

Der Senator für Finanzen



**Freie
Hansestadt
Bremen**

Der Senator für Finanzen · Rudolf-Hilferding-Platz 1 · 28195 Bremen

Landesfrauenrat Bremen –
Bremer Frauenausschuss e.V.
Wilhelm-Kaisen-Brücke 4 (Kwadrat)
28199 Bremen

Auskunft erteilt
Ute Schenkel
Zimmer 637
Tel. +49 421 361 2141
Fax
E-Mail
Ute.Schenkel@finanzen.bremen.de
Datum und Zeichen
Ihres Schreibens

Nachrichtlich an:

Senatskanzlei

Bremische Zentralstelle für die Verwirkli-
chung der Gleichberechtigung der Frau

Mein Zeichen
(bitte bei Antwort angeben)
30-A

Bremen, 30. September 2022

Stellungnahme zu Anträgen des Landesfrauenrats Bremen – Bremer Frauenaus- schuss e.V. 2022

Sehr geehrte Frau Buchelt, sehr geehrte Damen,

Sie hatten der Senatskanzlei die von Ihrer Delegiertenversammlung am 23. April 2022 be-
schlossenen Anträge mit der Bitte um Beachtung und Rückmeldung zugesandt.

Der Senat hat die Anträge 5, 6, 8, 9 und 17 mit Beschluss vom 21. Juni 2022 an mich über-
wiesen. Darüber hinaus hat er Antrag 5 an alle Ressorts und Antrag 17 auch an den Bevoll-
mächtigten der Freien Hansestadt Bremen beim Bund überwiesen.

Zu den beschlossenen Anträgen nehme ich wie folgt Stellung; zu Antrag 5 nach Abstim-
mung mit den Senatsressorts, zu Antrag 17 nach Abstimmung mit dem Bevollmächtigten
der Freien Hansestadt Bremen beim Bund:

Zu „Antrag 5: Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben in Bremer Ressorts und Eigenbe- trieben

Der Landesfrauenrat Bremen fordert den Bremer Senat und die Fraktionen der Bremer Bür-
gerschaft auf, sich dafür einzusetzen, dass ‚Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatle-
ben‘ als strategisches Managementinstrument einer familien- und lebensphasenbewussten
Personalpolitik in allen senatorischen Stellen und Eigenbetrieben des Landes Bremen ver-
pflichtend angeboten und eingeführt wird. Dafür soll ein strukturierter Prozess wie das audit

Dienstgebäude
Rudolf-Hilferding-Platz 1
(Haus des Reichs)
28195 Bremen

Briefkästen
Richtweg 25
Rövekamp 12

Eingang
Rudolf-Hilferding-Platz 1



Telefax
(0421) 361 2965

Bankverbindungen

Deutsche Bundesbank, Filiale Hannover
IBAN: DE16 2500 0000 0025 0015 30 BIC: MARKDEF1250
Sparkasse Bremen
IBAN: DE73 2905 0101 0001 0906 53 BIC: SBREDE22

Internet: <http://www.finanzen.bremen.de/>
Dienstleistungen und Informationen der Verwaltung unter Tel. (0421) 361-0,
www.transparenz.bremen.de, www.service.bremen.de

strategischen Personalentwicklung fest implementiert – mit und ohne Zertifikat.

Allerdings kann das nachlassende Interesse von Bewerber:innen an Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Öffentlichen Dienst auch ein Hinweis darauf sein, dass Bewerber*innen ihre Anforderungen an umfassende Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung nicht hinreichend verwirklicht sehen bzw. andere/weitere Maßnahmen wünschen. Viele Arbeitgeber:innen der Privatwirtschaft zeigen sich weit über die im öffentlichen Dienst verwirklichte Arbeitszeitsouveränität hinaus kreativer mit ihren Angeboten zur Vereinbarkeit und können zum Beispiel mit der Finanzierung von betriebsnaher Kinderbetreuung, Haushaltsservices oder Notfallbetreuung für sich werben. Der Öffentliche Dienst muss sich dem Wettbewerb um Nachwuchskräfte stellen und die Arbeitgeberattraktivität auch auf diesem Handlungsfeld überzeugend unter Beweis stellen.

