

meine ich doch, daß das Nebeneinander von radikaler Bewegung einerseits, die Breite der Positionen in unterschiedlichen Lagern und das Bargaining in der politischen und administrativen Umsetzung andererseits genauso wichtig ist wie die radikale Ablehnung der Ergebnisse neben der parteilichen Zustimmung oder der abwägenden Beurteilung, wenn es um eine dauerhafte gesellschaftliche Umwälzung geht.

„Der Fortschritt ist eine Schnecke“, hatten die Dichter in einem Wahlkampf der siebziger Jahre in der Bundesrepublik formuliert; in diesem Sinne möchte ich schließen: Der Fortschritt ist eine

Schnecke, auch zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann in Westeuropa.

Literatur:

Frauenhandlexikon — Stichworte zur Selbstbestimmung, Hg. von Johanna Beyer, Franziska Lamott und Birgit Meyer. Verlag C.H. Beck, München 1983 (Ute Gerhard, S. 122-126)

Alexander Dix: Gleichberechtigung durch Gesetz, Nomos Verlagsgesellschaft. Baden-Baden 1984

Quotierung — Reizwort oder Lösung? — Expertenanhörung der Hessischen Landesregierung am 2. Mai 1985. Hg. vom Hessendienst der Staatskanzlei in Wiesbaden.

Heike Dieball

Entwurf eines Gesetzes zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst im Lande Bremen

Vorbemerkung der Redaktion:

Allethalben sind Frauen damit beschäftigt, Frauenförderpläne zu erarbeiten. Wir wissen nicht, wieviel weibliche Arbeitskraft auf diese Weise gebunden wird. Da die meisten mühsam erarbeiteten Frauenpläne letztlich nur die Funktion erfüllen, Männergremien als Diskussionsgrundlage zu dienen, schlagen wir zur Verfahrensvereinfachung und zur Freisetzung weiblicher Energien vor, nur noch leicht überarbeitete Förderpläne vorzulegen.

In der Hoffnung, daß wir vielen Frauen wieder dazu verhelfen, ihre Forderungen durchzusetzen statt sie zu formulieren, drucken wir hier beispielhaft den Gesetzentwurf ab, den Heike Dieball im Auftrag der Fraktion der GRÜNEN in der Bremischen Bürgerschaft erarbeitet hat. Die ausführliche Begründung kann dort angefordert werden.

§ 1 Unterrepräsentation

Eine Unterrepräsentation von Frauen liegt vor, solange der Frauenanteil bei den Bremischen Bediensteten in den einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen des jeweiligen Ressorts jeder Dienststelle unter 50 v. H. liegt.

§ 2 Strukturanalyse

(1) Jede Dienststelle ist verpflichtet, anhand einer ausgearbeiteten Strukturanalyse jährlich einen schriftlichen Bericht zu erstellen, um den gem. § 1 geforderten Frauenanteil konkret aufzuzeigen und Veränderungen sichtbar zu machen.

(2) Die Strukturanalyse untergliedert sich – jeweils getrennt aufgeführt nach dem Frauen- und Männeranteil – in:

1. die einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen der Vollerwerbstätigen;
2. die einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen der Teilzeitarbeitenden;
3. die einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen der arbeitsreduziert Beschäftigten gem. § 8 dieses Gesetzes sowie eine Auflistung des personellen Ausgleichs;
4. Auszubildende getrennt nach Ausbildungsberufen in den einzelnen Jahrgängen;
5. AnwärterInnen, ReferendarInnen in den Laufbahnen der Besoldungsgruppen, jeweils getrennt nach der beruflichen Funktion in den einzelnen Ausbildungsjahrgängen;
6. die Anzahl der Vertretungen mit einer Angabe der zu leistenden Arbeitszeit;
7. mit Angabe der jeweiligen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppe aufgeführt nach der zu leistenden Arbeitszeit sind getrennt aufzulisten die Anzahl der:
 - Neubewerbungen auf jede ausgeschriebene Stelle
 - Neueinstellungen
 - Vertretungen
 - Umsetzungen
 - Höhergruppierungen
 - Aufgestiegenen
 - Abgestiegenen

