung)

Die Dienststellen werden verpflichtet, auch Fort- und Weiterbildungen zum Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts anzubieten.

Zu Nummer 6 (§ 13 – Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten)

Zu Buchstabe a

Das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten ist bisher lückenhaft ausgestaltet. Diese Tatsache wurde bereits in den Beratungen zum LGG 1990 diskutiert. In der Evaluation „Die Praxis der Gleichstellung in der bremischen Verwaltung - Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung der Wirksamkeit des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes in der Praxis der Senatorischen Behörden“ (kurz: LGG-Studie) wurde eine „Asymmetrie“ in den Rechten und Möglichkeiten der Frauenbeauftragten gegenüber den Personalräten festgestellt. Diese Asymmetrie entsteht, weil eine oder zwei Frauenbeauftragte gegenüber dem Personalrat zahlenmäßig in der Regel „unterlegen“ und keine „Interessensvertretung“ im Sinne des BremPersVG sind, sondern Beraterinnen der Dienststellenleitung.

Zudem ist die Frauenbeauftragte nach dem bisherigen § 13 Abs. 6 ausdrücklich dazu „verpflichtet, mit den Personalräten in Angelegenheiten, die die Zielvorstellungen dieses Gesetzes betreffen, eng zusammenzuarbeiten“. Im Personalvertretungsrecht gibt es keine korrespondierende Vorschrift, die den Personalrat zu einer solchen Art der Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten verpflichtet.

Mit dem neuen Absatz 2 wird ein Beanstandungsrecht für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eingeführt. Ein solches Mittel der internen Rechtmäßigkeitskontrolle der Verwaltung steht den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten optional und unabhängig von ihrem Recht, einen Widerspruch gegen eine Maßnahme der Dienststellenleitung zu erklären, zur Verfügung. Das Widerspruchsverfahren wird durch die Ergänzung um ein Beanstandungsrecht für Frauenbeauftragte und Dienststellenleitungen neu aufgestellt. Der bisherige § 13 Abs. 2 regelt das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten mit einer Ein-Wochenfrist und ohne verbindlich geregelte Möglichkeit des vorherigen Dialogs. Zum Vergleich: die Frist zur Mitbestimmung der Personalräte beträgt 14 Tage. Das LGG enthält bislang keinen alternativen Weg zum Widerspruch, um als Frauenbeauftragte wirksam auf die Unvereinbarkeit einer (geplanten oder entschiedenen) Maßnahme im Sinne des Personalvertretungsrechts mit den Zielen des LGG hinzuweisen. Im Gegensatz zur Frauenbeauftragten kann ein Personalrat nach § 58 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG vor seiner Entscheidung im Mitbestimmungsverfahren „mündliche Erörterung der Angelegenheit mit der Dienststelle verlangen.“

Der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Beanstandungsrecht zu gewähren, verringert die in der o. a. LGG-Studie attestierte „Asymmetrie“ zwischen Frauenbeauftragten und Personalräten. Für den Fall, dass eine Maßnahme vom Personalrat beantragt wird (Initiativrecht nach § 58 Abs. 4 BremPersVG), steht der Frauenbeauftragten kein Beanstandungsrecht zu.

Zu Buchstabe b bis d

Es handelt sich um Folgeänderungen wegen der Einfügung des neuen Absatzes 2.

Eine Verletzung des mit Absatz 2 eingeführten Rechts auf Neuentscheidung nach mündlicher Erörterung wird in die Aufzählung der zulässigen Gegenstände eines Widerspruchs der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im neuen Absatz 3 Satz 2 aufgenommen. Dies ist erforderlich, weil anderenfalls die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte riskieren würde, dass während des Beanstandungsverfahrens die einwöchige Widerspruchsfrist verstreicht, ohne dass es eine neue Entscheidung gibt, gegen die sie Widerspruch einlegen könnte.

Durch die Aufnahme des § 13a in die Aufzählung der zulässigen Gegenstände eines Widerspruchs wird ein redaktioneller Fehler behoben. In der entsprechenden Aufzählung in § 14a Absatz 1 Satz 2 war der § 13a bereits seit 2017 enthalten.

Zu Nummer 7 (§ 13b – Weitere Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten)

Satz 1 weist den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen die Aufgabe zu, im Sinne des AGG auf die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Benachteiligungen wegen des Geschlechts hinzuwirken. Damit soll der Diskriminierungsschutz insbesondere von nichtbinären, inter- und transgeschlechtlichen Beschäftigten der Dienststelle verbessert werden.