Anlässlich einer kleinen Anfrage der FDP aus April 2021 „Wie familienfreundlich sind Bremer und Bremerhavener Behörden und Eigenbetriebe?“ wurde bei einer Abfrage der Dienststellen deutlich, dass es insbesondere in den als familienfreundlich ausgezeichneten Dienststellen/Eigenbetrieben vielfältige Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit gibt. Eine Reihe von Dienststellen und Betrieben waren allerdings der Auffassung, dass auch unter Betrachtung einer Kosten-Nutzen-Abwägung eine Zertifizierung in der Regel keinen besonderen Mehrwert der Familienfreundlichkeit erwirke. Denn nach Auffassung dieser Dienststellen liege ihr Nutzen vorrangig in der Außendarstellung und Vermarktung des Arbeitgebers. Eine familienfreundliche Dienststelle zeichnet sich durch die Umsetzung der Maßnahmen und das Priorisieren familienfreundlicher Ziele aus. Anstelle der Zertifizierung werden die zur Verfügung stehenden Kapazitäten und finanziellen Ressourcen in vielen Dienststellen deshalb prioritär für die Umsetzung solcher Maßnahmen verwendet. Auch einige Dienststellen, die das audit-Verfahren einmal durchlaufen haben, haben bewusst auf die Rezertifizierung verzichtet und dies nicht nur aus Kostengründen: In einigen Dienststellen waren wesentliche Maßnahmen und Entwicklungen auf den Weg gebracht, so dass die Weiterentwicklungsmöglichkeiten überschaubar waren und das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Zertifizierung in Frage stand. Andere Dienststellen wiederum haben sich bewusst für eine Rezertifizierung entschieden, weil sich u.a. durch Restrukturierungen von Ressorts kontinuierlich neue Herausforderungen und Abstimmungsbedarfe ergeben.

In diesem Zusammenhang wird von Dienststellen auch auf die positive Wirkung der Zertifizierung innerhalb der Organisation hingewiesen, weil durch die Einbeziehung externer Beratung und Bewertung eine höhere Verbindlichkeit der Maßnahmen und eine stärkere Verpflichtung der Führungskräfte hergestellt wird. Insbesondere längerfristig angelegte Veränderungen der Organisationskultur würden in erster Linie durch die externe Begleitung des Prozesses vorangetrieben. Darüber hinaus pflegten die auditierten Dienststellen und Einrichtungen stabile Netzwerke für Information, Beratung, Austausch und Fortbildung auf regionaler und überregionaler Ebene, die neue Impulse für geeignete Maßnahmen und erforderliche Veränderungen geben würden.

Eine Zertifizierung ist in der Regel – insbesondere in den ersten Durchgängen - mit einem nicht unerheblichen Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden. Darüber hinaus entstehen Kosten in erheblichem Umfang für die Zertifizierung und die Umsetzung von gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Ein Zertifizierungsverfahren der berufundfamilie Service GmbH erfordert einen finanziellen Einsatz, der je nach Größe der Dienststelle zwischen 8.000 und 22.000 € liegt und aus dem eigenen Budget zu erwirtschaften ist. Die erforderlichen Rezertifizierungen verursachen regelmäßig weitere Kosten (5.000 bis 18.500 €), wobei die Kosten in den jeweils folgenden Stufen degressiv verlaufen. Dies konnte in einer Reihe von – insbesondere kleinen - Dienststellen und Eigenbetrieben in der Vergangenheit nicht

beruf- und familie der berufundfamilie Service GmbH oder das Landbremer Siegel AUSGEZEICHNET FAMILIENFREUNDLICH des RKW Bremen genutzt werden.“

nehme ich wie folgt Stellung:

Im strategischen ressortübergreifenden Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen nimmt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bereits einen hohen Stellenwert ein. Dies ist dadurch dokumentiert, dass eine Reihe von Regelungen und Maßnahmen als ressortübergreifender Rahmen geschaffen wurde, um die Verwirklichung der Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf in den Ressorts und Dienststellen nach verbindlichen Maßstäben auszugestalten.

