

Vorlage für die Sitzung des Senats am 25.09.2018

„Personalbericht 2018“

„Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2016“

A. Problem

Gemäß § 16 Absatz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (LGG) berichtet der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes. Der LGG-Bericht erstreckt sich auf die Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (Kernbereich), auf die Eigenbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO), die Sonderhaushalte nach § 15 LHO, die Stadtgemeinde Bremerhaven und die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen sowie die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften.

Darüber hinaus hat der Senat am 26.08.2008 beschlossen, die im öffentlichen (Mehrheits-) Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen in das Berichtswesen aufzunehmen (Vorlage 598/17). Die Anwendung des LGG für bremische Mehrheitsgesellschaften kann aus formellen Gründen nicht durch das Landesgesetz geregelt werden, denn die interne Organisation von Gesellschaften sowie die Betriebsverfassung liegen in der ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz des Bundes. Der Senat hat deshalb eigene „Regelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ beschlossen.

B. Lösung

Die Senatorin für Finanzen nimmt diese Aufgabe im Rahmen der Personalberichterstattung wahr und legt den „Personalbericht 2018 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes“ mit den Daten des Jahres 2016 vor. Berichtsgrundlage sind die Beschäftigungsstrukturanalysen aller Dienststellen, die in der Anlage zu Artikel 1 § 6 LGG näher beschrieben sind.

Die Personalstrukturdaten von 21 bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden ebenfalls durch die Senatorin für Finanzen auf Grundlage der Anlage zu § 1 der Regelungen des Senats von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsgesellschaften erhoben und ausgewertet.

Der Bericht gliedert sich in drei Teile. Teil A. gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse des Geltungsbereichs des LGG sowie über die Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften. In Teil B. wird ausschließlich über die Personalstruktur des Geltungsbereichs berichtet und in Teil C. ausschließlich über die bremischen Mehrheitsgesellschaften.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Keine finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen.

Der Bericht bezieht sich auf genderbezogene Fragestellungen

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) hat gemäß § 16 Absatz 3 LGG das Recht, eine Stellungnahme zu dem Bericht abzugeben. Von diesem Recht hat die ZGF Gebrauch gemacht. Die Stellungnahme ist als Anlage in den Bericht eingefügt.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Der Bericht ist nach Beschlussfassung zur Veröffentlichung – auch über das zentrale elektronische Informationsregister – geeignet.

G. Beschluss

Der Senat nimmt entsprechend der Vorlage 2365/19 den „Personalbericht 2018 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2016“ der Senatorin für Finanzen zur Kenntnis und beschließt die Mitteilung und deren Weiterleitung an die Bremische Bürgerschaft (Landtag) mit der Bitte um Kenntnisnahme.

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 25. September 2018**

**Personalbericht 2018
Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des
Jahres 2016**

Gemäß § 16 Absatz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen berichtet der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes. Der Senat legt hiermit den Personalbericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit Daten des Jahres 2016 vor.

Der Senat hat am 26.08.2008 beschlossen, die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen in das Berichtswesen aufzunehmen. Auf der Grundlage der „Regelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ wurden die Personalstrukturdaten von 21 bremischen Mehrheitsgesellschaften für das Jahr 2016 ebenfalls erhoben und ausgewertet.

Der Bericht gliedert sich in drei Teile. Teil A. gibt einen Überblick über die gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse des Geltungsbereichs des LGG sowie über die Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften. In Teil B. wird ausschließlich über die Personalstruktur des Geltungsbereichs berichtet und in Teil C. ausschließlich über die bremischen Mehrheitsgesellschaften.

Der Senat überreicht der Bremischen Bürgerschaft den Personalbericht 2018 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit Daten des Jahres 2016 mit der Bitte um Kenntnisnahme und Weiterleitung an den Ausschuss für die Gleichstellung der Frau.



Bericht

Die Senatorin für Finanzen

Personalbericht 2018

Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2016

Impressum

Herausgeberin:

Die Senatorin für Finanzen
Referat 32 – Personalcontrolling und IT im Personalmanagement
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Kontakt:

Email: personalcontrolling@finanzen.bremen.de

Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:

Frau Bahrenburg
Frau Dr. Krause-Nicolai
Frau Murken
Frau Rodewald
Email: personalstruktur@finanzen.bremen.de

Druck:

Hausdruckerei, Die Senatorin für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Dieser Bericht steht im Internet unter

www.finanzen.bremen.de/personal/personalcontrolling/veroeffentlichungen-3123
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: August 2018



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Datengrundlagen und Erhebungsmethoden	3
2.1. Personalbestand.....	3
2.2. Datenstruktur und Datenherkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse	3
A. Management Summary Gleichstellungsrelevante Berichtsergebnisse	5
A. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG sowie in den bremischen Mehrheitsgesellschaften	7
A. 1.1. Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse...	7
B. Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)	11
B. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG	13
B. 1.1. Personalbestand nach Geschlecht in den Bereichen	13
B. 1.2. Frauenanteile in den Personalgruppen insgesamt und nach Bereichen	14
B. 1.3. Statusgruppen nach Geschlecht und nach Bereichen	14
B. 1.4. Laufbahngruppen nach Geschlecht	15
B. 1.5. Entlohnungsstufen nach Geschlecht.....	16
B. 1.6. Strukturindex nach Geschlecht	18
B. 1.7. Beschäftigungsumfang in den Bereichen und Laufbahngruppen nach Geschlecht.....	20
B. 2. Leitungsfunktionen und Leitungsebenen	22
B. 2.1. Leitungsebenen nach Bereichen und Geschlecht	22
B. 2.2. Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen, Beschäftigungsumfang, Personalgruppen und Geschlecht.....	23
B. 3. Beförderungen und Höhergruppierungen	27
B. 3.1. Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen.....	27
B. 3.2. Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht.....	27
B. 3.3. Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen	28
B. 4. Stellenbesetzungen	30
B. 4.1. Stellenbesetzungen nach Bereichen und ausgewählten Personalgruppen	30
B. 4.1.1. Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen	31
B. 4.1.2. Stellenbesetzungen nach der Art der Besetzung	31
B. 4.1.3. Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten	32

B. 4.1.4. Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse.....	32
B. 5. Arbeitszeitveränderungen	34
B. 5.1. Arbeitszeitveränderungen nach Geschlecht und Bereichen.....	34
B. 5.2. Anteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen, Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen nach Geschlecht.....	34
B. 6. Auszubildende	36
B. 6.1. Frauenanteile an den Bewerbungen.....	36
B. 6.2. Einstellungen nach Ausbildungsberufen und -kategorien nach Geschlecht	37
B. 7. Fort- und Weiterbildung.....	38
B. 7.1. Anzahl der genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungskursen nach Geschlecht.....	38
B. 7.2. Fort- und Weiterbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht.....	38
B. 7.3. Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen	39
B. 8. Entsendung in Gremien.....	41
B. 8.1. Anteile der Gremien an den Entsendungen nach Geschlecht.....	41
B. 9. Frauenbeauftragte.....	43
B. 9.1. Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten	44
B. 9.2. Frauenbeauftragte in Relation zur Dienststellengröße	44
B. 9.3. Frauenbeauftragte in Relation zu Dienststellen und Bereichen.....	45
B. 9.4. Dienstbefreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen..	45
B. 10. Frauenförderpläne	47
B. 10.1. Frauenförderpläne	47
B. 10.2. Frauenförderpläne nach Dienststellengröße	47
B. 10.3. Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen ...	48
B. 11. Widerspruchsverfahren und Klagen.....	49
B. 11.1. Widerspruchsverfahren	49
B. 11.2. Klagen.....	49
C. Bremische Mehrheitsgesellschaften	51
C. 1. Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften.....	53
C. 1.1. Frauenanteile am Personalbestand	55
C. 1.2. Personalgruppen	56
C. 1.3. Beschäftigungsumfang	57
C. 2. Leitungsfunktionen.....	59
C. 2.1. Frauenanteile an Leitungsfunktionen.....	59
C. 2.2. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang	59
C. 2.3. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	59

C. 2.4. Frauenanteile in den Leitungsebenen	60
C. 3. Stellenbesetzungen	61
C. 4. Auszubildende, Höhergruppierungen, Fort- und Weiterbildungen	62
C. 4.1. Auszubildende	62
C. 4.2. Höhergruppierungen	62
C. 4.3. Fort- und Weiterbildung	62
C. 5. Frauenbeauftragte	63
C. 5.1. Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten	63
C. 5.2. Befreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen	64
C. 6. Frauenförderpläne	65
C. 6.1. Frauenförderpläne	65
C. 6.2. Frauenförderpläne nach Größe der Mehrheitsgesellschaften	65
Stellungnahme der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	67
Tabellenanhang	i
Anlagenverzeichnis	iii
Abkürzungsverzeichnis	47

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Personalbestand nach Bereichen (2016).....	7
Tabelle 2:	Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den Bereichen (2000, 2014 und 2016).....	13
Tabelle 3:	Durchschnittliche Personalkosten nach ausgewählten Entlohnungsstufen in Euro der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2016).....	17
Tabelle 4:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2000, 2014 und 2016).....	22
Tabelle 5:	Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2014 und 2016).....	24
Tabelle 6:	Entwicklung der Leitungsfunktionen nach Personalgruppen und Geschlecht (2014 und 2016).....	26
Tabelle 7:	Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2016)	30
Tabelle 8:	Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach ausgewählten Personalgruppen (2016).....	31
Tabelle 9:	Frauenanteile nach Art der Stellenbesetzung (2016).....	32
Tabelle 10:	Frauenanteile an den Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten nach Bereich (2016).....	32
Tabelle 11:	Frauenanteile an den Einstellungen nach Beschäftigungsverhältnissen (2016).....	33
Tabelle 12:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2016).....	34
Tabelle 13:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2016).....	35
Tabelle 14:	Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2000, 2014 und 2016)	44
Tabelle 15:	Art der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2016)	46
Tabelle 16:	Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2000 bis 2016).....	47
Tabelle 17:	Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2016).....	47
Tabelle 18:	Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2000 bis 2016)	49
Tabelle 19:	Entwicklung der Anzahl der Klagen (2000 bis 2016).....	49
Tabelle 20:	Übersicht über die Bremischen Mehrheitsgesellschaften (Stand 2016)	54
Tabelle 21:	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (2016).....	55
Tabelle 22:	Entwicklung der Frauenanteile an Leitungsfunktionen (2010 bis 2016)	59
Tabelle 23:	Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang (2016).....	59
Tabelle 24:	Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2016)	60
Tabelle 25:	Stellenbesetzungen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2016).....	61
Tabelle 26:	Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2016)	62
Tabelle 27:	Höhergruppierungen nach Personalgruppen (2016).....	62

Tabelle 28:	Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Fortbildungsveranstaltungen (2016).....	62
Tabelle 29:	Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2010 bis 2016).....	63
Tabelle 30:	Art der Befreiung von der beruflichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2016)	64
Tabelle 31:	Entwicklung der Anzahl der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen (2010 bis 2016).....	65
Tabelle 32:	Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2016)	65

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Personalbestand in den Bereichen des Geltungsbereichs des LGG (2016)	13
Schaubild 2:	Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2014 und 2016)	14
Schaubild 3:	Anteile der Beschäftigten nach Bereich und Statusgruppe (2016)	15
Schaubild 4:	Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2014 und 2016) ..	15
Schaubild 5:	Anteile der Laufbahngruppen nach Bereichen und Geschlecht (2016)	16
Schaubild 6:	Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht (2016) ..	17
Schaubild 7:	Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2016)	19
Schaubild 8:	Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2016)	20
Schaubild 9:	Anteile der Laufbahngruppen von Teilzeitbeschäftigten in den Bereichen (2016)	21
Schaubild 10:	Anteile der Laufbahngruppen von Vollzeitbeschäftigten in den Bereichen (2016)	21
Schaubild 11:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2014 und 2016)	23
Schaubild 12:	Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2016)	23
Schaubild 13:	Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2014 und 2016)	24
Schaubild 14:	Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen in den Entlohnungsstufen (2016)	25
Schaubild 15:	Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2000, 2014 und 2016)	27
Schaubild 16:	Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000, 2014 und 2016)	28
Schaubild 17:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2016)	28
Schaubild 18:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie nach Entlohnungsstufen (2016)	29
Schaubild 19:	Frauenanteile am Personalbestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2016)	30
Schaubild 20:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2016)	31
Schaubild 21:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2016)	35
Schaubild 22:	Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000, 2014 und 2016)	36
Schaubild 23:	Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorien (2000, 2014 und 2016)	37
Schaubild 24:	Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungen nach Geschlecht (2016)	38
Schaubild 25:	Frauenanteil an Fortbildungsveranstaltungen nach Themenbereichen (2016)	39