— Beförderungen

— sonstigen arbeitsplatzverändernden Maßnahmen

8. die Anzahl der gestellten Anträge auf Beurlaubung jeweils untergliedert in gruppenspezifische Ansprüche und nach der Dauer der Beurlaubung in den einzelnen Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen;
9. Auflistung des personellen Ausgleichs der durch den Beurlaubungsanspruch vorübergehend zu besetzenden Arbeitsplätze, jeweils aufgeführt in Lohn-, Vergütungs-, Besoldungsgruppen der zu leistenden Arbeitszeit;
10. Anzahl der Befristungen sowie die Dauer der befristeten Vereinbarung oder Maßnahme;
11. Anzahl der Teilnehmerinnen an qualifizierenden Maßnahmen gem. § 6 dieses Gesetzes und die Anzahl und Begründungen der abgelehnten Anträge auf eine qualifizierende Maßnahme.

(3) Der Bericht enthält weitergehend zukunftsgerichtete Vorstellungen zur Umsetzung des § 1.

(4) Der Bericht ist der Frauenbeauftragten, der Personalvertretung einschließlich der Jugendvertretung und falls vorhanden, dem Ausbildungspersonalrat rechtzeitig zur Stellungnahme vorzulegen.

(5) Auf der Grundlage dieses Berichtes und der Stellungnahmen der Interessensvertretungen einschließlich der Frauenbeauftragten, prüft der Parlamentsausschuß „Förderung der Gleichberechtigung der Frau im Lande Bremen“ sowie die „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“ die Wirkung dieses Gesetzes.

(6) Diese jährliche Auswertung ist dem Senat vorzulegen und der interessierten Öffentlichkeit in Form einer Broschüre zugänglich zu machen.

§ 3 Konkrete Maßnahmen

(1) Liegt eine Unterrepräsentation von Frauen vor, so muß jede zu besetzende Stelle in diesem Bereich mit einer Frau besetzt werden.

(2) Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, sich eigeninitiativ um geeignete Bewerberinnen zu bemühen. Bei der Ausführung dieses Vorhabens wird sie von der zuständigen Frauenbeauftragten unterstützt.

§ 4 Qualifikation

(1) Ausreichend für die Besetzung der Stelle ist die notwendige Qualifikation.

(2) Die Qualifikation der Bewerberin ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder Funktion zu messen.

(3) Um die geforderte Qualifikation näher zu bestimmen, wird von der Dienststellenleitung im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten ein Stellenprofil erarbeitet.

(4) Zeiten der Erwerbslosigkeit, insbesondere aufgrund von Kinderbetreuung, der Betreuung Pflegebedürftiger sowie bisherige Teilzeittätigkeit dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht nachteilig bewertet werden.

(5) Es ist zu prüfen, ob spezifische Erfahrungen und/oder Fähigkeiten nach Absatz 4 eine besondere Qualifikation darstellen, die der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich ist.

§ 5 Stellenausschreibung

In Bereichen, in denen Frauen nach § 1 unterrepräsentiert sind, richtet sich die Stellenausschreibung ausschließlich an Frauen und ist deshalb nur in der weiblichen Form auszuschreiben.

§ 6 Qualifizierende Maßnahmen

(1) Es sind regelmäßig Veranstaltungen durchzuführen, die gezielt der Weiter- und Fortbildung von Frauen dienen und sie auf die Übernahme höherwertiger Positionen vorbereiten.

(2) Die Dienststellenleitung fördert verstärkt die Teilnahme von Frauen an diesen Maßnahmen.

(3) Die Veranstaltungen sollen von Frauen geleitet werden.

(4) Jede Frauenbeauftragte hat ein Initiativrecht für die inhaltliche Gestaltung einer Veranstaltung.

(5) Qualifizierende Maßnahmen müssen während der Arbeitszeit stattfinden.