Vor allem eine flexible Arbeitszeitgestaltung hat einen besonderen Stellenwert für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Durch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle, durch Teilzeitarbeit, Telearbeit, mobile Arbeit und Beurlaubungsmöglichkeiten werden Mitarbeiter:innen im bremischen öffentlichen Dienst in die Lage versetzt, Berufstätigkeit und Privatleben / familiäre Aufgaben (Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger) besser miteinander zu vereinbaren. Auf Grundlage dieser Regelungen ist der bremische öffentliche Dienst angesichts der vielfältigen Flexibilisierungsangebote zur Unterstützung der Arbeitszeitsouveränität bereits gut aufgestellt. Hierzu wurden insbesondere folgende Dienstvereinbarungen mit dem Gesamtpersonalrat der Freien Hansestadt Bremen geschlossen: Die Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit, die Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ sowie die Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“. Weitere Dienstvereinbarungen und Konzepte gestalten den normativen Rahmen für die Zielsetzung Familienfreundlichkeit in unterschiedlichen Aspekten weiter aus. Dazu gehören das Diversity Management Konzept, der Leitfaden zur geteilten Führung, die Dienstvereinbarungen zu Jahresgesprächen, Beruflicher Fort- und Weiterbildung, Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz.

Über diese Regelungen hinaus sind Ressorts und Dienststellen eigenständig auf diesem Handlungsfeld tätig, so dass weitere ressort- bzw. dienststellenspezifische Ansätze zum Tragen kommen. Der Senator für Finanzen hält es für richtig und wichtig, dass das Handlungsfeld Familienfreundlichkeit ressort- und dienststellenspezifisch ausgestaltet wird. Denn die Wirksamkeit solcher Maßnahmen wird vor allem dadurch erzeugt, dass bei der Entwicklung von Maßnahmen die unterschiedliche Beschäftigtenstruktur und Organisationskultur berücksichtigt wird.

Ungeachtet dessen gibt es auch positive Beispiele für ressortübergreifende Aktivitäten im Handlungsfeld Familienfreundlichkeit. Die langjährige Kooperation im Verbundprojekt „Sommerferienprogramm“ mit dem Amt für Straßen und Verkehr, Amt für soziale Dienste, den Senatorinnen für Wirtschaft, Arbeit und Europa, für Soziales, Jugend, Integration und Sport, für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau und für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, der Polizei Bremen, dem Theater Bremen und Radio Bremen beruhte auf der Feststellung, dass Eltern in all diesen unterschiedlichen Bereichen das identische Problem der zu überbrückenden langen Ferienzeiten haben. Das coronabedingte Auslaufen dieses mit ehrenamtlichen Engagement getragenen Projekts hinterlässt dementsprechend eine große Lücke. Angesichts der demographischen Entwicklung in allen Verwaltungsbereichen gewinnt auch das Thema Angehörigenpflege immer mehr Bedeutung und erfordert von so unterschiedlichen Akteurinnen, wie z.B. der Universität Bremen und der Gesundheitssenatorin, sehr ähnliche Maßnahmen für die betroffenen Beschäftigten.

Die Realisierung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist in vielen Dienststellen und Eigenbetrieben im Rahmen der vielfältigen rechtlichen Vorgaben und aktuellen Regelungen in unterschiedlichem Ausmaß bereits gelebte Praxis. Eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vielfach seit langem gelebt und weiterentwickelt und ist in einigen Bereichen in der

dargestellt werden, weshalb sich die Frage nach einer Zusammenfassung zu größeren Einheiten stellt. Darüber hinaus erfordert eine Zertifizierung eine entsprechende dauerhaft verfügbare personelle Kapazität, um gezielt Maßnahmen für die Verbesserung der Familienfreundlichkeit umzusetzen. Dies ist in vielen Dienststellen nur schwer bereit zu stellen.