Schaubild 26: Frauenanteile im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2016) – ohne MHG	40
Schaubild 27: Anteile der Gremien an den Entsendungen (2016)	41
Schaubild 28: Frauenanteile an den Entsendungen in die Gremien (2016)	42
Schaubild 29: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2016)	44
Schaubild 30: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2016).....	45
Schaubild 31: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplänen und weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2016)	48
Schaubild 32: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2016)	48
Schaubild 33: Frauenanteile in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2016).....	56
Schaubild 34: Frauenanteile nach Personalgruppen in den Mehrheitsgesellschaften (2014 und 2016)	56
Schaubild 35: Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht (2016).....	57
Schaubild 36: Anteil der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppe (2016)	57
Schaubild 37: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2016)	58
Schaubild 38: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2016) der bremischen Mehrheitsgesellschaften	60
Schaubild 39: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2016)	63
Schaubild 40: Anteile der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2016) – nur MHG	66

1. Einleitung

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 20. November 1990, zuletzt geändert durch Artikel 1 ÄndG vom 01.02.2011, Brem.GBl. S. 63), besteht nun seit fast 28 Jahren. Ziel des Gesetzes (§ 1 LGG) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst nach Maßgabe des Gesetzes. Darüber hinaus gibt es den Beschluss des Senats vom 26.08.2008 über die Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsgesellschaften. Mit diesem wurden die Zielsetzungen des LGG auf die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen Gesellschaften übertragen. In einem Turnus von zwei Jahren berichtet die Senatorin für Finanzen im Auftrag des Senats der Bremischen Bürgerschaft über die Durchführung des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (§ 16 Absatz 1 LGG) sowie über die Beschäftigungsstrukturdaten der bremischen Mehrheitsgesellschaften.

Der vorliegende LGG-Bericht beinhaltet die Daten der Beschäftigungsstrukturanalyse des Jahres 2016. Als Vergleichsjahr wird das vorangegangene Berichtsjahr 2014 herangezogen. Der vorliegende Bericht gliedert sich in drei Teile:

- Teil A beinhaltet eine Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse und bezieht dabei die Daten des Geltungsbereichs des LGG sowie die der bremischen Mehrheitsgesellschaften ein.
- In Teil B wird ausschließlich über die Beschäftigten des Geltungsbereichs des LGG berichtet. Neu ist hier, dass der Geltungsbereich in vielen Auswertungen differenziert nach den Bereichen Kernverwaltung, Ausgliederungen, Magistrat Bremerhaven und Entsorgungsbetriebe Bremerhaven und sonstigem Geltungsbereich dargestellt wird. Die von der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) geforderte Aufschlüsselung des Magistrates Bremerhaven nach Dienststellen konnte für diesen Bericht gemäß des Magistrates Bremerhavens aus technischen Gründen noch nicht realisiert werden, ist jedoch für die nächste Berichterstattung

in Aussicht gestellt worden. Das bedeutet, dass der Magistrat Bremerhaven in diesem Bericht noch als eine Dienststelle dargestellt wird (siehe hierzu auch Kapitel B. 9.1 auf Seite 44).

- Teil C informiert ausschließlich über die Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften.

Ein „methodischer Überblick“ informiert zu Beginn der Kapitel über die Basis der verwendeten Daten und Besonderheiten.

Ein Abkürzungsverzeichnis befindet sich am Ende des Anhangs.

Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes und strukturelle Veränderungen

Gemäß § 2 LGG gehören zum Geltungsbereich des LGG die Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (Kernverwaltung), die Eigenbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO), die Sonderhaushalte nach § 15 LHO, die Stadtgemeinde Bremerhaven und die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen sowie die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften (vergleiche hierzu Anlage 1 auf Seite 1 des Tabellenanhangs). Außerdem werden die bremischen Mehrheitsgesellschaften gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 ebenfalls in diese Berichterstattung aufgenommen. Zur Vereinfachung wird nachfolgend der Begriff Dienststelle für alle Organisationen, über die hier berichtet wird, verwendet. Insgesamt erstreckt sich die Berichterstattung im aktuellen Berichtsjahr 2016 über 126 Dienststellen. Diese verteilen sich auf 66 Dienststellen der Kernverwaltung, 18 Dienststellen der Ausgliederungen (6 Dienststellen aus dem Bereich der Sonderhaushalte, 7 Eigenbetriebe, 2 Stiftungen und 3 Anstalten des öffentlichen Rechts), 19 sonstige Körperschaften, 21 Gesellschaften, sowie auf den Magistrat Bremerhaven und auf die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven.

Vom Berichtsjahr 2014 zum Berichtsjahr 2016 hat es folgende strukturelle Änderungen gegeben:

- Der Senator für Gesundheit ist seit 2015 bei der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz eingegliedert.
- Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen wurde in die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport umstrukturiert.
- Das Ressort Kinder gehört nun zur Senatorin für Kinder und Bildung.
- Der Bereich Sport ist vom Senator für Inneres zur Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport gewechselt.
- Das Versorgungsamt wurde in das Amt für Versorgung und Integration umbenannt.
- Die Handelskammer Bremen und die Industrie- und Handelskammer Bremerhaven sind zur Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven verschmolzen.

Folgende Dienststelle wurde neu in die Berichterstattung aufgenommen:

- Universum Managementgesellschaft mbH

2. Datengrundlagen und Erhebungsmethoden

2.1. Personalbestand

Zum Personalbestand zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, die im Geltungsbereich des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Diese werden unter dem Begriff Beschäftigte zusammengefasst. Ausgenommen sind:

- nebenamtlich beziehungsweise nebenberuflich tätige Beschäftigte, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie Senatorinnen und Senatoren sowie
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten.

2.2. Datenstruktur und Datenherkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse

Jede Dienststelle hat zur Erstellung einer Beschäftigungsstrukturanalyse Daten zu erheben, die gemäß § 6 Absatz 1 Satz 3 LGG jährlich fortzuschreiben sind. Die Vorgaben für die Analyse sind gemäß § 6 Absatz 1 Satz 5 LGG der Anlage zum Landesgleichstellungsgesetz zu entnehmen.

Die dem Bericht zugrundeliegenden Analysen zum Personal beruhen im Wesentlichen auf drei Datenquellen:

- Personalverwaltungssystem PuMa Online, Modul „Frauenförderung“:

Die Dienststellen, die mit dem zentralen Datenbanksystem PuMa Online ausgestattet sind, pflegen die zu erhebenden Daten zum Landesgleichstellungsgesetz in das Modul „Frauenförderung“ ein. Die allgemeinen Strukturauswertungen basieren auf den Controllingdaten des PuMa Online-Systems.

- Excel-Erhebungstabelle für den sonstigen Geltungsbereich:

Dienststellen, die nicht über einen PuMa Online Zugang verfügen, liefern ihre Daten zur Beschäftigungsstruktur in aggregierter Form in einer Excel-Tabelle. Der Beschäftigtenbestand

muss selbstständig erhoben werden, da kein Abgleich mit Abrechnungsdaten erfolgt.

- Excel-Erhebungstabelle für die bremischen Mehrheitsgesellschaften:

Die Erhebungstabellen für die Gesellschaften sind weniger umfangreich und entsprechen den Anforderungen der Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vom 26.08.2008. Ein Vergleich mit den Daten aus dem Geltungsbereich ist daher nicht in allen Teilen möglich.

Die Erhebung der Daten über das PuMa Online Modul „Frauenförderung“ sowie über die Excel-Tabellen erfolgt zum Stichtag 31. Dezember eines Jahres. Die aus dem PuMa Online-System generierten Controllingdaten basieren jeweils auf den Stichtag 01.12. eines Jahres.

Nicht alle Institutionen können alle geforderten Landesgleichstellungsdaten zur Verfügung stellen. Sind Daten nicht klar zuzuordnen, sind sie im LGG-Bericht unter der Rubrik „nicht zugeordnet“ aufgeführt.

Um eine Vergleichbarkeit des aktuellen Berichtsjahres mit den Vorjahren zu gewährleisten, werden auftretende organisatorische Veränderungen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen für die vergangenen Jahre zurückbereinigt. Für den sonstigen Geltungsbereich und für die bremischen Mehrheitsgesellschaften kann diese Form der Rückbereinigung aufgrund unzureichender Informationen jedoch nicht durchgeführt werden.

Teil

A.

**Management Summary
Gleichstellungsrelevante
Berichtsergebnisse**

A. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG sowie in den bremischen Mehrheitsgesellschaften

A. 1.1. Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse

Die Analyse der Beschäftigungsstrukturdaten bestätigt, dass das LGG nach wie vor eine positive Wirkung auf die paritätische Verteilung der Geschlechter entfaltet und Frauenförderung im öffent-

lichen Dienst sowie in den Mehrheitsgesellschaften erfolgreich durchgeführt wird. Dennoch können mit den Zahlen der Beschäftigungsstrukturanalysen aus dem Jahr 2016 auch Bereiche mit geschlechtsspezifischer Segregation aufgezeigt werden, aus denen sich zukünftige Handlungsfelder für die Frauenförderung ableiten lassen.

Tabelle 1: Personalbestand nach Bereichen (2016)

Bereich □	Beschäftigte			Frauenanteil 2016	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	weiblich	männlich	insgesamt		
Kernverwaltung	9.572	7.325	16.897	56,6%	47,0%
Ausgliederungen	5.739	3.679	9.418	60,9%	26,2%
darunter:					
Sonderhaushalte	2.233	2.337	4.570	48,9%	12,7%
Eigenbetriebe Bremen	2.593	873	3.466	74,8%	9,6%
Anstalten des öffentlichen Rechts*	845	438	1.283	65,9%	3,6%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	68	31	99	68,7%	0,3%
Zwischensumme Kernbereich und Ausgliederungen	15.311	11.004	26.315	58,2%	73,2%
Magistrat Bremerhaven	2.861	2.099	4.960	57,7%	13,8%
Eigenbetriebe Bremerhaven	15	87	102	14,7%	0,3%
Sonstiger Geltungsbereich	2.675	1.900	4.575	58,5%	12,7%
LGG-Geltungsbereich insgesamt	20.862	15.090	35.952	58,0%	100,0%
Mehrheitsgesellschaften	7.173	3.028	10.201	70,3%	
Beschäftigte insgesamt	28.035	18.118	46.153	60,7%	

*inklusive der Bremischen Landesmedienanstalt

Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes:¹

- Der **Frauenanteil an den Beschäftigten** insgesamt hat sich, wie auch in den letzten Jahren, weiter erhöht und beträgt im Jahr 2016 58,0 %. Dies ist zum einen auf den Austritt älterer Jahr-

gänge zurückzuführen, in denen Männer deutlich stärker als Frauen vertreten sind, zum anderen hat sich die Einstellungspraxis zugunsten der Beschäftigung von Frauen verändert. So wurden in 2016 64,8 % der **Stellen** mit Frauen **besetzt**.

- Im Vergleich mit dem Berichtsjahr 2014 sind im Jahr 2016 in **Personalgruppen mit hohem Männeranteil**, wie der Polizei und des Strafvollzugs, die Frauenanteile von 24,8 % auf 25,2 % beziehungsweise von 21,4 % auf 24,1 % angestiegen. Fast unverändert niedrig sind die Frauenanteile beim Personal der Feuerwehr, der Forschung und des technischen Personals.

¹ Die Bremische Landesmedienanstalt (brema) wird in künftigen Berichterstattungen nicht mehr den Ausgliederungen, sondern der Kategorie „Sonstiger Geltungsbereich“ zugeordnet werden. Der Grund ist, dass der Senat gegenüber der brema lediglich die Rechts- und nicht die Fachaufsicht hat.