Teilzeitarbeitende, arbeitsreduziert Arbeitende, Beurlaubte oder Personen gem. § 7 dieses Gesetzes dürfen gegenüber Vollzeitarbeitenden nicht benachteiligt werden.

(6) Für zeitliche Mehrbelastungen ist ein Freizeitausgleich zu gewähren; dieser entfällt sechs Monate nach Beendigung der qualifizierenden Maßnahme.

(7) Das Thema „Situation der Frau in einer an Männernormen ausgerichteten Gesellschaft“ ist jeweils einleitend jeder qualifizierenden Maßnahme voranzustellen und ist darüber hinaus als eigenständiges Weiter- und/oder Fortbildungsangebot regelmäßig anzubieten.

(8) Die Maßnahmen sollen vormittags stattfinden, sind ortsgebunden sowie mit ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu versehen oder die Regelung der Kostenübernahme einer privaten Kinderbetreuung ist zu gewährleisten.

(9) Die Angebote sind in den einzelnen Dienststellen auszuhängen.

Jede Frau hat das Recht auf frühzeitige Unterrichtung und schriftliche Informationen über Inhalt, Zeitpunkt, Kinderbetreuung und Durchführungsort jeder Maßnahme.

§ 7 Beruflicher Wiedereinstieg

(1) Berufsrückkehrerin im Sinne dieses Gesetzes ist eine Frau, die bereits erwerbstätig war, ausgesetzt hat und nun ihre Rückkehr in den öffentlichen Dienst plant. Diese Frau ist durch spezielle Berufsvorbereitungskurse zu fördern. Entsprechendes gilt für Beurlaubte.

(2) Die Berufsrückkehrerin hat Anspruch auf die Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen nach § 6 dieses Gesetzes.

(3) Zur Erleichterung des Arbeitseinstiegs und zur Sicherung der Aufstiegschancen sind Möglichkeiten zum häufigen Kontakt mit dem Beruf und zur beruflichen Weiterqualifikation zu schaffen.

Zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten in Form von Urlaubs- und/oder Krankheitsvertretungen, Aushilfe und/oder sonstigen Vertretungen sind diesen Frauen vorrangig anzubieten.

(4) Eine Berufsrückkehrerin meldet ihre Vorstellungen dem zuständigen Arbeitsamt, damit sie ausreichend über Inhalt, Zeitpunkt, Möglichkeiten der Kinderbetreuung und Durchführungsort der Maßnahme unterrichtet werden kann.

(5) Die Maßnahmen sind inhaltlich und organisatorisch mit der „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“ abzustimmen.

§ 6 Abs. 8 gilt entsprechend.

§ 8 Maßnahmen zur Reduzierung der individuellen Arbeitszeit

(1) Jede/r Bremische Bedienstete, die/der eine Veränderung ihrer/seiner Arbeitszeit nach Dauer und/oder Lage wünscht, teilt dieses Vorhaben jeweils vier Monate vor Inanspruchnahme der zuständigen Dienststellenleitung und der Frauenbeauftragten sowie dem Personalrat schriftlich mit. Der Anspruch auf einen Vollerwerbsplatz bleibt erhalten.

(2) Maßnahmen, die eine Benachteiligung von Teilzeitarbeitenden ausschließen, sind durchzuführen.

(3) Für fachgerechten personellen Ausgleich ist bei der Personalplanung zu sorgen. Stellenreste sind zu bündeln und auf mindestens 20 Wochenstunden anzuheben.

§ 9 Die Bestellung einer Frauenbeauftragten

(1) In allen Verwaltungen des Landes Bremen, den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und den sonstigen, nicht bundsunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie bei den Gerichten des Landes ist eine Frauenbeauftragte zu bestellen.

(2) Die jeweilige Bestellung erfolgt im Einvernehmen mit der „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“, der zuständigen Personalvertretung und der Dienststellenleitung.

Widersprechen schriftlich mehr als 10 v. H. der dort beschäftigten weiblichen Arbeitskräfte der Bestellung, so ist ein erneutes Verfahren anzustreben.