Abschließend ist festzustellen: Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist in einer Reihe von Dienststellen bereits gelebte Praxis und muss dort nicht erst eingeführt werden. Im Einzelnen stellt sich die Situation in den verschiedenen Bereichen allerdings in Abhängigkeit von der jeweiligen Beschäftigtenstruktur und Organisationskultur durchaus unterschiedlich dar. Im ressortübergreifenden Personalmanagement des Senators für Finanzen nimmt das Thema einen festen Stellenwert ein und ist strategisch verankert.

Für Zertifizierungsprozesse wie das Audit berufundfamilie oder das Bremer Siegel „ausgezeichnet familienfreundlich“ gibt es wie dargestellt ein Für und Wider. Eine Zertifizierung wirkt nur dann positiv, wenn dies intern durch entsprechende Maßnahmen begleitet wird und es ein gewisses Engagement von Führungsspitze und Beschäftigten gibt. Das lässt sich auch durch eine Verpflichtung der Dienststellen zur Auditierung nicht erzwingen. Jede Dienststelle muss im Hinblick auf ihre Organisationsbedingungen selbst entscheiden, unter welchen Voraussetzungen und mit welcher Zielsetzung es lohnenswert sein kann, eine Zertifizierung anzustreben/zu wiederholen oder auch nicht.

Um das gemeinsame Auftreten der Dienststellen nach außen und den Aspekt der Attraktivität des bremischen öffentlichen Dienstes als ein Arbeitgeber zu stärken, sollten Netzwerkaktivitäten zur Vereinbarkeit und zur Veränderung der Organisationskultur unterstützt werden. In diesem Zusammenhang könnte es auch sinnvoll sein, perspektivisch möglichst nur ein Siegel zu nutzen und zu prüfen, ob hierfür ggf. eine Kooperation mit dem RKW Bremen GmbH (Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft) bzw. der berufundfamilie Service GmbH eingegangen werden könnte.

Zu „Antrag 6: Änderung zur Teilzeitregelung im TV-L

Der Landesfrauenrat fordert den Senat und die Fraktionen der Bremer Bürgerschaft auf, sich für eine Änderung des Paragraphen 11 (3) TVöD/TVL einzusetzen, sodass alle nicht befristeten Teilzeitkräfte eine bevorzugte Berücksichtigung bei Ausschreibungen von analogen Vollzeitstellen erhalten. Davon sollen auch diejenigen profitieren, die von Anfang an in Teilzeit gearbeitet hatten und daher nicht unter das Teilzeitbefristungsgesetz fallen.“

nehme ich wie folgt Stellung:

Zunächst ist festzustellen, dass der Satz 2 des Antrags nicht korrekt formuliert ist. In § 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist der Begriff der Teilzeitbeschäftigung legaldefiniert. Teilzeitbeschäftigt sind demnach Arbeitnehmer:innen, deren Wochenarbeitszeit kürzer ist, als die von vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen. Mithin sind auch diejenigen Arbeitnehmer:innen vom Geltungsbereich erfasst, die von Beginn an in Teilzeit beschäftigt sind.

Richtig ist, dass der Wortlaut des § 11 Abs. 3 TV-L / TVöD enger gefasst ist, als die in § 9 TzBfG statuierte Regelung. Es handelt sich dabei nicht um eine aus dem BAT übernommene, sondern um eine mit Einführung des TV-L bzw. des TVöD neu kreierte Tarifnorm. Auch nach Rücksprache mit der Geschäftsstelle der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ließ sich nicht ergründen, weshalb es seinerzeit zu dieser Einschränkung kam. Ein möglicher Grund könnte sein, dass man Tarifbeschäftigten, die eine Vollzeitstelle innehatten und auf dieser Stelle die Stunden reduzierten, einen höheren Vertrauensschutz zugestehen wollte, bei entsprechender Gelegenheit wieder zur Vollzeitbeschäftigung zurückkehren zu

pertise der LADS genutzt werden, um zu prüfen, wie ein wirkungsvolles Qualitätsmanagement und Monitoring der Beschwerdestelle(n) aufgebaut werden kann. Die Frage, ob und welche Mittel und Möglichkeiten die LADS hat bzw. haben sollte, um zu sanktionieren, kann nicht von SF beantwortet werden, sondern ist im Rahmen der Aufgaben- und Rollenklärung bei der Einrichtung der LADS zu vollziehen.