- Von den insgesamt 35.952 Beschäftigten sind 59,6 % in einem **Arbeitnehmer-** und 40,4 % in einem **Beamtenverhältnis** beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2014 ist eine Verschiebung um 0,2 Prozentpunkte zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzustellen.
 - Insgesamt werden 1.094 **Auszubildende** in 55 Ausbildungsberufen eingestellt.
 - In fast allen **Laufbahngruppen** überwiegen die Frauenanteile. Lediglich in Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, sind mit 50,2 % geringfügig mehr Männer als Frauen vertreten. In 2014 waren es noch 52,8 %.
 - Gut die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten sind allein den drei **Entlohnungsstufen** 08, 09 und 13 zugeordnet. Auch die Frauenanteile in diesen Stufen betragen jeweils über 50 %. Knapp die Hälfte der männlichen Beschäftigten finden sich in den Entlohnungsstufen 09, 10 und 13. Den höheren Entlohnungsstufen von 14 bis 23 sind 12,7 % der Männer zugeordnet, von den Frauen sind es lediglich 6,7 %. Dementsprechend liegt der **Strukturindex** in 2016 insgesamt bei den Frauen bei 1,10 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) und bei den Männern bei 1,22 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Damit werden weibliche Beschäftigte im LGG-Geltungsbereich durchschnittlich eine Entlohnungsstufe niedriger entlohnt als die männlichen.
 - 35,5 % aller Beschäftigten arbeiten in **Teilzeit**. 52,3 % der Frauen und 13,3 % Männer sind in Teilzeit beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2014 sind sowohl bei den Frauen (plus 0,1 Prozentpunkte) als auch bei den Männern (plus 0,6 Prozentpunkte) geringe Erhöhungen in der Teilzeittätigkeit zu verzeichnen.
 - Im Jahr 2016 haben insgesamt 4.730 Beschäftigte ihre **Arbeitszeit verändert**. Den 2.656 Arbeitszeiterhöhungen mit einem Frauenanteil von 83,3 % stehen 2.074 Arbeitszeitreduzierungen mit einem Frauenanteil von 77,7 % gegenüber.
 - **Leitungsfunktionen** sollen gemäß § 4 Absatz 5 LGG mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Dieses Ziel ist mit einem Frauenanteil in den Leitungsfunktionen von 40,4 % in 2016 zwar noch nicht erreicht, gegenüber 2014 ist aber weiterhin ein leichter Anstieg um 0,3 Prozentpunkte zu erkennen. Die Schulleitungen und deren Stellvertretungen nehmen dabei die größte Gruppe von weiblichen Führungskräften ein. Handlungsbedarf besteht weiterhin vornehmlich auf Ebene der Dienststellen-, Hauptabteilungsleitungen sowie Leitungen im Forschungsbereich. Hier sind weibliche Beschäftigte nur etwa zu einem Drittel oder weniger vertreten. Bei weiblichen **Führungskräften** hat sich die Quote der **Teilzeitbeschäftigten** gegenüber dem Jahr 2014 um zwei Prozentpunkte auf 17,8 % erhöht, bei den Männern ist diese von 4,2 % auf 4,1 % gesunken.
 - An den **Beförderungen und Höhergruppierungen** haben weibliche Beschäftigte im Jahr 2016 einen Anteil von über 50 % erreicht. In Relation zum Personalbestand liegt der Anteil bei den Frauen geringfügig mit 5,1 % erstmalig höher als der der Männer mit 5,0 %.
 - Der Frauenanteil an **Fortbildungsveranstaltungen** beträgt 65,8 %.
 - In 2016 werden insgesamt 2.811 Beschäftigte in **Gremien** entsandt. Frauen sind dabei zu 51,0 % beteiligt.
 - In 74,2 % aller Dienststellen ist mindestens eine **Frauenbeauftragte** gewählt worden. Insgesamt werden 97,4 % der weiblichen Beschäftigten des LGG-Geltungsbereiches durch eine Frauenbeauftragte vertreten. Der Anteil der Dienststellen, die einen gültigen **Frauenförderplan** erstellt haben, beträgt 62,9 %. In diesen arbeiten 84,4 % aller weiblichen Beschäftigten.
 - Insgesamt werden in 2016 zehn **Widerspruchs-** und drei **Klageverfahren**, die sich auf die Umsetzung des LGG beziehen, durchgeführt.
- Bremische Mehrheitsgesellschaften:**
- Von insgesamt 45 bremischen Mehrheitsgesellschaften sind 21 in die Berichterstattung aufgenommen worden. Von den 21 Gesellschaften haben 18 (85 %) die Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vom 26.08.2008 in ihre Satzung aufgenommen.

- Der **Frauenanteil der Beschäftigten** in den 21 bremischen Mehrheitsgesellschaften, deren Daten für den vorliegenden Bericht ausgewertet wurden, liegt bei 70,3 % in 2016. Davon arbeiten 57,1 % in **Teilzeit**.
- Insgesamt werden 181 **Auszubildende** in den Mehrheitsgesellschaften eingestellt. Der Frauenanteil beträgt 76,8 %.
- Die größten Frauenanteile unter den Beschäftigten finden sich in den **Personalgruppen** der Raumpflege (82,3 %), der Gesundheitspflege (77,2 %) sowie beim Verwaltungspersonal (70,4 %).
- Der Frauenanteil in **Leitungsfunktionen** im Jahr 2016 beträgt 43,4 %, was hauptsächlich auf die Leitungskräfte des Krankenhauspflegepersonals der Kliniken zurückzuführen ist. Knapp ein Drittel der Frauen und gut ein Zehntel der Männer in leitender Position arbeiten in Teilzeit.
- Der Anteil von weiblichen Beschäftigten an den **Höhergruppierungen** beläuft sich auf 30,4 %.
- Interne **Fortbildungsveranstaltungen** werden zu 50,8 %, externe zu 41,8 % von Frauen wahrgenommen.
- In den Mehrheitsgesellschaften werden neue oder frei werdende **Stellen** in 2016 zu 62,9 % mit Frauen **besetzt**. Über die Hälfte der Stellen sind befristet, der Frauenanteil dabei liegt bei 64,1 %.
- In 2016 werden 47,6 % der bremischen Mehrheitsgesellschaften und damit 93,7 % der beschäftigten Frauen von einer **Frauenbeauftragten** vertreten. Gut die Hälfte der Gesellschaften verfügt über einen **Frauenförderplan**.

Teil

B.

Geltungsbereich des

Landesgleichstellungsgesetzes

(LGG)

Kernverwaltung

Ausgliederungen

Magistrat Bremerhaven

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven

Sonstiger Geltungsbereich

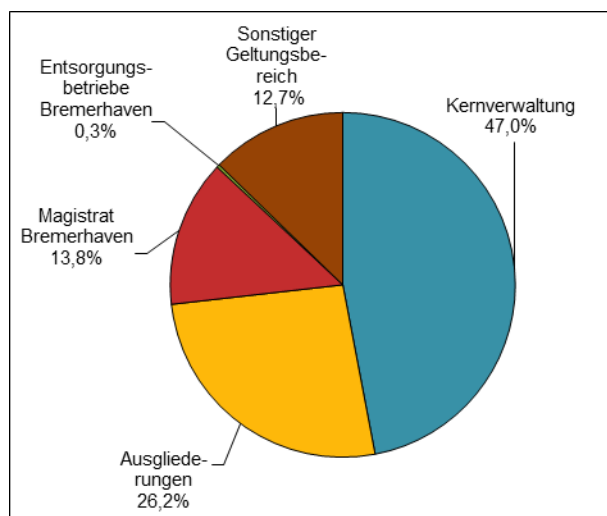
B. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG

Methodischer Überblick:

Der Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) umfasst gemäß § 2 LGG die Daten der Beschäftigten der Kernverwaltung, der Ausgliederungen (Sonderhaushalte und Eigenbetriebe Bremens sowie Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts), des Magistrats und der Entsorgungsbetriebe Bremerhavens und des sonstigen Geltungsbereichs des LGG (beispielsweise Selbstverwaltungskörperschaften, wie die Arbeitnehmerkammer). Zum Geltungsbereich des LGG gehören insgesamt 35.952 Beschäftigte (inklusive der 1.694 Abwesenden).

Mit 47,0 % ist der größte Anteil der Beschäftigten der Kernverwaltung zugeordnet. Als zweitgrößte Gruppe sind 26,2 % der Beschäftigten in den Ausgliederungen beschäftigt. 12,7 % der Beschäftigten, über die berichtet wird, sind dem sonstigen Geltungsbereich des LGG zugeordnet. Der Magistrat Bremerhaven und seine Entsorgungsbetriebe haben einen Anteil am Personalbestand von zusammen 14,1 %. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren insgesamt 4,3 % der Beschäftigten abwesend (zum Beispiel Elternzeit und Beurlaubung).

Schaubild 1: Personalbestand in den Bereichen des Geltungsbereichs des LGG (2016)



Quelle: Siehe Tabelle 1 auf Seite 7

B. 1.1. Personalbestand nach Geschlecht in den Bereichen

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Geltungsbereich steigt seit dem Jahr 2000 kontinuierlich an. Insgesamt ist eine Steigerung von 8,1 Prozentpunkten innerhalb der letzten 16 Jahre zu verzeichnen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im gesamten LGG-Geltungsbereich beträgt im Jahr 2016 58,0 %.

In allen Bereichen ist seit dem Jahr 2000 bis 2016 der Frauenanteil gestiegen. In der Kernverwaltung ist mit 9,8 Prozentpunkten die höchste und bei den Ausgliederungen die geringste Steigerung mit 3,9 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den Bereichen (2000, 2014 und 2016)

Beschäftigte in den Bereichen	2000	2014	2016
Kernverwaltung insgesamt	18.938	16.614	16.897
weiblich	8.855	9.201	9.572
männlich	10.083	7.413	7.325
Frauenanteil	46,8%	55,4%	56,6%
Ausgliederungen insgesamt	8.028	9.287	9.418
weiblich	4.577	5.630	5.739
männlich	3.451	3.657	3.679
Frauenanteil	57,0%	60,6%	60,9%
Magistrat Bremerhaven insgesamt	5.013	4.660	4.960
weiblich	2.544	2.593	2.861
männlich	2.469	2.067	2.099
Frauenanteil	50,7%	55,6%	57,7%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven insgesamt	269	114	102
weiblich	22	17	15
männlich	247	97	87
Frauenanteil	8,2%	14,9%	14,7%
Sonstiger Geltungsbereich insgesamt	3.359	4.624	4.575
weiblich	1.769	2.681	2.675
männlich	1.590	1.943	1.900
Frauenanteil	52,7%	58,0%	58,5%
LGG-Geltungsbereich insgesamt	35.607	35.299	35.952
weiblich	17.767	20.122	20.862
männlich	17.840	15.177	15.090
Frauenanteil insgesamt	49,9%	57,0%	58,0%

B. 1.2. Frauenanteile in den Personalgruppen insgesamt und nach Bereichen

Insgesamt gehören die größten Anteile der Beschäftigten den Personalgruppen des Verwaltungspersonals (24,5 %) und des Lehrpersonals (21,5 %) an.

Die höchsten Frauenanteile finden sich in den Personalgruppen des Raumpflege- / Küchenpersonals (96,7 %) und bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern / Erziehungs- und Betreuungspersonal (82,1 %) sowie beim Personal der Gesundheitspflege (73,7 %). Am wenigsten sind Frauen in den Personalgruppen Feuerwehr (3,3 %) und Strafvollzug (24,1 %) vertreten.

Personalgruppen in der Kernverwaltung: Im Vergleich zum Jahr 2014 haben sich die Frauenanteile in einigen männerdominierten Personalgruppen um mehr als einen Prozentpunkt erhöht. Darunter fallen zum Beispiel das Strafvollzugspersonal (+2,7 Prozentpunkte), das sonstige Personal (+1,8 Prozentpunkte) sowie die Polizei (+1,4 Prozentpunkte). Das Personal der Gesundheitspflege verzeichnet in der Kernverwaltung den höchsten

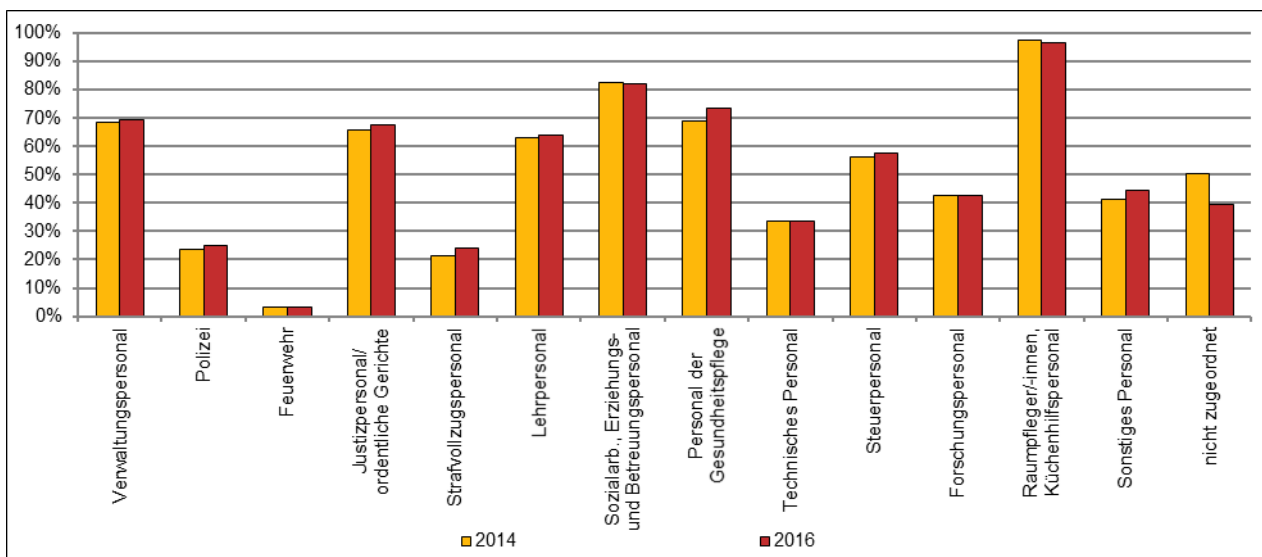
Anstieg des Frauenanteils (+6,0 Prozentpunkte) von 67,3 % auf 74,3 %.