Satz 2 verpflichtet die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Landesantidiskriminierungsstelle über geschlechtsbezogene Diskriminierungsfälle in ihrer Dienststelle zu informieren, sofern die betroffene Person damit einverstanden ist. Dadurch soll die gesetzliche Aufgabe der Landesantidiskriminierungsstelle, Diskriminierungsvorfälle zu dokumentieren und strukturelle Diskriminierungen zu identifizieren, unterstützt werden. Darüber hinaus kann die Landesantidiskriminierungsstelle eine weitergehende Beratung durch spezialisierte Stellen vermitteln oder soweit keine spezialisierte Stelle zuständig ist, Hilfe- und Ratsuchende bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen unterstützen (vgl. § 2 Absatz 1 des Gesetzes über die Landesantidiskriminierungsstelle).

Zu Nummer 8 (§ 14a – Rechtsschutz)

Es handelt sich um Folgeänderungen der Einfügung des neuen § 13 Absatz 2. Außerdem wird durch die Aufnahme des § 14 in die Aufzählung der rechtsbehelfsfähigen Gegenstände eines Widerspruchs der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Satz 2 ein redaktioneller Fehler behoben. In der entsprechenden Aufzählung im bisherigen § 13 Absatz 2 Satz 2 war der § 14 bereits enthalten.

Zu Nummer 9 (§ 15 – Persönliche Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten)

Mit der Ergänzung des Absatzes 4 werden verbindliche Maßstäbe zur Freistellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen eingeführt. In der

LGG-Studie werden Freistellungen entsprechend dem § 39 Bremisches Personalvertretungsgesetz empfohlen. Von Seiten der Frauenbeauftragten ist Freistellung ein wiederholt vorgetragener Wunsch; ohne eine klare gesetzliche Regelung wird die Freistellung in dem gebotenen Umfang nicht gewährt.

Nach § 29 Absatz 4 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) ist eine anteilige oder volle Freistellung einer Gleichstellungsbeauftragten nebst Verfügungsfonds möglich. Auch die Landesgleichstellungsgesetze anderer Bundesländer, siehe § 18 in Baden-Württemberg, § 24 Abs. 1 und 3 in Brandenburg, § 19 Abs.3 und 4 in Mecklenburg-Vorpommern, § 21 in Hessen, § 22 in Niedersachsen, § 22 Abs. 7 im Saarland, § 17 in Thüringen, enthalten Regeln zur Freistellung von Frauenbeauftragten.

In Angleichung an § 39 Abs. 7 BremPersVG wird daher ein Anspruch auf Freistellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ab einer Beschäftigtenanzahl von 300 verankert. Zudem wird analog § 39 Abs. 8 BremPersVG eine gesetzliche Teilfreistellungsmöglichkeit geregelt.

Zu Nummer 10 (§ 16 – Berichtspflicht)

Die Pflicht zur Vorlage des bekannten LGG-Personalberichts wird in ihrer regelmäßig wiederkehrenden Fälligkeit von zwei auf vier Jahre verändert. Ein Bericht mit Vier-Jahres-Intervall kann die Entwicklungen bei der Frauenförderung und Gleichstellung deutlicher und ggfs. mit mehr Erfolgen abbilden als im Zwei-Jahres-Abstand. Entwicklungen in diesem Themenfeld brauchen Zeit. Diese Verlängerung betrifft den Bericht des Senators für Finanzen. Ungeachtet dessen bleibt es dabei, dass die Dienststellen ihre Personaldaten jährlich erfassen und an den Senator für Finanzen melden.

Zu Nummer 11 (§ 17 – Leistungsbeurteilung und Besprechungen von Führungskräften)

Die Themenfelder „Frauenförderung“ und „Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts“ gehören auf die Agenda in allen Besprechungen von Führungskräften und Dienststellenleitungen. Mit Absatz 2 wird dies für mindestens einmal im Jahr sichergestellt. Diese Änderung soll auf eine Schärfung des Bewusstseins für diese Aspekte bei möglichst vielen Personen und insbesondere bei Führungskräften hinwirken und dafür sorgen, dass personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen in den Dienststellen von Anfang an in Verbindung mit Frauenförderung und Diskriminierungsschutz reflektiert und entschieden werden. Die Ziele des LGG sollen künftig von deutlich mehr Personen als den Frauenbeauftragten und wenigen an Gleichstellung der Geschlechter Interessierten aktiv mitgestaltet werden.