(3) Das Amt der Frauenbeauftragten ist einer Frau zu übertragen.

(4) Bei jeweils 250 weiteren Beschäftigten ist eine weitere Frauenbeauftragte zu bestellen.

Als Berechnungsgrundlage für die Anzahl der geforderten Frauenbeauftragten dient § 7 Brem. PersVG.

Mehr als eine Frauenbeauftragte bilden einen Frauenbeauftragtenausschuß.

(5) Das als Referat ausgestaltete Amt der Frauenbeauftragten ist anderen Fachämtern gleichzustellen und dementsprechend mit den erforderlichen Sach-, Personal- und Haushaltsmitteln auszustatten.

§ 10 Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragte hat über die innerbehördliche Gleichstellung der Frau zu wachen.

(2) Sie ist weisungsfrei und kontrolliert die Durchführung dieses Gesetzes.

(3) Zur Erledigung ihrer Aufgaben hat sie ein Mitbestimmungs- und Vetorecht bei jeder personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahme.

Sie verfügt über ein Akteneinsichtsrecht.

Unterlagen zur Ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Arbeit sind ihr rechtzeitig zuzuleiten.

(4) Bei Gebrauch ihres Vetorechts ist der Vorfall dem Gesamtfrauenbeauftragtenausschuß vorzulegen. Dieser entscheidet nach vorheriger Prüfung der Sachlage.

(5) Die Frauenbeauftragte richtet Sprechzeiten ein, berät die Beschäftigten und die Dienststellenleitung und beruft mindestens vierteljährlich während der Arbeitszeit Frauenversammlungen ein.

(6) In innerbehördlichen Veröffentlichungen, die sich an die Beschäftigten richten, ist ihr ausreichend Raum für Mitteilungen und Informationen zu geben.

§ 11 Gesamtausschuß der Frauenbeauftragten des Landes Bremen

(1) Von den Frauenbeauftragten des Landes Bremen wird ein Gesamtausschuß der Frauenbeauftragten gebildet.

(2) Der Gesamtausschuß der Frauenbeauftragten trifft sich vierteljährlich.

Der Gesamtausschuß der Frauenbeauftragten ist berechtigt, jährlich Forschungsaufträge zur Situation der Frau in Bremen zu vergeben sowie eigene Untersuchungen, die seinem Arbeitsbereich entsprechen, durchzuführen und Sachverständigenkommissionen einzurichten.

(3) Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau kann an den Treffen des Gesamtausschusses der Frauenbeauftragten mit beratender Stimme teilnehmen. Die Tagesordnung ist ihr zwei Wochen vor dem Treffen zuzuleiten.

(4) Zur Erledigung seiner Aufgaben verfügt der Gesamtausschuß der Frauenbeauftragten über einen eigenen Haushaltstitel.

(5) Der Gesamtausschuß der Frauenbeauftragten ist befugt, sich zu allen frauenrelevanten Themen öffentlich zu äußern.

§ 12 Individueller Schadensersatzanspruch

(1) Jede bei Ausbildung, Einstellung, Beförderung oder sonstigen Vereinbarung oder Maßnahme aufgrund ihres Geschlechts diskriminierte Frau hat einen Schadensersatzanspruch in Höhe von mindestens sechs Ausbildungs- bzw. Monatsvergütungen.

(2) Darüber hinaus hat die bestgeeignete Bewerberin einen Ausbildungs-, Einstellungs- oder Beförderungsanspruch bzw. einen Anspruch auf Durchführung der sie besserstellenden Maßnahme.

(3) Im Streitfall trägt die Dienststellenleitung die Beweislast dafür, daß keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt.

(4) Nachgeschobene Gründe werden im gerichtlichen Verfahren nicht mehr berücksichtigt.

§ 13 Verbandsklagerecht

Vereine und/oder Verbände, die sich als juristische Personen konstituiert haben und der Förderung der Gleichstellung der Frau und/oder die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen zu ihrem satzungsmäßigen Ziel erklärt haben, sind berechtigt, Verstöße gegen die §§ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 und/oder 11 im eigenen Namen geltend zu machen.