In den **Ausgliederungen** hat sich der Frauenanteil beim Personal der Gesundheitspflege um 2,6 und beim Lehrpersonal um 1,7 Prozentpunkte erhöht. Die höchste Verringerung ist beim technischen Personal mit 1,2 Prozentpunkten, gefolgt vom Raumpflegepersonal mit 1,1 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Beim **Magistrat Bremerhaven** zeigt sich beim Personal der Gesundheitspflege (+5,0 Prozentpunkte) der höchste Zuwachs an Frauen, das technische Personal nimmt mit 1,3 Prozentpunkten ebenfalls zu. Minimal verringert hat sich dagegen der Frauenanteil beim Erziehungs- und Betreuungspersonal (-0,8 Prozentpunkte).

Der Frauenanteil des technischen Personals im **sonstigen Geltungsbereich** ist um 15,4 Prozentpunkte angewachsen, was auf den Rückgang von männlichen Beschäftigten in dieser Personalgruppe zurückzuführen ist. Zu berücksichtigen gilt, dass es sich hierbei um eine sehr geringe Personenzahl handelt.

Schaubild 2: Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2014 und 2016)



Quelle: Siehe Anlage 3 auf Seite 11 im Tabellenanhang

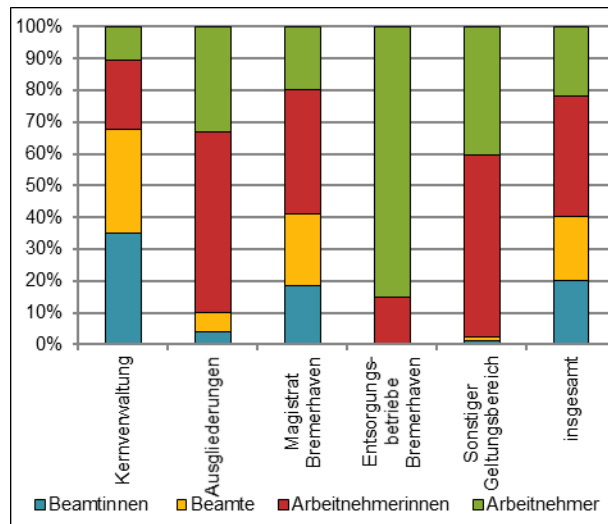
B. 1.3. Statusgruppen nach Geschlecht und nach Bereichen

Von den insgesamt 35.952 Beschäftigten des Geltungsbereiches sind 59,6 % in einem

Arbeitnehmer- und 40,4 % in einem Beamtenverhältnis beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2014 ist eine Verschiebung um 0,2 Prozentpunkte zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzustellen.

Der höchste Anteil an Beamtinnen und Beamten ist mit 67,6 % in der Kernverwaltung tätig, gefolgt vom Magistrat Bremerhaven mit einem Anteil von 41,1 %. In den Ausgliederungen liegt der Anteil an verbeamteten Beschäftigten bei 10,0 %.

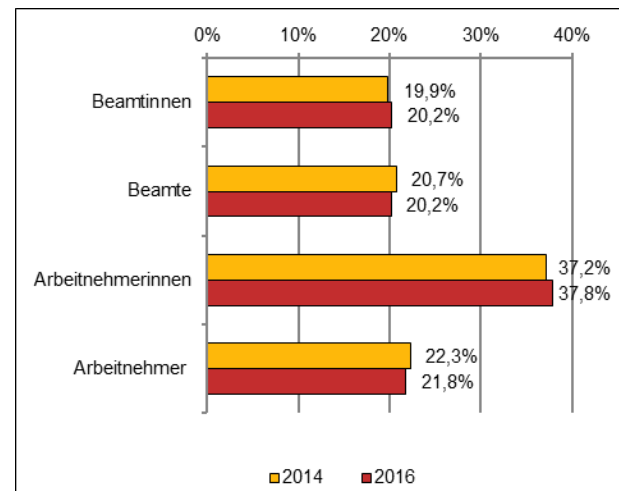
Schaubild 3: Anteile der Beschäftigten nach Bereich und Statusgruppe (2016)



Quelle: Siehe Anlage 5 auf Seite 13 im Tabellenanhang

Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung der Statusgruppen fällt auf, dass sich der Anteil der Beamtinnen von 19,9 % im Jahr 2014 um 0,3 Prozentpunkte auf 20,2 % leicht erhöht, der Anteil der Beamten sich dagegen um einen halben Prozentpunkt von 20,7 % auf 20,2 % verringert hat. Der Anteil sowohl der Arbeitnehmerinnen als auch der Arbeitnehmer ist in den letzten Jahren gestiegen. Als Gründe sind beispielsweise der Ausbau der Betreuung bei KiTa Bremen sowie die Einstellungen beim Amt für Soziale Dienste, im Stadtamt und im Jobcenter im Zuge der gestiegenen Flüchtlingszahlen im Land Bremen zu nennen.

Schaubild 4: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2014 und 2016)



Quelle: Siehe Anlage 4 Seite 13 im Tabellenanhang

B. 1.4. Laufbahngruppen nach Geschlecht

Methodischer Überblick:

Grundsätzlich gibt es die Zuordnung nach Laufbahngruppen nur bei Beamtinnen und Beamten. Um einen vergleichbaren Überblick über die Beschäftigtenstruktur zu erhalten, wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer Entlohnungsstufe den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten zugeordnet. Von den 35.952 Beschäftigten konnten aufgrund unzureichender Informationen 3,9 % keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden.

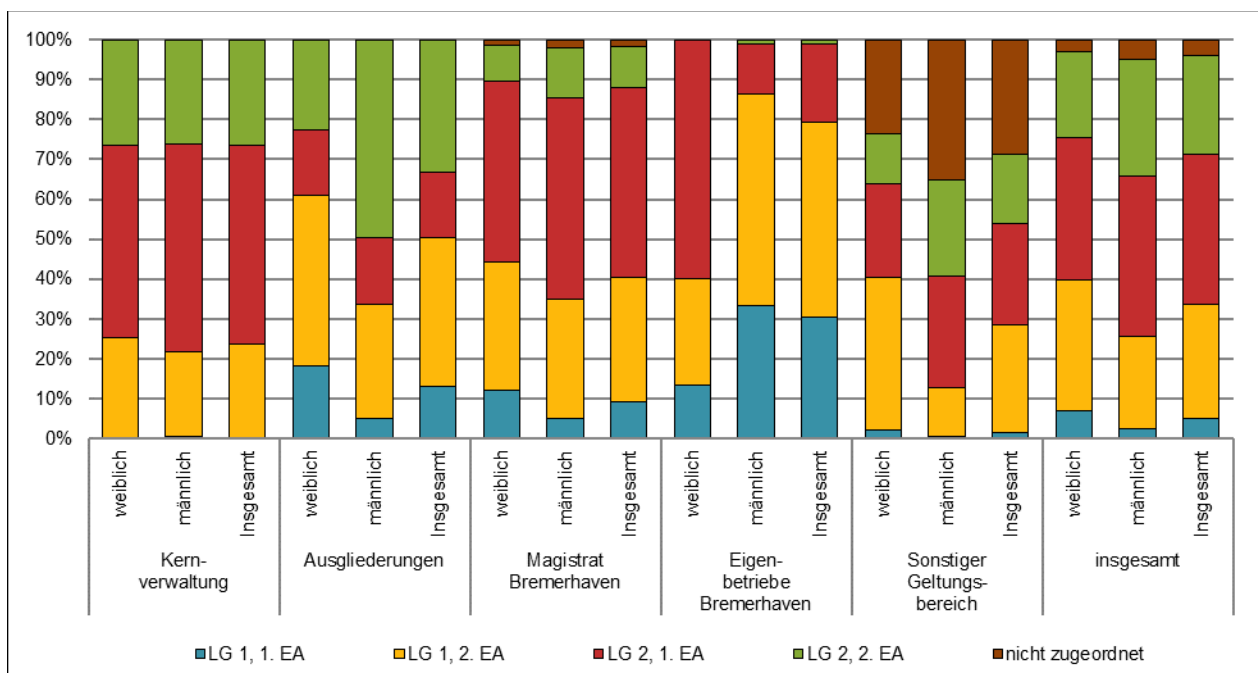
Der größte Anteil der nicht zugeordneten Beschäftigten ist mit 39,6 % im sonstigen Geltungsbereich tätig. Eine **Gesamtbetrachtung** der Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen ergibt folgendes Bild: Bis auf Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, in der die männlichen Beschäftigten mit 50,2 % minimal stärker vertreten sind als Frauen (2014 waren es noch 52,8 %), überwiegen die Frauenanteile in allen anderen Laufbahngruppen.

Eine Auswertung der Verteilung der Laufbahngruppen **nach Bereichen und Geschlecht** gibt ein differenzierteres Bild. So wird deutlich, dass die Anteile der Laufbahngruppen und die Verteilung auf die Geschlechter in den verschiedenen Bereichen sehr voneinander abweichen (vergleiche Schaubild 5).

Insgesamt sind pro Kopf gesehen mehr weibliche als männliche Beschäftigte in der Laufbahngruppe 1, erstes und zweites Einstiegsamt, vertreten. Dies sind hauptsächlich Beschäftigte in den Ausgliederungen, beim Magistrat Bremerhaven und im sonstigen Geltungsbereich. Bei den Ausgliederungen ist dies unter anderem auf die hohe Anzahl von weiblichen Reinigungskräften bei Immobilien Bremen und dem weiblichen Erziehungs- und Betreuungspersonal bei KiTa Bremen zurückzuführen.

In der Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt, überwiegt (bis auf eine Ausnahme im zweiten Einstiegsamt in der Kernverwaltung: hier ist der Anteil der Frauen mit 26,6 % größer als der der Männer mit 26,0 %) jeweils der Anteil der Männer. Dies kann für die Ausgliederungen damit erklärt werden, dass in den Bereichen mehr Forschungs- und technisches Personal beschäftigt ist, welche empirisch noch eher männerdominierte Personalgruppen sind.

Schaubild 5: Anteile der Laufbahngruppen nach Bereichen und Geschlecht (2016)



Quelle: Siehe Anlage 6 auf Seite 14 im Tabellenanhang

B. 1.5. Entlohnungsstufen nach Geschlecht

Methodischer Überblick:

Um die komplexen Entlohnungsgruppen der Institutionen der öffentlichen Verwaltung im gesamten Geltungsbereich des LGG vergleichbar darstellen zu können, wurden 23 Entlohnungsstufen gebildet und die Entgeltgruppen der Tarifverträge und der Besoldungstabellen der bremischen Besoldungsordnungen A, B, W, R, und C entsprechend zugeordnet (vergleiche hierzu Anlage 7 auf Seite 15 des Tabellenanhangs). **Beispiel: Entlohnungsstufe 13 entspricht A 13, TV-L 13 und TVÖD 13.** Die Entlohnungsstufen 20 bis 23 wurden aus datenschutzrechtlichen Gründen zusammengefasst.