Zu „Antrag 17: Abschaffung des Ehegattensplittings zugunsten familienfreundlicherer Besteuerungsmodelle

Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt beim Bund wird mit Nachdruck aufgefordert, sich im Bundesrat dafür einzusetzen, dass das Ehegattensplitting zugunsten familienfreundlicher Besteuerungsmodelle abgeschafft wird.“

nehme ich wie folgt Stellung:

Im Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode der Bremischen Bürgerschaft 2019 bis 2023 findet sich folgende Passage (Seite 59):

„Ehegattensplitting durch zeitgemäße Familienförderung ersetzen

Das Ehegattensplitting ist nicht mehr zeitgemäß. Es begünstigt verheiratete oder verpartnerte Paare unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht. Als Instrument zur Unterstützung von Familien schließt es nichteheliche Verantwortungsgemeinschaften aus und entlastet umso mehr, je höher der Einkommensunterschied zwischen den Ehepartnern ist. Dieser steuerliche Anreiz führt regelmäßig zu schlechteren Einkommen bei Frauen und verstärkt strukturell den Lohnabstand zwischen Männern und Frauen. Bremen wird sich im Bundesrat dafür einsetzen, dass das Ehegattensplitting abgeschafft wird. Wir wollen Kinder stärker fördern, unabhängig von der Familienform, in der sie leben. Zugleich setzt sich Bremen im Bundesrat für eine Kindergrundsicherung ein.“

Der Koalitionsvertrag auf Bundesebene vom 24.11.2021 von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP enthält folgende Passage zur Familienbesteuerung:

„Wir wollen die Familienbesteuerung so weiterentwickeln, dass die partnerschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Blick auf alle Familienformen gestärkt werden. Im Zuge einer verbesserten digitalen Interaktion zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung werden wir die Kombination aus den Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführen, das dann einfach und unbürokratisch anwendbar ist und mehr Fairness schafft.“

In der Vergangenheit sind verschiedene Varianten (Familientarifsplitting, Familienrealsplitting oder Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag) Gegenstand politischer Diskussionen und einzelner Vorschläge gewesen. Für die konkrete fachliche Ausgestaltung liegt jedoch bislang kein Konzept vor.

Das BMF hat auf politischer Ebene erste Überlegungen zur Abschaffung der Lohnsteuerklassen III/IV und Überführung in das Faktorverfahren vorgestellt. Dies ist als erster Ansatz für Reformbestrebungen in diesem Bereich zu werten, auf Fachebene sind bislang jedoch noch keine Einzelheiten bekannt geworden.

Sobald konkrete politische Vorgaben vorliegen, sollte vom BMF ein umfassendes Konzept erarbeitet und vorgestellt werden. In Zusammenarbeit mit den Ländern kann im Anschluss mit einer praxistauglichen Umsetzung und der Klärung von Einzelfragen begonnen werden.

Der Bevollmächtigte beim Bund wird sich vor dem Hintergrund des Bremer Koalitionsvertrages und auf Grundlage entsprechender Senatsbeschlüsse im Rahmen der Bundesgesetzgebung im Bundesrat für die Abschaffung des Ehegattensplittings einsetzen.

können. Tarifbeschäftigte, die sich einst auf eine Teilzeitstelle beworben und stets in Teilzeit gearbeitet haben, konnten nicht in gleicher Form darauf vertrauen, eines Tages in Vollzeit zu arbeiten. Dies ist allerdings lediglich eine Vermutung.