Absatz 3 regelt im Interesse von faktenbasierten Beratungen und dem ernsthaften Bemühen um konkrete Fortschritte, dass das Themenfeld auf Basis der jährlich zu erstellenden Beschäftigtenstrukturanalyse beraten und vertieft werden soll.

Ein Protokoll dient der Ergebnissicherung und der fortlaufenden Dokumentation der Fortschritte oder der Verhinderungsfaktoren. Absatz 4 bestimmt daher, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Mitschriften zum Tagesordnungspunkt „Frauenförderung und Schutz vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts“ aus den Besprechungen zur Kenntnisnahme zugesandt erhalten.

Die Überschrift des § 17 wird in Folge der ergänzten Absätze angepasst.

Zu Nummer 12 (§ 18 – Evaluierung)

Die Übergangsvorschrift des § 18 ist seit Anfang der 90er Jahre obsolet und kann daher entfallen. An ihre Stelle tritt eine Evaluierungsvorschrift.

Satz 1 regelt die Evaluation des geltenden Gesetzes hinsichtlich seiner Wirksamkeit und praktischen Auswirkung.

Satz 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass der Gesetzgeber beobachten will, ob rechtlich oder tatsächlich in Zukunft eine Förderung anderer Geschlechter geboten und zulässig sein könnte. Hierzu sind zwei rechtswissenschaftliche Gutachten in Auftrag zu geben, um die weitere rechtliche und tatsächliche Entwicklung auszuwerten.

Satz 3 sieht vor, dass der Evaluationsbericht und die Rechtsgutachten rechtzeitig vorzulegen sind, damit dem Gesetzgeber in der 21. Wahlperiode noch ein knappes Jahr bleibt, um die Empfehlungen ggf. aufzugreifen und umzusetzen.

Zu Nummer 13 (Anlage zu § 6)

Zu Buchstabe a

Die Anlage zu § 6 hat Gesetzesrang und wird um eine Rechtsgrundlage zur Erhebung der Geschlechtsangabe „divers/offen“ ergänzt. Diese Daten sind wichtige Grundlage der Beschäftigtenstrukturanalyse. Sie sollen auch genutzt werden zum Zwecke der Evaluation nach § 18.

Gleichwohl wird zum Schutz der Betroffenen bestimmt, dass die Geschlechtsangabe „divers/offen“ nur im Einvernehmen mit den Betroffenen erhoben werden darf. Es dürfte ohnehin bereits gelebte Praxis in den meisten Dienststellen sein, das Geschlecht der Beschäftigten nicht etwa durch Vorlage der Geburtsurkunde zu erheben, sondern insoweit auf die freiwillige Angabe im Personalbogen zu vertrauen.

Zu Buchstabe b und c

Die bisher binär formulierten Passagen der Anlage werden der geschlechtlichen Vielfalt angepasst.

Zu Nummer 14

Zu Buchstabe a und b

Die Frauenbeauftragten werden in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte umbenannt. Die soll zum einen verdeutlichen, dass ihre Tätigkeit auf die tatsächliche Erreichung einer vollständigen Gleichstellung von Frau und Mann gerichtet ist. Zum anderen trägt diese Umbenennung, der mit § 13b in Verbindung mit § 1 Abs. 2 eingeführten zusätzlichen Aufgabe der Förderung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts Rechnung.

Zu Buchstabe c und d

Der bisher uneinheitliche Gebrauch der Bezeichnungen „Bedienstete“ und „Beschäftigte“ wird zugunsten der letztgenannten Bezeichnung vereinheitlicht.

Zu Artikel 2 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten. Es besteht kein Anlass, von dem in Artikel 126 bestimmten Zeitpunkt des Inkrafttretens abzuweichen.

Lesefassung mit Gegenüberstellung des geltenden und des beabsichtigten künftigen Wortlauts (§ 19 Absatz 3 der Geschäftsordnung)