Zur Einschätzung von Besoldungsgruppen beziehungsweise Entgeltgruppen zu Entlohnungsstufen sind im Folgenden die durchschnittlichen Personalkosten des Jahres 2016 am Beispiel dreier unterschiedlicher Entlohnungsstufen aufgeführt. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur die Personaldurchschnittskosten der Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen jährlich mit einer Personalkostenhochrechnung ermittelt werden können; Basis hierfür sind die Daten aus dem Gehaltsabrechnungsverfahren. In den Personalkosten sind alle regelmäßigen Zahlungen enthalten wie: alle Bezüge und Entgelte (inklusive Weihnachtsgeld), Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, allgemeine Stellenzulagen und VBL-Zulage.

Tabelle 3: Durchschnittliche Personalkosten nach ausgewählten Entlohnungsstufen in Euro der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2016)

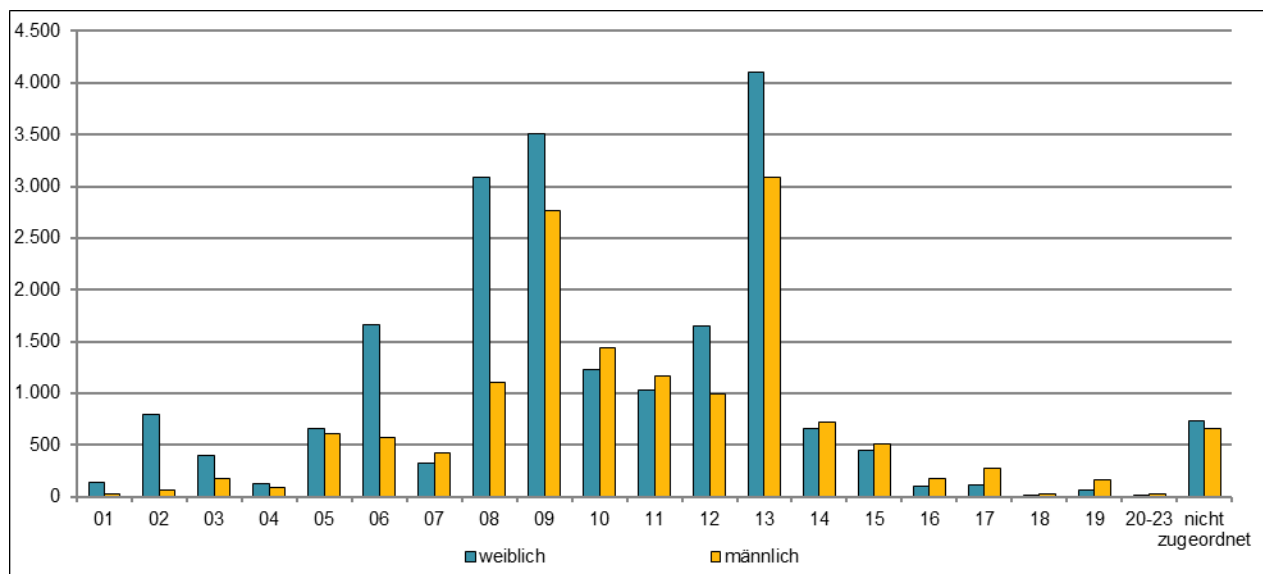
Entlohnungsstufe	Besoldungsordnung A		TV-L		TVÖD	
	Besoldungsgruppe	durchschnittl. Personalkosten	Entgeltgruppe	durchschnittl. Personalkosten	Entgeltgruppe	durchschnittl. Personalkosten
6	A 6	27.677 €	6	45.512 €	6	47.580 €
9	A 9	37.912 €	9	56.189 €	9	55.249 €
13	A 13	55.297 €	13	72.435 €	13	78.411 €

Gut die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten ist allein den drei Entlohnungsstufen 08, 09 und 13 zugeordnet. Die Frauenanteile in diesen Stufen liegen jeweils über 50 %, in Stufe 08 ist der Anteil mit 73,7 % am höchsten. Insgesamt treten die höchsten Frauenanteile vorwiegend in den unteren Entlohnungsstufen von 01 bis 09 auf. Nur in Entlohnungsstufe 07 beträgt der Frauenanteil unter 50 %. Die hohen Frauenanteile in den Entlohnungsstufen 01 mit 83,6 % und Entlohnungsstufe 02 mit 93,0 % sind auf den großen Anteil weiblichen Raumpflegepersonals zurückzuführen. In den Entlohnungsstufen 05 und 06 sowie 08 und 09 zeigen sich hohe Frauenanteile beim Verwaltungspersonal. In den Stufen 12 und 13 liegen die

hohen Frauenanteile auf den großen Anteil weiblichen Lehrpersonals und Forschungspersonal (insbesondere Entlohnungsstufe 13) begründet.

Knapp die Hälfte aller männlichen Beschäftigten finden sich in den Entlohnungsstufen 09, 10 und 13. Nur in Entlohnungsstufe 10 ist dabei der Männeranteil mit 53,9 % höher als der der Frauen. Generell sind die höchsten Männeranteile in den höheren Entlohnungsstufen von 14 bis 23 zu verzeichnen. Insgesamt sind hier 12,7 % aller männlichen Beschäftigten zugeordnet, während dagegen in diesen Entlohnungsstufen nur 6,7 % aller weiblichen Beschäftigten vertreten sind.

Schaubild 6: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht (2016)



Quelle: Siehe Anlage 8 auf Seite 16 im Tabellenanhang

B. 1.6. Strukturindex nach Geschlecht

Methodischer Überblick:

Um die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Struktur der Entlohnungssysteme vergleichbar darzustellen, wurde die quantitative Verteilung von Männern und Frauen auf die Entlohnungsstufen gemessen. Die nicht zugeordneten Beschäftigten blieben außer Betracht. Aufgrund der im bremischen Personalmanagement bereits vorhandenen Instrumente² bietet sich eine Analyse mit Hilfe des Strukturindex an, aus dem eine durchschnittliche Entlohnungsstufe abgeleitet werden kann. Zur methodischen Bildung des Strukturindex: Grundlage für die Ermittlung ist die eingangs erwähnte Bildung von 23 Entlohnungsstufen. Diese Stufen wurden mit einem Bewertungsfaktor³ versehen. Dabei entspricht die Stufe 09 dem Bewertungsfaktor 1,0.

Darunterliegende Entlohnungsstufen werden mit einem niedrigeren, darüber liegende Stufen mit einem höheren Bewertungsfaktor versehen. Die Abstände zwischen den Bewertungsfaktoren spiegeln die strukturellen Entlohnungsunterschiede wider. Die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Entlohnungsstufen wird dabei nach Geschlechtern getrennt mit den dazugehörigen Bewertungsfaktoren multipliziert (= bewertete Beschäftigte). Die Summe dieser bewerteten Beschäftigten wird durch die Anzahl der Beschäftigten dividiert. Das Ergebnis ist der Strukturindex, der einen durchschnittlichen Bewertungsfaktor darstellt, aus dem sich eine durchschnittliche Entlohnungsstufe ableiten lässt.

Der Stellenindex, der in anderen Publikationen der Senatorin für Finanzen häufig Verwendung findet,

² Vergleiche hierzu Projektbericht „Gender Budgeting im Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen“, Herausgeber: Senator für Finanzen, Referat 32, Bremen 2004.

³ Die Bewertungsfaktoren wurden unter Berücksichtigung der Personalkosten für die Kernverwaltung, die Sonderhaushalte, die Betriebe und für die Anstalten und Stiftungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gebildet. Hiervon abweichende strukturelle Unterschiede in den Entlohnungssystemen der Stadtgemeinde Bremerhaven sowie insbesondere im sonstigen Geltungsbereich blieben außer Betracht. Die Bewertungsfaktoren sind in der Anlage 7 auf Seite 15 im Tabellenanhang abgebildet.

wird im Gegensatz zum Strukturindex mit dem Volumen und nicht mit der Beschäftigtenzahl berechnet. Da aber die Angaben zum Volumen für die LGG-Berichterstattung nicht von allen Organisationseinheiten vorliegen, wird hier als Hilfsmittel der Strukturindex verwendet, so dass der Beschäftigungsumfang (Beschäftigungsvolumen) keine Berücksichtigung findet.

Beispiel für die Ermittlung des Strukturindex:

Eine Dienststelle hat 8 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 07 und 2 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 14.

Berechnung des Strukturindex:

$$(8 \times \text{Faktor } 0,8784 \text{ der Stufe } 7) + (2 \times \text{Faktor } 1,4974 \text{ der Stufe } 14)$$

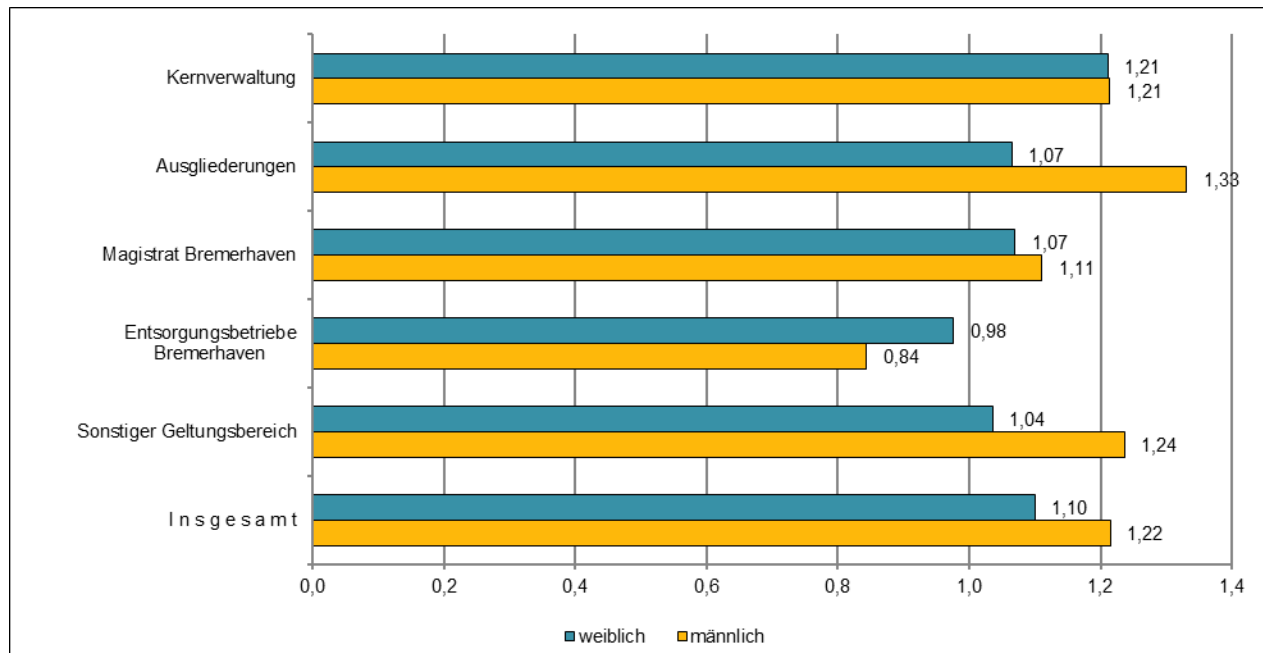
Anzahl der Beschäftigten

Der errechnete Wert mit einem Index von 1,0022 entspricht in etwa einem durchschnittlichen Entlohnungsniveau der Entlohnungsstufe 09.

Insgesamt liegt der Strukturindex bei den Frauen bei 1,10 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) und bei den Männern bei 1,22 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Damit liegen die weiblichen Beschäftigten im Durchschnitt eine Entlohnungsstufe niedriger als die männlichen Beschäftigten. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 ist der Strukturindex bei den Frauen um 0,03 und bei den Männern um 0,01 minimal gesunken.

In der **Kernverwaltung** ist der Strukturindex bei beiden Geschlechtern mit 1,21 gleichwertig. Dies entspricht ungefähr der Entlohnungsstufe 11. Die zahlenmäßig größte Personalgruppe, das Lehrpersonal, verzeichnet auch den höchsten Strukturindex bei beiden Geschlechtern (Frauen: 1,40 = Entlohnungsstufe 13, Männer: 1,42 = Entlohnungsstufe 13).

Der im Anhang (Anlage 9, Seite 16) aufgeführte höchste Wert beim weiblichen Forschungspersonal von 1,64 ist hier zu vernachlässigen, weil es sich um eine sehr geringe Beschäftigtenanzahl handelt.