Eine Änderung des § 11 Abs.3 TV-L / TVöD kann nicht Gegenstand von landesbezirklichen Tarifverhandlungen sein. Vielmehr bedarf es zunächst einer Befassung der Mitgliederversammlung der TdL. Sollte ein entsprechender Antrag auf Änderung der Tarifnorm mehrheitlich durch die Mitgliederversammlung beschlossen werden, könnte dieses Thema in die darauffolgenden Tarifverhandlungen eingebracht werden oder ggf. auch außerhalb dessen im Wege der Tarifpflege mit den Gewerkschaften verhandelt werden.

Unter dem Datum des 26. August 2022 haben die Gewerkschaften mit den Arbeitgebenden von Bund und der Vereinigung kommunaler Arbeitgebervereinigungen (VKA) im Wege der Tarifpflege zu § 11 Abs. 3 TVöD folgendes beschlossen: Die Regelung, nach der nur Teilzeitbeschäftigte, die früher Vollbeschäftigte waren, bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind, wird gestrichen. Damit wird sichergestellt, dass die Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz Anwendung findet. Danach sind Teilzeitbeschäftigte auch dann vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie nicht zuvor vollbeschäftigt waren.

Ob die Gewerkschaften auch eine entsprechende Veränderung im TV-L fordern werden, bleibt abzuwarten.

Zu „Antrag 8: Für ein diskriminierungs- und sexualisierungsfreies Verhalten am Arbeitsplatz“ Der Landesfrauenrat Bremen fordert den Senat und die Fraktionen der Bürgerschaft dazu auf, Dienst- und Betriebsvereinbarungen entsprechend der aktuellen Rechtslage zu aktualisieren bzw. neu zu treffen, um den professionellen und empathischen Umgang mit dieser Thematik zu regeln.“

nehme ich wie folgt Stellung:

Mit dem AGG, dem Diversity Management Konzept, der Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung und der Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gibt es für den bremischen öffentlichen Dienst bereits einen hinreichend ausgestalteten normativen Rahmen zu dieser Thematik. Eine weitere Dienstvereinbarung würde keinen Mehrwert gegenüber den bereits bestehenden Regelungen erzeugen.

Die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung ist in 2018 grundlegend überarbeitet worden. Auf dieser Grundlage sind sowohl Beratung als auch Beschwerdewege sichergestellt. Es wurde bei SF eine zentrale Beschwerdestelle gemäß der Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung eingerichtet, die in 2021 ihre Arbeit aufgenommen hat. Führungskräfte nehmen eine Schlüsselrolle ein, um einen angemessenen und empathischen Umgang mit der Thematik am Arbeitsplatz zu etablieren und sicher zu stellen. Im Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen werden deshalb für diese Zielgruppe, spezielle Fortbildungen zur Umsetzung der Dienstanweisung sowie der Dienstvereinbarung Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz sowie zu den Themen Antidiskriminierung und Diversity Management angeboten. Weitere Fortbildungsangebote zu diesen Themen gibt es auch für die Zielgruppe aller Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes.

Das zentrale Anliegen der Dienstvereinbarung „Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ aus dem Jahr 2011 ist es, ein Klima zu fördern, das von Vertrauen, gegenseitigem Respekt und offener Kommunikation geprägt ist, um die Voraussetzung für ein gutes Miteinander und eine störungsfreie Zusammenarbeit zu schaffen. In der Dienstvereinbarung sind Vorgehensweisen beschrieben, die ein frühzeitiges Handeln bei Konflikten, aus welchen Gründen auch immer, unterstützen sollen. Angesichts des Alters der Dienstvereinbarung sollte die

Dienstvereinbarung mittelfristig im Hinblick auf Wirksamkeit und Überarbeitungserfordernisse überprüft werden.