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz)</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt I Allgemeine Vorschriften</p> <p style="text-align: center;">§ 1 Ziel des Gesetzes</p> <p>Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen im bremischen öffentlichen Dienst nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert.</p>	<p>Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz)</p> <p style="text-align: center;">Abschnitt I Allgemeine Vorschriften</p> <p style="text-align: center;">§ 1 Ziel des Gesetzes</p> <p>(1) Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen im bremischen öffentlichen Dienst nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert. Personen, die einen Antrag auf Änderung des Geschlechtseintrags im Personenstand auf weiblich gestellt haben, sind Frauen im Sinne dieses Gesetzes.</p> <p>(2) Mit diesem Gesetz soll zudem der Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts gefördert werden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 2 Geltungsbereich</p> <p>Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie die Gerichte des Landes Bremen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 2 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie die Gerichte des Landes Bremen.</p> <p>(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Tarifbeschäftigte sowie außertariflich Beschäftigte, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Ausbil-</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
	<p>dungsverhältnis Beschäftigten, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Werkstudentinnen und Werkstudenten. Keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die weisungsunabhängig zeitlich befristet tätig sind und die nur punktuell in den Dienstbetrieb eingegliedert werden.</p>
<p style="text-align: center;">Abschnitt II Quotierung</p> <p style="text-align: center;">§ 3 Ausbildungsplatzquoten</p> <p>(1) Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang zu berücksichtigen.</p> <p>(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.</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt II Quotierung</p> <p style="text-align: center;">§ 3 <i>unverändert</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 4 Einstellung, Übertragung eines Dienstpostens und Beförderung</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 Einstellung, Übertragung eines Dienstpostens und Beförderung</p> <p>(1) <i>unverändert</i></p> <p>(2) <i>unverändert</i></p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>(3) Unbeschadet dienstrechtlicher Regelungen dürfen bei Bewerbungen um eine andere Stelle den Bediensteten keine Nachteile aus einer Beurlaubung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Teilzeitbeschäftigung erwachsen.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p>(3) Unbeschadet dienstrechtlicher Regelungen dürfen bei Bewerbungen um eine andere Stelle den Beschäftigten keine Nachteile aus einer Beurlaubung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Teilzeitbeschäftigung erwachsen.</p> <p>(4) <i>unverändert</i></p> <p>(5) <i>unverändert</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Benennung und Entsendung</p> <p>Bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, öffentliche Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalauswahlgremien sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 <i>unverändert</i></p>
<p style="text-align: center;">Abschnitt III Fördermaßnahmen</p> <p style="text-align: center;">§ 6 Frauenförderpläne</p> <p>(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</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt III Fördermaßnahmen</p> <p style="text-align: center;">§ 6 <i>unverändert</i></p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>sind die diesem Gesetz als Anlage beige-fügten Vorgaben für die Datenerhebung maßgebend.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Frauenförderpläne nach Absatz 2 sind der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zur Stellungnahme vorzulegen.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 7 Stellenausschreibungen</p> <p>(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.</p> <p>(2) Absatz 1 gilt auch für Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen.</p> <p>(3) Stellenausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.</p> <p>(4) Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft sind im Einstellungsverfahren unzulässig.</p>	<p style="text-align: center;">§ 7 Stellenausschreibungen</p> <p>(1) Stellenausschreibungen müssen die weibliche Form der Stellenbezeichnung enthalten und so erfolgen, dass alle Geschlechter angesprochen werden. 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.</p> <p>(2) <i>unverändert</i></p> <p>(3) <i>unverändert</i></p> <p>(4) <i>unverändert</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 8 Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung</p> <p>(1) Grundsätzlich sind Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Im übrigen sind Arbeitsplätze so zu gestalten, daß sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbe-</p>	<p style="text-align: center;">§ 8 Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung</p> <p>(1) Grundsätzlich sind Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Im übrigen sind Arbeitsplätze so zu gestalten, daß sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbe-</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>schäftigung 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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten zu entsprechen.</p>	<p>schäftigung oder bei Ermäßigung der Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Dies gilt insbesondere auch auf der Funktionsebene der Laufbahngruppe 2 sowie für entsprechende Positionen bei Tarifbeschäftigten und außertariflich Beschäftigten.</p> <p>(2) Die Regelung des § 62 des Bremischen Beamtengesetzes gilt auch für sämtliche weitere Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 2). In einem Tarifvertrag zugunsten der Beschäftigten getroffene Regelungen bleiben unberührt.</p> <p>(3) <i>unverändert</i></p>
<p style="text-align: center;">§ 9 Fort- und Weiterbildung</p> <p>(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.</p> <p>(2) Frauen sind vermehrt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Veranstaltungen sind so zu planen, daß Bedienstete mit Familienarbeit an ihnen teilnehmen können.</p>	<p style="text-align: center;">§ 9 Fort- und Weiterbildung</p> <p>(1) In die Fort- und Weiterbildungsangebote sind die Thematiken „Gleichberechtigung von Mann und Frau“ sowie „Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts“ aufzunehmen. Das gilt insbesondere für solche Bildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Vorgesetztenpositionen vorbereiten.</p> <p>(2) Frauen sind vermehrt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Veranstaltungen sind so zu planen, daß Beschäftigte mit Familienarbeit an ihnen teilnehmen können.</p>
<p style="text-align: center;">§ 10 Berufstätigkeitsunterbrechung</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 Berufstätigkeitsunterbrechung</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>(1) Beurlaubten Bediensteten ist die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zum Beruf aufrechtzuerhalten. Ihnen sollen zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) angeboten werden.</p> <p>(2) Fortbildungsveranstaltungen sind für beurlaubte Bedienstete kostenfrei zu öffnen. Auch die beurlaubten Bediensteten sind regelmäßig über das Fortbildungsangebot zu informieren.</p> <p>(3) Für beurlaubte Bedienstete sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.</p> <p>(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 ruhegehaltstfähige Dienstzeit erfolgt nicht.</p>	<p>(1) Beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zum Beruf aufrechtzuerhalten. Ihnen sollen zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) angeboten werden.</p> <p>(2) Fortbildungsveranstaltungen sind für beurlaubte Beschäftigte kostenfrei zu öffnen. Auch die beurlaubten Beschäftigten sind regelmäßig über das Fortbildungsangebot zu informieren.</p> <p>(3) Für beurlaubte Beschäftigte sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.</p> <p>(4) Die Fortbildungsveranstaltungen nach Absatz 2 und 3 sind dienstliche Veranstaltungen. Besoldung oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Beschäftigten aus Anlaß der Teilnahme jedoch nicht gewährt; eine Anrechnung auf die ruhegehaltstfähige Dienstzeit erfolgt nicht.</p>