Schaubild 7: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2016)

Quelle: Siehe Anlage 9 auf Seite 16 im Tabellenanhang

In den **Ausgliederungen** weisen die Strukturindizes große Differenzen zwischen Frauen mit einem durchschnittlichen Index von 1,07 (entspricht etwa der Entlohnungsstufe 09) und Männern mit einem durchschnittlichen Index von 1,33 (entspricht circa der Entlohnungsstufe 12) auf. Dies ist insbesondere auf die große Spannweite der Strukturindizes innerhalb der Ausgliederungen zurückzuführen. So weist das Lehrpersonal mit 1,90 bei den Frauen und 2,18 bei den Männern die höchsten Indizes überhaupt aus. Der Strukturindex des Raumpflegerpersonals (0,71), mit einem sehr hohen Frauenanteil, gehört indes zu den niedrigsten Indizes und trägt damit auch zu einem niedrigeren Gesamtstrukturindex der Frauen in den Ausgliederungen bei.

Im Bereich des **Magistrats Bremerhaven** zeigt sich, dass der Strukturindex der weiblichen Beschäftigten mit 1,07 (ungefähr Entlohnungsstufe 09) eine Entlohnungsstufe niedriger als der Strukturindex der männlichen Beschäftigten mit 1,11 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) ist. Wie auch in der Kernverwaltung ist beim Lehrpersonal der Strukturindex bei beiden Geschlechtern (Frauen: 1,34 = Entlohnungsstufe 12, Männer: 1,36 = Entlohnungsstufe 12) am höchsten. Der niedrigste Strukturindex bei den weiblichen Beschäftigten ist

beim Raumpflegerpersonal mit 0,70 in der Entlohnungsstufe 02 zu finden.

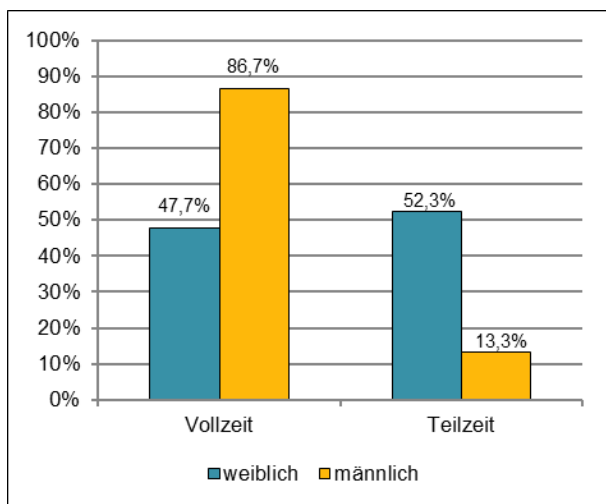
In den **Entsorgungsbetrieben Bremerhavens** ist das Entlohnungsniveau am geringsten, wobei sich das Geschlechterverhältnis umdreht. Insgesamt sind die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 0,84 (ungefähr Entlohnungsstufe 06) geringer eingruppiert als die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 0,98 (ungefähr Entlohnungsstufe 09). Die überwiegende Mehrheit der männlichen Beschäftigten ist in dem Betrieb als Fahrer sowie als Müllwerker beschäftigt. Bei den weiblichen Beschäftigten bildet das Verwaltungspersonal den Schwerpunkt.

Auch im **sonstigen Geltungsbereich** sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,04 (ungefähr Entlohnungsstufe 09) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,24 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Hierbei ist zu erwähnen, dass 35,1 % der Beschäftigten des sonstigen Geltungsbereichs keiner Entlohnungsstufe zugeordnet werden konnten.

B. 1.7. Beschäftigungsumfang in den Bereichen und Laufbahngruppen nach Geschlecht

Im Berichtsjahr 2016 sind von den insgesamt 35.952 Beschäftigten im Geltungsbereich 35,9 % teilzeitbeschäftigt. Die geschlechtsspezifische Auswertung des Beschäftigungsumfangs zeigt, dass mehr als die Hälfte der Frauen in Teilzeit arbeiten, während es von den Männern nur 13,3 % sind (vergleiche Schaubild 8). Im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 ist festzustellen, dass sich der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen um 0,1 und der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer um 0,6 Prozentpunkte erhöht hat. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Beschäftigte, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, in den Daten enthalten sind (vergleiche Anlage 13 auf Seite 21 im Tabellenanhang).

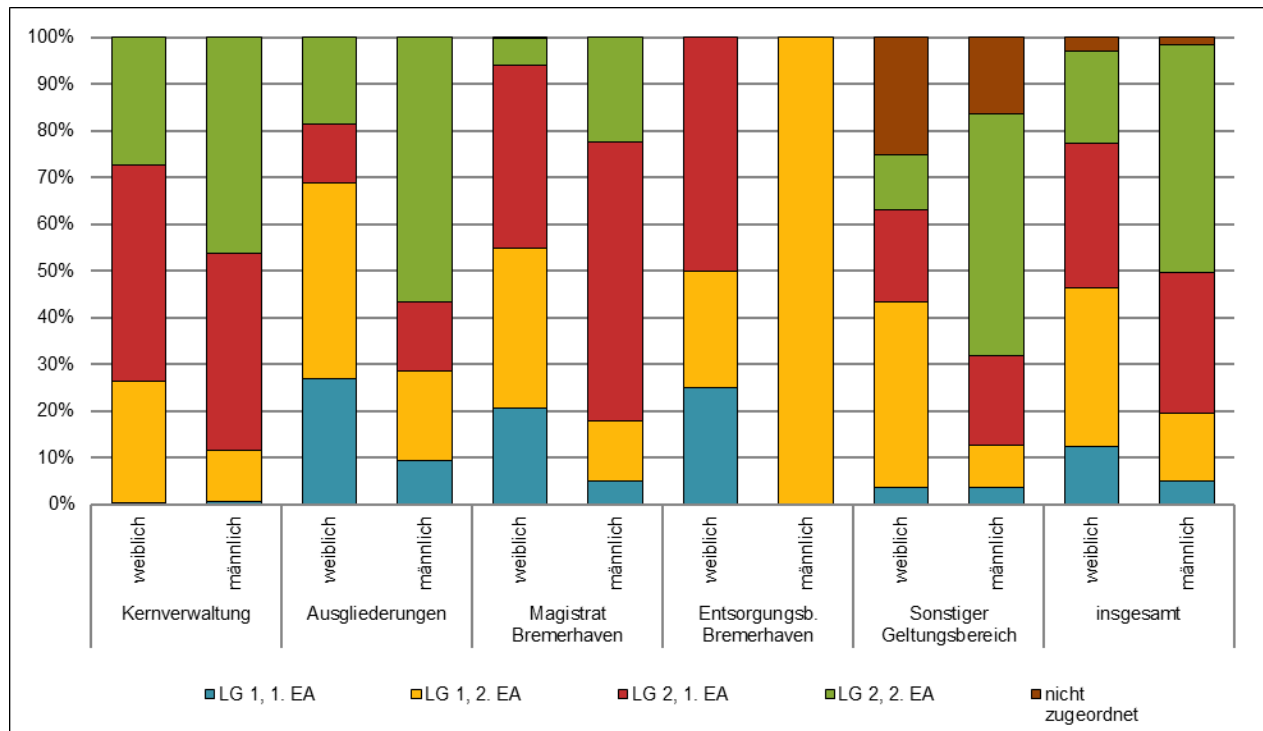
Schaubild 8: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2016)



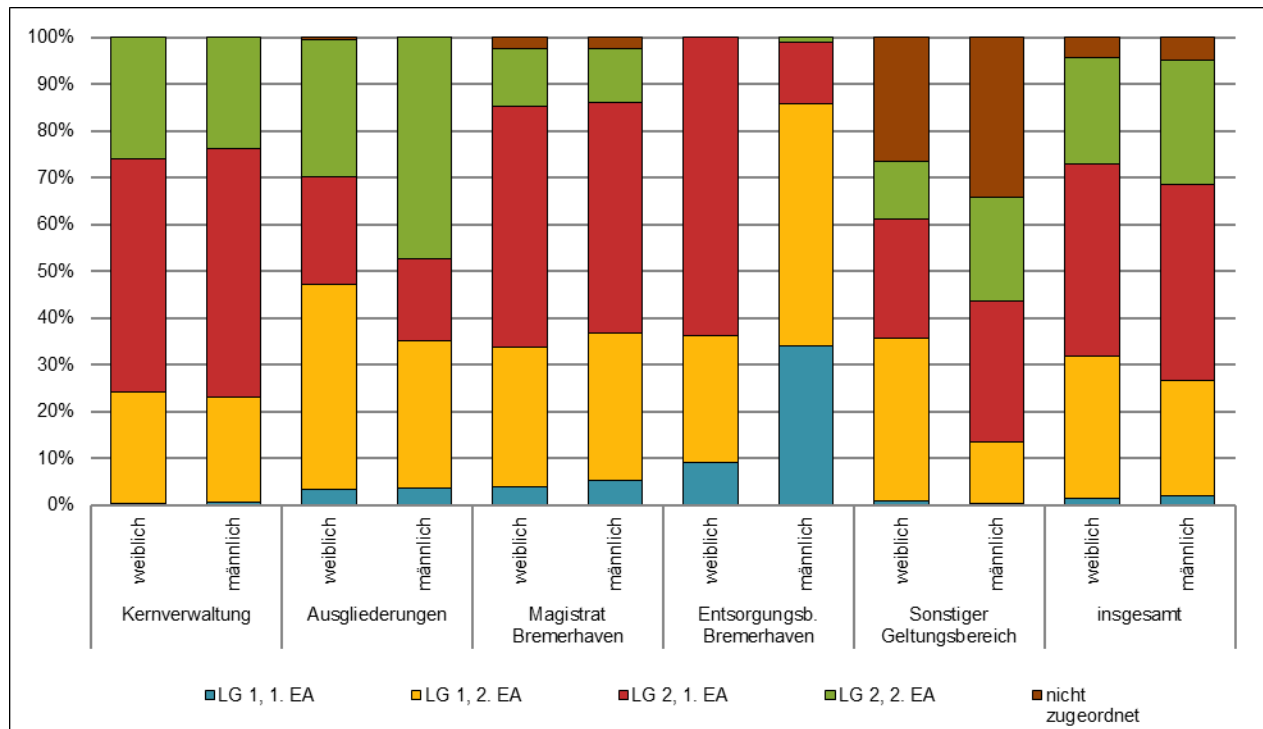
Quelle: Siehe Anlage 11 auf Seite 18 im Tabellenanhang

Die Auswertung des **Beschäftigungsumfangs nach Personalgruppen in den verschiedenen Bereichen** zeigt eine personalgruppenabhängige Verteilung (vergleiche hierzu Anlage 12 auf Seite 18 im Tabellenanhang). Die höchste Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten insgesamt weisen die Ausgliederungen mit 64,4 % sowie der Magistrat Bremerhaven mit 50,4 % auf. Dies kann unter anderem damit erklärt werden, dass in den beiden Bereichen die Personalgruppen Reinigungspersonal und Erziehungs- und Betreuungspersonal vertreten sind, die zum einen frauendominiert sind und zum anderen strukturbedingt viele Teilzeitbeschäftigte haben. Die höchsten Teilzeitquoten bei den Männern finden sich mit 23,1 % in den Ausgliederungen und 10,6 % in der Kernverwaltung. Die anzahlmäßig am stärksten mit Männern in Teilzeit vertretenen Personalgruppen in den Ausgliederungen sind das Forschungspersonal und in der Kernverwaltung das Erziehungs- und Betreuungspersonal.

Die Auswertung der **Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Laufbahngruppe in den Bereichen** zeigt, dass teilzeitbeschäftigte Frauen in den Laufbahngruppen 1 und 2 fast gleich verteilt sind, wohingegen bei den teilzeitbeschäftigten Männern etwa die Hälfte allein in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, zu finden ist. Bei Betrachtung der einzelnen Bereiche sticht bei den Ausgliederungen sowie auch beim sonstigen Geltungsbereich der große Anteil an Männern in Teilzeit in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, hervor. Hierbei handelt es sich überwiegend um Forschungspersonal. Beim Magistrat Bremerhaven ist auffällig, dass die weiblichen Beschäftigten der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, im Verhältnis zu den anderen Bereichen weniger in Teilzeit arbeiten.