Mit der Umsetzung des Diversity-Management-Konzeptes wird das Thema Gender Mainstreaming nochmal auf besondere Weise in den Blick genommen. Unter dem Begriff „Diversity“ werden Genderthemen immer mitgedacht. So entsteht im Kontext vielfaltsbewusster Personalgewinnung (Handlungsfeld 1) ein Leitfaden, indem der Umgang mit diversitätsbewusster Sprache in Wort und Bild bei Stellenausschreibungen geschult wird. So sollen verschiedene Zielgruppen (z.B. migrantische Frauen) besser erreicht und für den öffentlichen Dienst gewonnen werden. Zudem wird eine Fortbildung konzipiert, in der das „Vorurteilsbewusstes Handeln in Stellenbesetzungsverfahren“ im Mittelpunkt steht. Hier sollen gezielt die Haltung und Einstellung der Mitglieder des Auswahlgremiums reflektiert werden, um so mögliche Stereotype und Vorurteile (auch bezogen auf Geschlechterrollen) aufzubrechen und Diskriminierung in der Personalgewinnung abzubauen. Im Kontext vielfaltsbewusster Personalentwicklung (Handlungsfeld 2) entstehen weitere Maßnahmen wie z.B. die Überarbeitung und Neustrukturierung des Fortbildungsprogrammes im Bereich Diversity. Wichtig für den Bereich Gender Mainstreaming ist hier die Fortführung des Frauen-Mentoring-Programms sowie die Initialisierung eines Begleitprozesses der Diversity-Multiplikator:innen, der sie dabei unterstützen soll, Diversity-Maßnahmen (somit auch Gender-Mainstreaming-Maßnahmen) in der eigenen Dienststelle umzusetzen. Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Erhebung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsdaten. Ein Ziel hierbei ist, mögliche Hürden und Barrieren zu identifizieren.

Zu „Antrag 9: Innerbetriebliche Beschwerdestellen (IBS) im Öffentlichen Dienst, Beteiligungsgesellschaften und privaten Betrieben überprüfen, umsetzen und ggf. sanktionieren“

Der Landesfrauenrat Bremen fordert den Bremer Senat und die Fraktionen der Bremer Bürgerschaft auf, die verpflichtende Einrichtung von Innerbetrieblichen Beschwerdestellen (IBS) nach §13 AGG in regelmäßigen Abständen von einer externen Stelle überprüfen zu lassen, ein Monitoring einzusetzen und Betriebe bei Nicht-Einhaltung zu sanktionieren.“

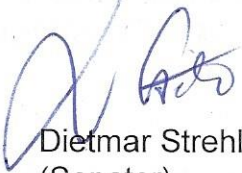
nehme ich wie folgt Stellung:

Im Rahmen des Diversity-Konzepts der FHB war als eine Maßnahme vorgesehen zu prüfen, ob die Ansiedlung der Beschwerdestellen nach §§ 13 AGG bei der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) möglich und sinnvoll ist. Leider konnte die Initiative, eine zentrale Beschwerdestelle nach dem AGG für öffentlich Beschäftigte bei der sich im Aufbau befindlichen Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) anzusiedeln, nicht realisiert werden, da die LADS nun bei der Bürgerschaft verortet wird, dies schließt die organisationelle Anbindung der Beschwerdestelle des Arbeitgebers aus. Nichtsdestotrotz sollte die Zielsetzung, eine zentrale professionell ausgestattete Beschwerdestelle für die Kernverwaltung und Eigenbetriebe des bremischen öffentlichen Dienstes zu schaffen, weiterverfolgt werden und in den Haushaltsberatungen 2023/2024 berücksichtigt werden.

Bis dahin bleibt der bisherige Status quo bestehen, d.h. in allen Ressorts werden für ihren Zuständigkeitsbereich Beschwerdestellen benannt. Nach derzeitigem Stand ist in allen Ressorts eine Beschwerdestelle eingerichtet. Dabei erfolgt die Betreuung/Begleitung der Beschwerdestellen in den Ressorts durch das Referat 33 in Form von Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten. Diese sollen nach einer pandemiebedingten Pause zukünftig wieder intensiviert werden.

Wenn die Frage der zukünftigen Ausgestaltung und Verortung der Beschwerdestelle nach § 13 AGG für den bremischen öffentlichen Dienst abschließend geklärt ist, sollte auch die Ex-

Mit freundlichem Gruß

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Strehl', written over the printed name.

Dietmar Strehl
(Senator)