

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

## Landesgleichstellungsgesetz

Inkrafttreten: 24.05.2023

Zuletzt geändert durch: zuletzt geändert durch Artikel 2 Absatz 2 des Gesetzes vom 11.12.2024 (Brem.GBl. S. 1113, 1115)

Fundstelle: Brem.GBl. 1990, 433

Gliederungsnummer: 2046-a-1

### Fußnoten

- \* Verkündet als Artikel 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen vom 20. November 1990 (Brem.GBl. S. 433)

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

### Abschnitt I Allgemeine Vorschriften

#### § 1 Ziel des Gesetzes

(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.

(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 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen**

(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.

(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.

### **Abschnitt II Quotierung**

#### **§ 3 Ausbildungsplatzquoten**

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

(2) Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, findet eine vorrangige Berücksichtigung von Bewerberinnen nicht statt.

#### **§ 4 Einstellung, Übertragung eines Dienstpostens und Beförderung**

(1) 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.

(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.

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

(4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne des Absatzes 1 und 2, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

(5) Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn in den einzelnen Entgeltgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind. Dies gilt auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen.

## **§ 5 Benennung und Entsendung**

Bei Benennungen für und Entsendungen in Gremien, öffentliche Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalauswahlgremien sollen Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden.

## **Abschnitt III Fördermaßnahmen**

### **§ 6 Frauenförderpläne**

(1) Die Behörden und Dienststellen haben für ihren Bereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern. Es sind in jeder Dienststelle Daten zur Erstellung einer Analyse über die Beschäftigungsstruktur zu erheben. Die Analyse ist jährlich fortzuschreiben. Zum Abbau der Unterrepräsentation der Frauen sind Frauenförderpläne in den Dienststellen aufzustellen, die Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten sollen. Für die Erstellung der Analyse sind die diesem Gesetz als [Anlage](#) beigefügten Vorgaben für die Datenerhebung maßgebend.

(2) Wenn Aufgaben des Personalwesens, insbesondere Personalentwicklungsplanung, -förderung, -einsatz, Ausbildung und berufliche Weiterbildung zentral von einer Behörde für mehrere Behörden wahrgenommen werden, erstellt diese, gegebenenfalls in Abstimmung mit der abgebenden Behörde, einen behörden- und dienststellenübergreifenden Frauenförderplan nach Absatz 1.

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

## § 7 Stellenausschreibungen

- (1) Stellenausschreibungen müssen 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.
- (2) Absatz 1 gilt auch für Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen.
- (3) Stellenausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen.
- (4) Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft sind im Einstellungsverfahren unzulässig.

## § 8 Familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung

- (1) Grundsätzlich sind Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Im übrigen sind Arbeitsplätze so zu gestalten, daß sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbeschäftigung oder bei Ermäßigung der Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Dies gilt insbesondere auch auf der Funktionsebene der Laufbahngruppe 2 sowie für entsprechende Positionen bei Tarifbeschäftigten und außertariflich Beschäftigten.
- (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.
- (3) Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten zu entsprechen.

## § 9 Fort- und Weiterbildung

- (1) In die Fort- und Weiterbildungsangebote 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.
- (2) Frauen sind vermehrt als Leiterinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen einzusetzen.

(3) Es sind Veranstaltungen anzubieten, die gezielt der Fort- und Weiterbildung von Frauen dienen, insbesondere auch solche, die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten.

(4) Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Veranstaltungen sind so zu planen, daß Beschäftigte mit Familienarbeit an ihnen teilnehmen können.

## **§ 10 Berufstätigkeitsunterbrechung**

(1) Beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zum Beruf aufrechtzuerhalten. Ihnen sollen zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) angeboten werden.

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

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

(4) Die Fortbildungsveranstaltungen nach Absatz 2 und 3 sind dienstliche Veranstaltungen. Besoldung oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Beschäftigten aus Anlaß der Teilnahme jedoch nicht gewährt; eine Anrechnung auf die ruhegehalttsfähige Dienstzeit erfolgt nicht.

## **Abschnitt IV Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**

### **§ 11 Wahl**

(1) Ist in einer Dienststelle ein Personalrat zu wählen, wird eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt. Ist ein Richterrat zu wählen, wird für den richterlichen Bereich eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin gewählt.

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

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

(4) Die Wahlen finden alle vier Jahre zeitgleich mit den Personalratswahlen oder Richterratswahlen statt. Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes finden die Wahlen statt, wenn

1. das Amt der 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.

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.

(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.

(6) Die Kandidatin, auf die die meisten Stimmen entfallen sind, ist als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Stellvertreterin ist die Kandidatin mit der zweithöchsten Stimmenzahl.

(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.

## **§ 12 Amtszeit**

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.

### **§ 13 Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

(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.

(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.

(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.

(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](#).

(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.

(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.

(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, an allen Sitzungen des Personalrates mit beratender Stimme teilzunehmen.

(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.

(9) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden abzuhalten, die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen.



(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.

(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.

### **§ 13a**

#### **Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Disziplinarverfahren**

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.

### **§ 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.

### **§ 14**

#### **Kosten der Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die durch die Tätigkeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.

(2) Die Dienststelle hat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal bereitzustellen.

### **§ 14a**

#### **Rechtsschutz**

(1) Bleibt in den Fällen des [§ 13 Absatz 3](#) 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.

(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.

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

(4) Die Klage hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die Dienststelle trägt die der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten.

## **§ 15**

### **Persönliche Rechte und Pflichten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Sie darf in Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(3) Sie besitzt die gleiche persönliche Rechtsstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrates oder Richterrates, die Stellvertreterin wie ein stellvertretender Personalrat.

(4) Die 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 300 oder mehr 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.

(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.

## **§ 16 Berichtspflicht**

- (1) Der Senat berichtet der Bürgerschaft im Abstand von vier Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.
- (2) Der Bericht wird auf der Grundlage der Analyse der Dienststellen erstellt und gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes.
- (3) Die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau kann eine Stellungnahme zu dem Bericht abgeben. Die Stellungnahme ist mit dem Bericht des Senats an die Bürgerschaft weiterzuleiten.

## **§ 17 Leistungsbeurteilung und Besprechungen von Führungskräften**

- (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.
- (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.

## **§ 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.

### **Anlage**

zu [§ 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen](#)

Zur Erstellung der Analyse nach [§ 6 Abs. 1](#) sind folgende Daten zu erheben, 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:

1. Die Zahl der in einer Dienststelle beschäftigten Personen der jeweiligen Personalgruppe, getrennt nach Geschlecht, Entgelt- und Besoldungsgruppe.
2. Die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe.
3. Zahl der beantragten und abgelehnten Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen und Aufstockung der Arbeitszeit, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Entgelt- und Besoldungsgruppe, Art des personellen Ausgleichs.
4. Bei Stellenbesetzungen Angaben zur
  - 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.
5. Bei Umsetzung Angaben zur bisherigen Entgelt-, Besoldungsgruppe, Personalgruppe, Teilzeit-, Vollzeitbeschäftigung.
  6. Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Personalgruppe.
  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.

- 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**

- Zahl der Benennungen und Entsendungen nach Geschlechtern getrennt.

ausser Kraft