Schaubild 9: Anteile der Laufbahngruppen von Teilzeitbeschäftigten in den Bereichen (2016)

Quelle: Siehe Anlage 13 auf Seite 21 im Tabellenanhang

Schaubild 10: Anteile der Laufbahngruppen von Vollzeitbeschäftigten in den Bereichen (2016)

Quelle: Siehe Anlage 13 auf Seite 21 im Tabellenanhang

B. 2. Leitungsfunktionen und Leitungsebenen

Methodischer Überblick:

Einer der am häufigsten verwendeten Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter ist der Frauenanteil an Leitungsfunktionen. Im Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland⁴ ist zum Thema Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen folgendes ausgewiesen: Die meisten EU-Länder sehen einen Anteil von 30 % als kritische Masse für eine wirksame Einflussnahme von Frauen beziehungsweise Männern an. Anzustreben sei allerdings eine paritätische Verteilung. Gemäß Gleichstellungsatlas sind in Deutschland Führungspositionen in den obersten Landesbehörden zu 24 % und in Bremen zu 35 % mit Frauen besetzt (Stand 2015). § 4 Absatz 5 LGG legt für Bremen fest, dass Frauen in den einzelnen Entgeltgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle mindestens zu 50 % vertreten sein müssen, andernfalls liegt eine Unterrepräsentation vor. Dies gilt ebenfalls für die Leitungsebenen.

Um die Frauenanteile in Leitungsfunktionen präziser auswerten zu können, wurden drei Leitungsebenen gebildet und die unterschiedlichen Leitungsfunktionen der Dienststellen des Geltungsbereiches des LGG den Leitungsebenen zugeordnet (vergleiche hierzu Anlage 14 auf Seite 22 im Tabellenanhang). Die Leitungsebene 1 stellt dabei die oberste Ebene (beispielsweise Dienststellenleitungen, zu denen auch Staatsrätinnen und Staatsräte zählen), die Leitungsebene 3 die unterste Ebene (beispielsweise Teamleitungen) dar. Senatorinnen und Senatoren sind in den Leitungsfunktionen nicht enthalten.

Im Jahr 2016 sind 40,4 % der Führungspositionen im LGG-Geltungsbereich mit Frauen besetzt. Seit dem Berichtsjahr 2000 ist der Anteil von Frauen in führenden Positionen stetig um insgesamt 12,9 Prozentpunkte gestiegen. Gemäß § 4 Absatz 5

LGG wird weiterhin durch eine Steigerung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter hingearbeitet.

Tabelle 4: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2000, 2014 und 2016)

Jahr	Anzahl Leitungsfunktionen gesamt	Frauenanteil
2000	1.792	27,5%
2014	2.240	40,1%
2016	2.598	40,4%

Im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 sind die Frauenanteile in Leitungsfunktionen insgesamt um 0,3 Prozentpunkte gestiegen. Der Anstieg der absoluten Zahl von 2.240 im Jahr 2014 auf 2.598 in 2016 ist vornehmlich darauf zurückzuführen, dass einige Dienststellen, von denen im Jahr 2014 Angaben zu Leitungsfunktionen fehlten, diese im Jahr 2016 enthalten sind.

B. 2.1. Leitungsebenen nach Bereichen und Geschlecht

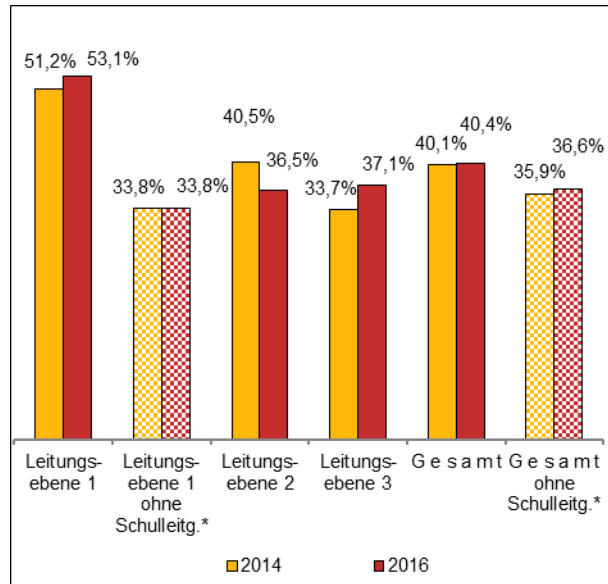
Über die Hälfte aller Leitungsfunktionen der Leitungsebene 1 (oberste Leitungsebene) sind im Jahr 2016 mit Frauen besetzt. Der Anteil hat sich im Vergleich zu 2014 noch um 1,9 Prozentpunkte erhöht, was auf den großen Anteil (65,5 %) von weiblichen Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen zurückzuführen ist, der im Vergleich zu 2014 um 6,7 Prozentpunkte angewachsen ist. Ohne Schulleitungen und deren Stellvertretungen beträgt der Frauenanteil in der Leitungsebene 1 in 2016 nur 33,8 %, insgesamt beträgt er 36,6 %. Somit wird deutlich, dass außerhalb des Schulbereiches Leitungsfunktionen zu zwei Drittel mit männlichen Beschäftigten besetzt werden.

Der Frauenanteil in der zweiten Leitungsebene ist dagegen von 40,5 % in 2014 auf 36,5 % in 2016 zurückgegangen. Dies liegt unter anderem in den geringeren Anteilen von weiblichen Abteilungsleitungen begründet. In der Leitungsebene 3 ist der Frauenanteil um 3,4 Prozentpunkte angestiegen, was vor allem auf zunehmende weibliche Referats- und Sachgebietsleitungen sowie Teamleitungen

⁴ Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, 3. Auflage

zurückzuführen ist, die in dieser Ebene den größten Anteil ausmachen.

Schaubild 11: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2014 und 2016)



*Ohne Schulleitungen und stellvertretende Schulleitungen

Quelle: Siehe Anlage 17 auf Seite 24 im Tabellenanhang

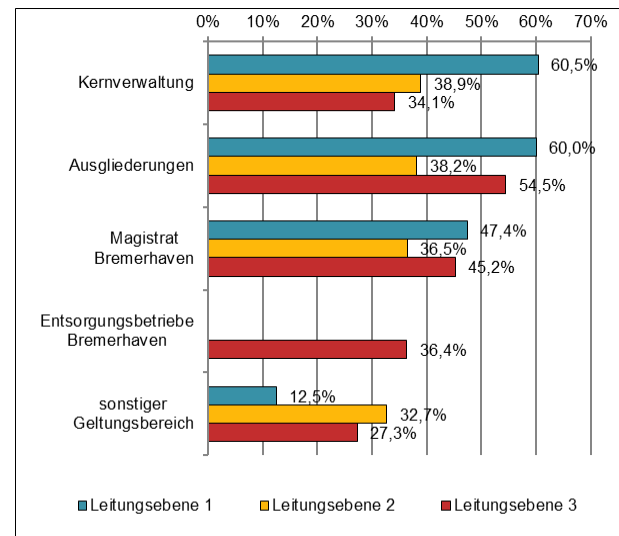
Die höchsten Frauenanteile in der Leitungsebene 1 finden sich in der Kernverwaltung mit 60,5 % und in den Ausgliederungen mit 60,0 %. Im sonstigen Geltungsbereich sind dagegen in der Leitungsebene 1 nur 12,5 % Frauen vertreten.

Der Frauenanteil in der Leitungsebene 2 ist bis auf die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven, wo weder in Leitungsebene 1 noch in Leitungsebene 2 Frauen vertreten sind, in allen Bereichen relativ gleichmäßig zwischen 32,7 % und 38,9 % verteilt.

Bei den Ausgliederungen wird in der Leitungsebene 3 Führung zu 54,5 % von Frauen wahrgenommen. Am geringsten ist der Frauenanteil beim sonstigen Geltungsbereich mit 27,3 %.

Eine Übersicht über die Leitungsebenen nach Bereichen und einzelnen Dienststellen ist in der Anlage 2 auf Seite 5 zu finden.

Schaubild 12: Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2016)

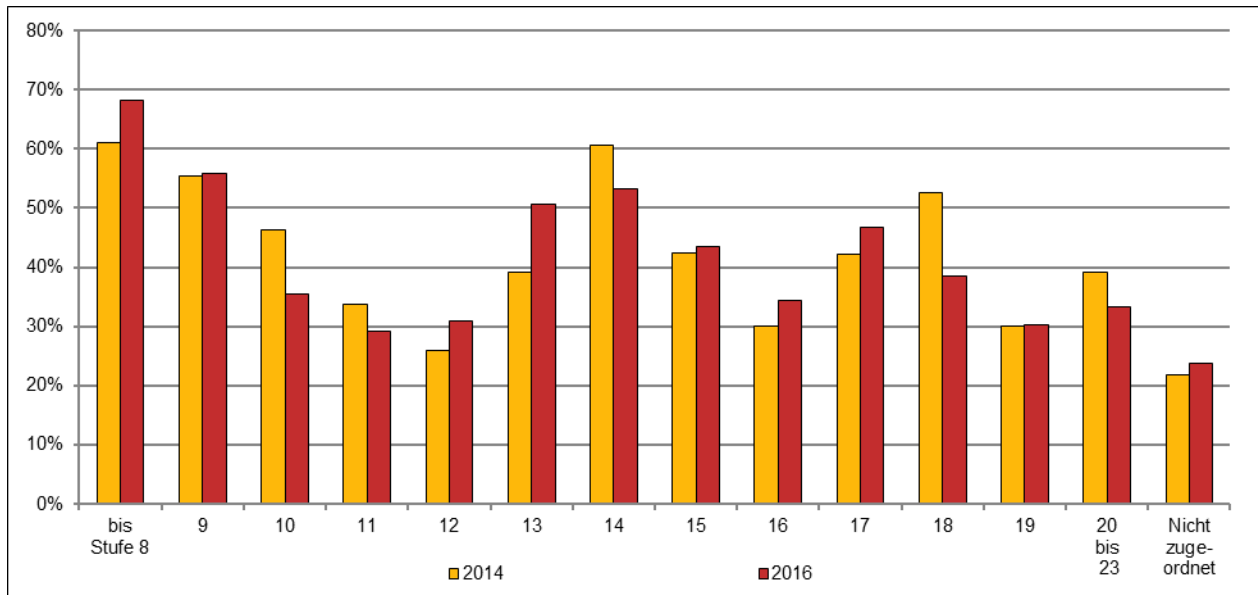


Quelle: Siehe Anlage 18 auf Seite 25 im Tabellenanhang

B. 2.2. Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen, Beschäftigungsumfang, Personalgruppen und Geschlecht

Im Folgenden werden die Frauenanteile an den Leitungsfunktionen innerhalb der Entlohnungsstufen im Jahr 2016 im Vergleich zum Jahr 2014 dargestellt. Hier ist in der Entlohnungsstufe „bis 08“ in 2016, wie auch in 2014 (61,1 %), der höchste Frauenanteil von 68,3 % zu verzeichnen. Auch die Entlohnungsstufen 09, 13 und 14 weisen einen Frauenanteil von über 50 % aus. In allen übrigen Entlohnungsstufen – bis auf die nicht zugeordneten – beträgt der Frauenanteil mindestens 29,2 %.

Die größte Steigerung ist in der Entlohnungsstufe 13 mit 11,6 Prozentpunkten zu verzeichnen, gefolgt von 7,2 Prozentpunkten in den Entlohnungsstufen 01 bis 08. Die höchsten Rückgänge von Frauen in Führungspositionen sind in den Entlohnungsstufen 10 (-10,7 Prozentpunkten) und 18 (-14,2 Prozentpunkten) zu beobachten. Letzteres ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass sich die Anzahl der übermittelten männlichen Teamleitungen bei der Polizei in Entlohnungsstufe 10 im Vergleich zu 2014 in etwa vervierfacht hat.