<p style="text-align: center;">Abschnitt IV Frauenbeauftragte</p> <p style="text-align: center;">§ 11 Wahl</p> <p>(1) Ist in einer Dienststelle ein Personalrat zu wählen, wird eine Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt. Ist ein Richteramt zu wählen, wird für den richterlichen Bereich eine Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt.</p> <p>(2) Wahlberechtigt sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder nach dem Bremischen Richteramtgesetz für die Wahl des Personalrates oder des Richterrates wahlberechtigt sind.</p> <p>(3) Wählbar sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder dem Bremischen Richteramtgesetz für die Wahl des Personalrates oder Richterrates wählbar sind.</p>	<p style="text-align: center;">Abschnitt IV Frauenbeauftragte</p> <p style="text-align: center;">§ 11 Wahl</p> <p>(1) Ist in einer Dienststelle ein Personalrat zu wählen, wird eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt. Ist ein Richteramt zu wählen, wird für den richterlichen Bereich eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt.</p> <p>(2) Wahlberechtigt sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder nach dem Bremischen Richteramtgesetz für die Wahl des Personalrates oder des Richterrates wahlberechtigt sind.</p> <p>(3) Wählbar sind die Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder dem Bremischen Richteramtgesetz für die Wahl des Personalrates oder Richterrates wählbar sind.</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>(4) Die Wahlen finden alle vier Jahre zeitgleich mit den Personalratswahlen oder Richterratswahlen statt. Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes finden die Wahlen statt, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(6) Die Kandidatin, auf die die meisten Stimmen entfallen sind, ist als Frauenbeauftragte gewählt. Stellvertreterin ist die Kandidatin mit der zweithöchsten Stimmenzahl.</p> <p>(7) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung eine Regelung über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zu erlassen.</p>	<p>(4) Die Wahlen finden alle vier Jahre zeitgleich mit den Personalratswahlen oder Richterratswahlen statt. Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes finden die Wahlen statt, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt, 2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder 3. eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte noch nicht gewählt ist. <p>Hat eine Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes stattgefunden, ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im nächsten regelmäßigen Wahlzeitraum neu zu wählen. Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu Beginn des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraumes noch nicht ein Jahr im Amt, findet die Neuwahl im übernächsten Wahlzeitraum statt.</p> <p>(5) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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.</p> <p>(6) Die Kandidatin, auf die die meisten Stimmen entfallen sind, ist als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Stellvertreterin ist die Kandidatin mit der zweithöchsten Stimmenzahl.</p> <p>(7) Der Senat wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung eine Regelung über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zu erlassen.</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p style="text-align: center;">§ 12 Amtszeit</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 12 Amtszeit</p> <p>Die regelmäßige Amtszeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit der bisherigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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.</p>
<p style="text-align: center;">§ 13 Aufgaben der Frauenbeauftragten</p> <p>(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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 13 Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</p> <p>(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. An der Aufstellung des Frauenförderplanes ist sie zu beteiligen.</p> <p>(2) Gegenüber der Dienststellenleitung kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme beanstanden. Das Recht zum Widerspruch nach Ab-</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>(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. Beabsichtigt das zuständige Senatsmitglied dem Widerspruch nicht abzuwehren, 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. Wird dem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht abgeholfen, so kann die beabsichtigte Maßnahme erst dann dem zuständigen Personalrat nach § 58 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes vorgelegt werden, wenn sie zuvor gegenüber der Landesbeauftragten für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schriftlich begründet worden ist.</p>	<p>satz 3 bleibt davon unberührt. Die Beanstandung erfolgt in Textform spätestens drei Werktage, nachdem die Maßnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten textförmlich bekannt gegeben wurde. Beanstandet die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bei organisatorischen, personellen oder sozialen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz gegenüber der Dienststellenleitung, ist der Vorgang von der Dienststellenleitung nach mündlicher Erörterung gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich spätestens bis einen Tag vor Ablauf der Widerspruchsfrist erneut textförmlich zu entscheiden.</p> <p>(3) Hält die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 8, 9 oder 10, nach § 13a oder nach § 14 verletzt sieht. Beabsichtigt das zuständige Senatsmitglied dem Widerspruch nicht abzuwehren, 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. Wird dem Widerspruch der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, so kann die beabsichtigte Maßnahme erst dann dem zuständigen Personalrat nach § 58 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes vorgelegt werden, wenn sie zuvor gegenüber der Landesbeauftragten für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schriftlich begründet worden ist.</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>(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 Bremischen Personalvertretungsgesetzes 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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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</p>	<p>(4) Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, wie sie im vorstehenden Absatz benannt ist, nach § 58 Abs. 4 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes, so hat die Dienststellenleitung die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich zu unterrichten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann der beantragten Maßnahme binnen einer Woche der Dienststellenleitung gegenüber widersprechen. Schließt sich die Dienststellenleitung den Bedenken der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nicht an, so gilt für die Entscheidung der Dienststellenleitung das im Absatz 3 geregelte Verfahren entsprechend. Läßt sich eine Entscheidung der zuständigen Senatorin oder des zuständigen Senators innerhalb der Frist des § 58 Abs. 4 Satz 2 Bremischen Personalvertretungsgesetzes unter Darlegung der Bedenken der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 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.</p> <p>(5) 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.</p> <p>(6) Bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Diese sind der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gegenüber als solche zu bezeichnen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung unverzüglich zu benachrichtigen.</p> <p>(7) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, mit den Personalräten in Angelegenheiten, die die Zielvorstellungen dieses Gesetzes betreffen, eng zusammenzuarbeiten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht,</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>Sitzungen des Personalrates mit beratender Stimme teilzunehmen.</p> <p>(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.</p> <p>(8) Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen.</p> <p>(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.</p> <p>(10) Im Einvernehmen mit der stellvertretenden Frauenbeauftragten kann die Frauenbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. Dies ist der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu geben.</p>	<p>an allen Sitzungen des Personalrates mit beratender Stimme teilzunehmen.</p> <p>(8) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, in regelmäßigen Abständen Einladungen der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zu folgen, um gemeinsame Belange zu koordinieren.</p> <p>(9) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen.</p> <p>(10) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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.</p> <p>(11) Im Einvernehmen mit der stellvertretenden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dieser Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. Dies ist der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu geben.</p>
