

1 Überholt durch andere Vereinbarung oder gesetzliche Regelung!

Nr. 114

Zwischen
dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst

14,

einerseits

und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -,

dem Deutschen Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -,

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -

andererseits

wird gemäß § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) in der Fassung vom 16. Januar 1979 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt Seite 17) folgende Vereinbarung getroffen:

- / Die als Anlage dieser Vereinbarung beigefügte Richtlinie zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg wird verbindlich vereinbart.

Die Vereinbarung tritt am 1. Januar 1984 in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende - erstmals zum 31. Dezember 1986 - gekündigt werden; sie hat keine Nachwirkung.

Hamburg, den 30. November 1983

Freie und Hansestadt Hamburg
- Senatsamt für den Verwaltungsdienst -

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -

Deutscher Beamtenbund
- Landesbund Hamburg

Deutscher Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark

Richtlinie

14

zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst
der Freien und Hansestadt Hamburg

1. Die Behörden und Ämter stellen Überlegungen an, durch welche personalpolitischen und organisatorischen Maßnahmen in ihrem Zuständigkeitsbereich Beiträge zur Gleichstellung der Frau geleistet werden können. Sie entwickeln insbesondere Vorstellungen darüber, inwieweit Frauen künftig in Berufsbereiche eingeführt werden können, in denen sie bisher unterrepräsentiert waren. Dies gilt in gleicher Weise für den Ausbildungsbereich.
2. Die Behörden und Ämter entwickeln Maßnahmen, mit denen in ihrem Zuständigkeitsbereich Frauen motiviert und unterstützt werden können, sich verstärkt um höherwertige Funktionen zu bewerben und diese wahrzunehmen.
3. In die zentralen Fortbildungsangebote wird das Thema "Gleichstellung der Frau" einbezogen. Insbesondere Fortbildungsveranstaltungen, die gezielt auf die Übernahme von Vorgesetztenpositionen vorbereiten, werden um Lehrinhalte erweitert, die das Bewußtsein für diese Problematik stärken und Personalentscheidungen zugunsten von Frauen fördern.
4. Zentrale Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, daß Frauen verstärkt zur Teilnahme motiviert werden. Dabei sind insbesondere neue Formen der Fortbildung zu entwickeln, die auch Beschäftigten mit Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglichen oder erleichtern.
5. Die Vorgesetzten in der hamburgischen Verwaltung fördern verstärkt die Teilnahme von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen und ihre Bewerbung um Aufstiegspositionen.
6. Die Behörden und Ämter stellen Überlegungen an, inwieweit in ihrem Zuständigkeitsbereich Frauen verstärkt zur Teilnahme an dezentralen Fortbildungsveranstaltungen motiviert werden können, und nehmen auch in die Lehrinhalte der dezentralen Fortbildungsangebote das Thema "Gleichstellung der Frau" auf.

14

Die Behörden und Ämter entwickeln in Zusammenarbeit mit dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst - Personalamt - Vorstellungen über Fortbildungsangebote für Beschäftigte, die aufgrund einer Beurlaubung insbesondere aus familiären Gründen vorübergehend nicht berufstätig sind, um ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Unabhängig davon ist in den Behörden und Ämtern sicherzustellen, daß laufende Fortbildungsveranstaltungen auch für beurlaubte Beschäftigte offen sind und auch sie regelmäßig Kenntnis über das Fortbildungsangebot erhalten.

Fortbildungsveranstaltungen nach den Absätzen 1 und 2 sind dienstliche Veranstaltungen; Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Beschäftigten aus Anlaß der Teilnahme jedoch nicht gewährt.

Bei der Besetzung von höherwertigen Stellen sind Frauen - bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber - in jeder Dienststelle so zu berücksichtigen, daß sie in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Funktionsgruppe vertreten sind. Bei Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen nach Satz 1 bleibt das Mitbestimmungsrecht der Personalräte unberührt.

Bei Neu-Einstellungen sind weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in jeder Dienststelle in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen so zu berücksichtigen, daß die Überrepräsentation von Männern abgebaut wird. Bei Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen nach Satz 1 bleibt das Mitbestimmungsrecht der Personalräte unberührt.

10. Stellenausschreibungen für bislang "typisch männliche" Berufsfelder sind so zu gestalten, daß auch Frauen ausdrücklich davon angesprochen werden.

Bei der Inanspruchnahme "familienfreundlicher Arbeitszeiten" sind Aufstiegs- und Leitungspositionen nicht auszuschließen.

12. Die Behörden werden im Abstand von zwei Jahren gegenüber dem Senat über ihre Bemühungen in ihrem Zuständigkeitsbereich um die Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst berichten, erstmals zum 1. Oktober 1985; die Personalräte erhalten Gelegenheit zur Stellungnahme zum jeweiligen Bericht. Die Berichte sollen über alle Bemühungen zur Gleichstellung der Frau Auskunft geben, Entwicklungen deutlich machen und auch über Aktivitäten Aufschluß geben, die nicht zu dem beabsichtigten Erfolg geführt haben.

Für die Auswertung und Weiterleitung der Berichtsergebnisse ist die Leitstelle Gleichstellung der Frau verantwortlich. Sie wird in Zusammenarbeit mit dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst - Personalamt - als Grundlage für den Bericht ein Erhebungsschema entwickeln.

13. Den Dienststellen und den Personalräten wird empfohlen, jeweils geeignete Beschäftigte zu benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können.