§ 14 Verbandsklageverfahren

(1) Auf das Verfahren sind die Vorschriften der Zivilprozeßordnung anzuwenden, soweit sich aus diesem Gesetz nicht etwas anderes ergibt.

(2) Der Klagantrag muß enthalten:

1. Name und Ort der/des Antragstellerin/Antragstellers
2. die genaue Bezeichnung des Verstoßes.

(3) Das Gericht hat vor der Entscheidung über eine Klage nach § 13 dieses Gesetzes die zuständige Frauenbeauftragte zu hören.

(4) Die Ansprüche nach § 13 verjähren nach zwei Jahren von dem Zeitpunkt an, in welchem der/die Antragsberechtigte Kenntnis von einem Verstoß erlangt hat.

(5) Das Gericht teilt der „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“ von Amts wegen mit:

1. die Klagen, die nach § 13 anhängig werden,
2. die Urteile der Verfahren nach § 13 ff., sobald sie rechtskräftig sind,

3. die sonstige Erledigung der Verfahren.

(6) Die „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“ führt über die nach Absatz 5 eingehenden Mitteilungen ein Register.

(7) Über eine bestehende Eintragung ist auf Antrag Auskunft zu erteilen.

Die Auskunft enthält folgende Angaben:

1. für die Klagen nach Absatz 5 Nr. 1
 - a) die beklagte Partei
 - b) das angerufene Gericht samt Geschäftsnummer
 - c) den Klagantrag.
2. für die Urteile nach Absatz 5 Nr. 2
 - a) die verurteilte Partei
 - b) das entscheidende Gericht samt Geschäftsnummer
 - c) die Urteilsformel.
3. für die sonstigen Erledigungen nach Absatz 5 Nr. 3 die Angabe der Art der Erledigung.

§ 15 Streitwertfestsetzung

Bei Rechtsstreitigkeiten nach diesem Gesetz ist ein Streitwert von mindestens 5.000 Deutsche Mark mit Ausnahme von § 12 anzunehmen.

§ 16 Aushangpflicht

In jeder Dienststelle des Landes Bremen muß ein Abdruck dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht ausliegen und ist jeder/m Beschäftigten auf Wunsch auszuhändigen.

§ 17 Entsendungen, Benennungen

Frauen sind bei Benennungen und Entsendungen für Gremien, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen und andere repräsentative Funktionen und Veranstaltungen bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 18 Entgegenstehende Landesgesetze

Alle diesem Gesetz widersprechenden Rechtsnormen sind vom Landesgesetzgeber nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ändern, soweit dies in seinem unmittelbaren Kompetenzbereich liegt.

§ 19 Geltungsbereich dieses Gesetzes

(1) Dieses Gesetz gilt in den Verwaltungen des Landes Bremen, den Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und den sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie den Gerichten des Landes Bremen.

(2) Darüber hinaus findet das Gesetz Anwendung bei privatwirtschaftlichen Unternehmen, an denen die öffentliche Hand überwiegend beteiligt ist.

(3) Die Vergabe von Subventionen, Aufträgen, Zuschüssen und/oder Krediten aus Landesmitteln ist abhängig von der Vorlage einer Strukturanalyse gemäß § 2 dieses Gesetzes und eines Berichts mit konkreten Vorschlägen und Maßnahmen zur Aufhebung der Unterrepräsentation von Frauen gemäß § 1 dieses Gesetzes.

(4) Die „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“, muß der jeweiligen Landesmittelvergabe zustimmen.

§ 20 Befristung

Der Geltungszeitraum dieses Gesetzes ist auf 10 Jahre nach Inkrafttreten begrenzt.

Ist das Ziel des Abbaus der Unterrepräsentation gemäß § 1 dann noch nicht erreicht, so verlängert sich die Geltungsdauer um weitere 10 Jahre.

§ 21 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unmittelbar nach seiner Verkündung in Kraft.