<p style="text-align: center;">§ 13a</p> <p style="text-align: center;">Beteiligung der Frauenbeauftragten in Disziplinarverfahren</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 13a</p> <p style="text-align: center;">Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Disziplinarverfahren</p> <p>Werden gegen eine Beamtin oder einen Beamten Beschuldigungen erhoben, die zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen führen, ist der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten davon Kenntnis zu geben. Vor jeder weiteren Maßnahme im Disziplinarverfahren hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Stellung zu nehmen.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 13b</p> <p style="text-align: center;">Weitere Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</p> <p>Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat in Umsetzung des § 1 Absatz 2 die Aufgabe, auf die Beschäftigungs-</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
	<p>und Arbeitsbedingungen dahingehend einzuwirken, dass Arbeitgeber und Dienststellenleitungen ihren Pflichten nach § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Bezug auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts nachkommen. Soweit Einzelfälle an sie herangetragen werden, hat sie diese bei Einverständnis der betroffenen Person an die Landesantidiskriminierungsstelle zu übermitteln.</p>
<p style="text-align: center;">§ 14 Kosten der Tätigkeit der Frauenbeauftragten</p> <p>(1) Die durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.</p> <p>(2) Die Dienststelle hat der Frauenbeauftragten in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal bereitzustellen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 14 Kosten der Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</p> <p>(1) Die durch die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.</p> <p>(2) Die Dienststelle hat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal bereitzustellen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 14a Rechtsschutz</p> <p>(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, § 13a nicht abgeholfen wird.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststellenleitung die Rechte der Frauenbeauftragten verletzt hat.</p> <p>(4) Die Klage hat keine aufschiebende Wirkung.</p>	<p style="text-align: center;">§ 14a Rechtsschutz</p> <p>(1) Bleibt in den Fällen des § 13 Absatz 2 ein Widerspruch wegen Nichtbeteiligung erfolglos, kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte binnen eines Monats das Verwaltungsgericht anrufen. Das gilt auch, wenn einem Widerspruch wegen Verletzung ihrer Rechte nach § 13 Absatz 8 bis 10, § 13a oder § 14 nicht abgeholfen wird.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststellenleitung die Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verletzt hat.</p> <p>(4) Die Klage hat keine aufschiebende Wirkung.</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>(5) Die Dienststelle trägt die der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten.</p>	<p>(5) Die Dienststelle trägt die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.</p>
<p style="text-align: center;">§ 15</p> <p style="text-align: center;">Persönliche Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten</p> <p>(1) Die Frauenbeauftragte führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 15</p> <p style="text-align: center;">Persönliche Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</p> <p>(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erforderlich sind. Wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit oder Überstunden. Ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in einer Dienststelle mit mehr als 300 Beschäftigten gewählt, ist sie auf Antrag von ihren weiteren Dienstgeschäften vollständig freizustellen. Weitergehende Freistellungen können in analoger Anwendung des § 39 Absatz 8 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes erfolgen; solche Freistellungen sind schriftlich zwischen der Dienststelle und den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu vereinbaren.</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>(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.</p>	<p>(5) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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.</p>
<p style="text-align: center;">§ 16 Berichtspflicht</p> <p>(1) Der Senat berichtet der Bürgerschaft im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 16 Berichtspflicht</p> <p>(1) Der Senat berichtet der Bürgerschaft im Abstand von vier Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p>
<p style="text-align: center;">§ 17 Leistungsbeurteilung</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 17 Leistungsbeurteilung und Besprechungen von Führungskräften</p> <p>(1) 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.</p> <p>(2) In allen regelmäßig stattfindenden Besprechungen von Führungskräften, sowohl innerhalb einer Dienststelle als auch dienststellenübergreifend, sind die Themenfelder „Frauenförderung und Vollzug des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
	<p>Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts“ mindestens einmal jährlich als Tagesordnungspunkt vorzusehen.</p> <p>(3) Bei der Behandlung der Themenfelder nach Absatz 2 ist auf der Basis der Beschäftigtenstrukturanalyse nach § 6 Absatz 1 und des Frauenförderplanes im Einzelnen zu erörtern, welche Maßnahmen umgesetzt, welche gesetzten Ziele erreicht wurden und bei welchen Befunden weiterer Handlungsbedarf besteht.</p> <p>(4) Die Besprechungspunkte und Ergebnisse sind zu protokollieren. Das Protokoll ist den zuständigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis zu geben.</p>
<p style="text-align: center;">§ 18 Übergangsvorschriften</p> <p>(1) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden erstmals spätestens ein halbes Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes gewählt.</p> <p>(2) Die erste Analyse nach § 6 Abs. 1 ist mit Stichtag vom 1. des 3. Monats nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu erstellen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 18 Evaluierung</p> <p>Der Senat evaluiert die Wirksamkeit und praktische Anwendung dieses Gesetzes auf wissenschaftlicher Grundlage unter Mitwirkung von mindestens einer oder einem unabhängigen Sachverständigen. Er beauftragt außerdem zwei externe rechtswissenschaftliche Gutachten zu der Frage, ob und wie andere Geschlechter als Frauen in den Förderauftrag nach § 1 Absatz 1 einbezogen werden sollen. Eine rechtswissenschaftliche Sachverständige oder ein rechtswissenschaftlicher Sachverständiger soll eine nachhaltige Publikations- oder universitäre Lehrtätigkeit im Themenfeld Legal Gender Studies haben; diese oder dieser wird im Einvernehmen mit der Bremischen Zentralstelle für die Gleichberechtigung der Frau beauftragt. Der Evaluationsbericht und die Rechtsgutachten sind der Bürgerschaft jeweils bis spätestens 30. Juni 2026 vorzulegen.</p>
<p style="text-align: center;">Anlage zu § 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen</p> <p>Zur Erstellung der Analyse nach § 6 Abs. 1 sind folgende Daten zu erheben:</p>	<p style="text-align: center;">Anlage zu § 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen</p> <p>Zur Erstellung der Analyse nach § 6 Abs. 1 sind folgende Daten zu erheben, wobei das</p>

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
<p>1. Die Zahl der in einer Dienststelle beschäftigten Männer und Frauen der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Entgelt- und Besoldungsgruppe.</p> <p>2. Die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe.</p> <p>3. Zahl der beantragten und abgelehnten Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen und Aufstockung der Arbeitszeit, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe, Art des personellen Ausgleichs.</p> <p>4. Bei Stellenbesetzungen Angaben zur</p> <ul style="list-style-type: none"> – Entgelt- und Besoldungsgruppe, – Personalgruppe, – bisherige Besetzung mit Ganztags- oder Teilzeitkraft, getrennt nach Geschlechtern, – Ausschreibung (ob sie als Vollzeit- oder Teilzeitstelle, ob sie in der betreffenden Behörde oder Dienststelle, ob sie im Amtsblatt oder extern oder ob keine Ausschreibung erfolgte), – Anzahl der Bewerbungen getrennt nach Geschlechtern, – Besetzung durch Einstellung, Umsetzung, Versetzung mit Vollzeit- oder Teilzeitkraft, nach Geschlecht getrennt, – Befristung. 	<p>Geschlecht nach den personenstandsrechtlichen Angaben „weiblich“, „männlich“ sowie „divers/offen“ zu differenzieren ist, die Angabe „divers/offen“ jedoch nur im Einvernehmen mit der betroffenen Person erhoben werden darf:</p> <p>1. Die Zahl der in einer Dienststelle beschäftigten Personen der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Geschlecht, Entgelt- und Besoldungsgruppe.</p> <p>2. Die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe.</p> <p>3. Zahl der beantragten und abgelehnten Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen und Aufstockung der Arbeitszeit, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe, Art des personellen Ausgleichs.</p> <p>4. Bei Stellenbesetzungen Angaben zur</p> <ul style="list-style-type: none"> – Entgelt- und Besoldungsgruppe, – Personalgruppe, – bisherige Besetzung mit Ganztags- oder Teilzeitkraft, getrennt nach Geschlechtern, – Ausschreibung (ob sie als Vollzeit- oder Teilzeitstelle, ob sie in der betreffenden Behörde oder Dienststelle, ob sie im Amtsblatt oder extern oder ob keine Ausschreibung erfolgte), – Anzahl der Bewerbungen getrennt nach Geschlechtern, – Besetzung durch Einstellung, Umsetzung, Versetzung mit Vollzeit- oder Teilzeitkraft, nach Geschlecht getrennt, – Befristung.

Bisheriger Wortlaut	Künftiger Wortlaut
5. Bei Umsetzung Angaben zur bisherigen Entgelt-, Besoldungsgruppe, Personalgruppe, Teilzeit-, Vollzeitbeschäftigung.	5. Bei Umsetzung Angaben zur bisherigen Entgelt-, Besoldungsgruppe, Personalgruppe, Teilzeit-, Vollzeitbeschäftigung.
6. Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Personalgruppe.	6. Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Personalgruppe.
7. Zahl der beförderten oder höhergruppierten Männer und Frauen, getrennt nach Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe und gesonderter Ausweisung der Beförderungen, die einen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe darstellen.	7. Zahl der beförderten oder höhergruppierten Beschäftigten, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe , Entgelt- und Besoldungsgruppe und gesonderter Ausweisung der Beförderungen, die einen Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe darstellen.
8. <ul style="list-style-type: none"> – Zahl der Bediensteten, die an Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, getrennt nach Veranstaltungsart und Geschlecht, – Zahl der jeweils gestellten und genehmigten Anträge. 	8. <ul style="list-style-type: none"> – Zahl der Beschäftigten, die an Veranstaltungen der Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, getrennt nach Veranstaltungsart und Geschlecht, – Zahl der jeweils gestellten und genehmigten Anträge.
9. Entsendung in Gremien <ul style="list-style-type: none"> – Zahl der Benennungen und Entsendungen nach Geschlechtern getrennt. 	9. Entsendung in Gremien <ul style="list-style-type: none"> – Zahl der Benennungen und Entsendungen nach Geschlechtern getrennt.

Antje Grotheer, Mustafa Güngör und Fraktion der SPD

Dr. Henrike Müller, Björn Fecker und Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Maja Tegeler, Nelson Janßen, Sofia Leonidakis und Fraktion DIE LINKE