Schaubild 13: Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2014 und 2016)

Quelle: Siehe Anlage 15 auf Seite 23 im Tabellenanhang

Die Teilzeitquote der Beschäftigten in Leitungsfunktionen beträgt 2016 9,7 % und ist im Vergleich zum Jahr 2014 um 0,9 Prozentpunkte gestiegen. Von den weiblichen Beschäftigten mit Leitungsfunktion stehen 17,8 % in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, bei den männlichen Beschäftigten sind es nur 4,1 %. Die Frauenanteile sind bei den Vollzeitbeschäftigten mit Leitungsfunktion im Vergleich zum Jahr 2014 um 0,2 Prozentpunkte zurückgegangen und bei den weiblichen Teilzeitbe-

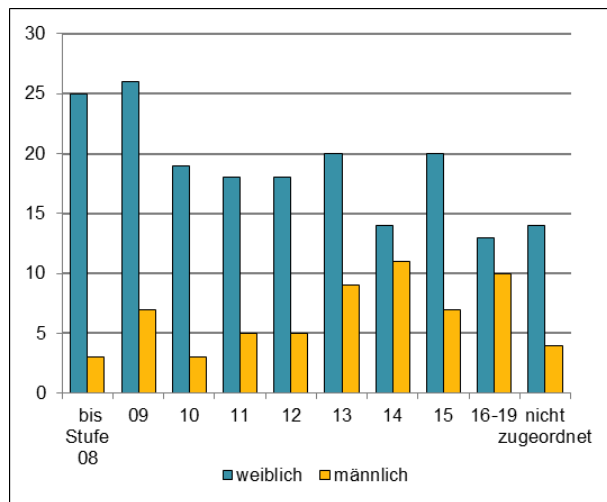
schäftigten mit Leitungsfunktion um 2,8 Prozentpunkte auf 74,5 % gestiegen.

Der überwiegende Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter ist in den Entlohnungsstufen „bis Stufe 08“ und 09 zu finden. Männliche Teilzeitbeschäftigte sind hauptsächlich den Stufen 13 und 15 zugeordnet. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die absoluten Zahlen sehr gering sind.

Tabelle 5: Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2014 und 2016)

Beschäftigungsumfang	Beschäftigte in Leitungsfunktionen		insgesamt	Frauenanteil 2016	Frauenanteil 2014
	weiblich	männlich			
Vollzeit	863	1.484	2.347	36,8%	37,0%
Teilzeit	187	64	251	74,5%	71,7%
insgesamt	1.050	1.548	2.598	40,4%	40,1%
Teilzeitquote 2016	17,8%	4,1%	9,7%		

Schaubild 14: Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen in den Entlohnungsstufen (2016)



Quelle: Siehe Anlage 16 auf Seite 23 im Tabellenanhang

Die höchste Anzahl an Beschäftigten in Leitungsfunktionen befindet sich in den Personalgruppen Verwaltungs- und Lehrpersonal sowie im Polizeibereich. Überdurchschnittlich viele Frauen in Leitungsfunktionen finden sich in den Personalgruppen Personal der Kulturpflege (71,8 %), bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern (66,7 %), beim Justizpersonal (65,2 %) und beim Lehrpersonal (61,2 %). Mindestens zur Hälfte sind die Leitungsfunktionen in den Personalgruppen der (Zahn-)Ärztinnen und Ärzte sowie beim Steuerpersonal mit Frauen besetzt. In der Personalgruppe Polizei konnte der Frauenanteil in Führungspositionen von 5,5 % auf 9,4 % gesteigert werden (in 2010 betrug der Anteil nur 0,8%).

Tabelle 6: Entwicklung der Leitungsfunktionen nach Personalgruppen und Geschlecht (2014 und 2016)

Leitungsfunktionen in den Personalgruppen	Beschäftigte 2016		insgesamt	Frauenanteil 2016	Frauenanteil 2014
	weiblich	männlich			
Verwaltungspersonal	354	435	789	44,9%	43,6%
Schreibkräfte	0	1	1	0,0%	-
Polizei	39	377	416	9,4%	5,5%
Feuerwehr	0	32	32	0,0%	3,6%
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte/ordentliche Gerichte	11	14	25	44,0%	41,2%
Justizpersonal (ord. Gerichte)	45	24	69	65,2%	62,5%
Strafvollzugspersonal	1	13	14	7,1%	14,3%
Richterinnen und Richter bei den übrigen Gerichten	3	4	7	42,9%	50,0%
Sonstiges Personal bei den übrigen Gerichten	7	8	15	46,7%	25,0%
Lehrpersonal	320	203	523	61,2%	61,5%
Personal der Kulturpflege	52	21	73	71,2%	68,0%
Personal der Gewerbeaufsicht und des Eichwesens	2	5	7	28,6%	28,6%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter	26	13	39	66,7%	70,0%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	28	9	0	0,0%	0,0%
Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte	10	10	20	50,0%	55,0%
Tierärztinnen und Tierärzte	2	4	6	33,3%	28,6%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	2	3	5	40,0%	50,0%
Haus-, Küchen- und Wirtschaftspersonal	2	4	6	33,3%	-
Bautechnisches Personal	17	40	57	29,8%	29,6%
Sonstiges technisches Personal	14	45	59	23,7%	22,8%
Betriebspersonal	0	3	3	0,0%	0,0%
Hafenpersonal	0	4	4	0,0%	0,0%
Steuerpersonal	34	32	66	51,5%	53,1%
Forschungspersonal	15	27	42	35,7%	37,5%
Sonstiges Personal	49	109	158	31,0%	31,9%
Hausmeisterinnen und Hausmeister, Heizerinnen und Heizer und sonst. Hauspersonal	0	1	1	0,0%	0,0%
Köchinnen und Köche, Konditorinnen und Konditore, sowie Schlachterinnen und Schlachter	-	-	-	-	55,6%
KFZ-Handwerkerinnen und -Handwerker	0	0	0	0,0%	0,0%
Metallhandwerker	0	1	1	0,0%	0,0%
Betriebspersonal	14	92	106	13,2%	0,0%
Gärtnerinnen und Gärtner, Garten und Friedhofsarbeiterinnen und -arbeiter	0	1	1	0,0%	0,0%
Sonstige Personalgruppen	1	1	2	50,0%	0,0%
nicht zugeordnet	2	12	14	14,3%	16,7%
insgesamt	1.050	1.548	2.598	40,4%	40,1%

B. 3. Beförderungen und Höhergruppierungen

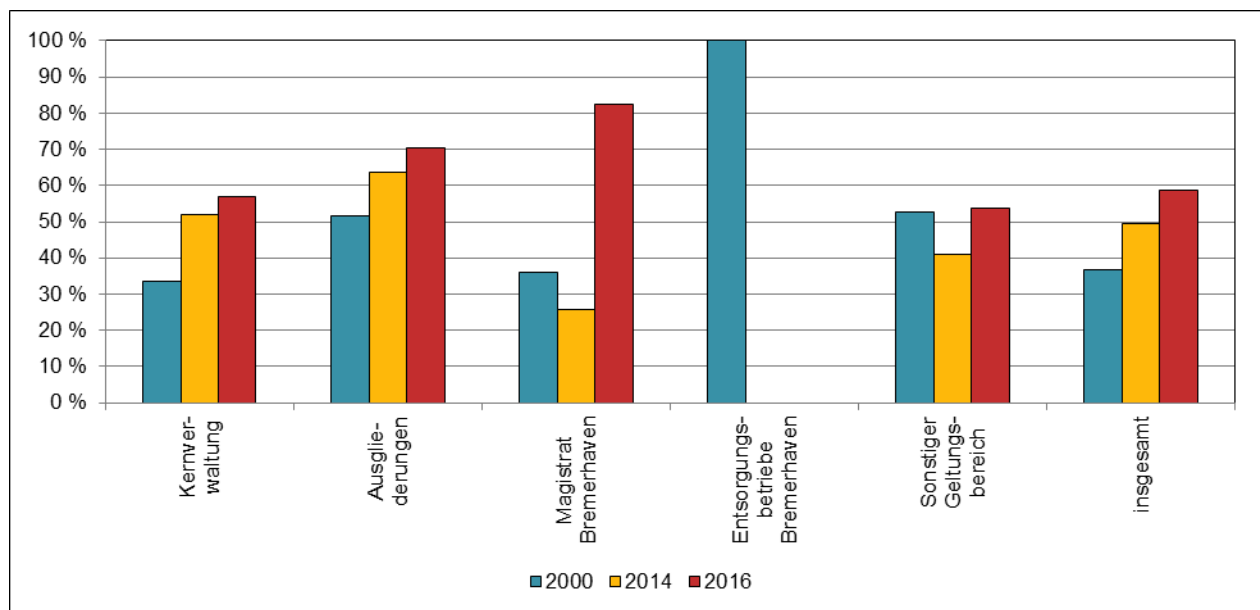
B. 3.1. Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen

Methodischer Überblick:

In diesem Kapitel werden nicht nur die Frauenanteile an den Beförderungen dargestellt, sondern auch die Geschlechteranteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand. Das bedeutet, dass berechnet wurde, wie viele Frauen beziehungsweise Männer in Bezug auf die weiblichen beziehungsweise männlichen Beschäftigten befördert oder höhergruppiert wurden.

Seit dem Jahr 2000 hat sich der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt von 36,9 % auf 58,7 % im Jahr 2016 erhöht. In allen Bereichen sind Frauen jeweils zu über 50 % an den Beförderungen und Höhergruppierungen beteiligt. Am höchsten ist der Frauenanteil beim Magistrat Bremerhaven mit 82,4 %, wobei es sich hier um eine sehr geringe Gesamtzahl handelt. Bei den Ausgliederungen beträgt der Frauenanteil 70,2 %, gefolgt von der Kernverwaltung (57 %) und dem sonstigen Geltungsbereich (53,6 %). Insgesamt sind im Jahr 2016 1.805 Beschäftigte befördert beziehungsweise höhergruppiert worden.

Schaubild 15: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2000, 2014 und 2016)



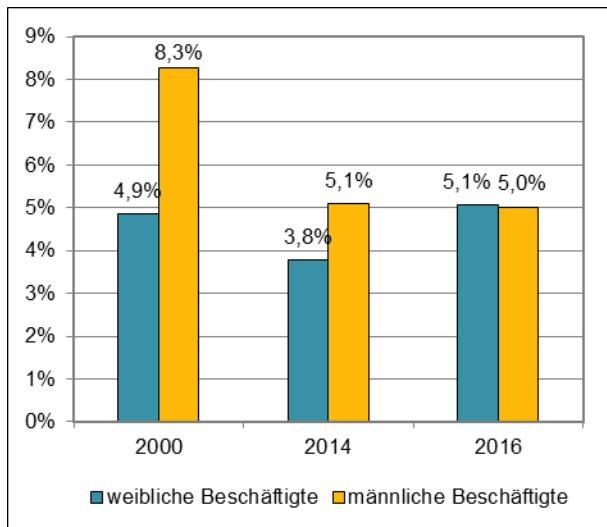
Quelle: Siehe Anlage 19 Seite 25 im Tabellenanhang

B. 3.2. Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht

Im Jahr 2000 gab es noch eine wesentliche Diskrepanz zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten an den Beförderungen und Höhergruppierungen gemessen an der Beschäftigtenzahl. Dies hat sich im Laufe der Jahre angeglichen und im Jahr 2016 ist der Anteil an den Beförderun-

gen und Höhergruppierungen der Frauen erstmalig mit 5,1 % minimal höher als der der Männer mit 5,0 %.

Schaubild 16: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000, 2014 und 2016)



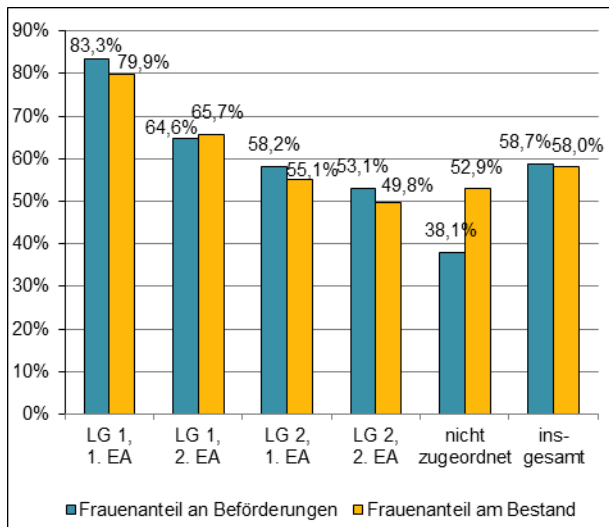
Quelle: Siehe Anlage 20 auf Seite 25 im Tabellenanhang

Unterteilt nach Bereichen ist der Anteil der Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Verhältnis zu den weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung mit 7,6 % am höchsten. Der Anteil der Männer ist hier mit 7,5 % nur unwesentlich geringer. Im sonstigen Geltungsbereich beträgt der Anteil der Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen gemessen am Personalbestand 4,8 %, aber hier gibt es den größten Unterschied zwischen den Geschlechtern mit einem Männeranteil von 8,6 %. In den Ausgliederungen ist der Frauenanteil mit 3,2 % nur geringfügig höher als der der Männer mit 2,1 %. (vergleiche Anlage 19 auf Seite 25 im Tabellenanhang).

B. 3.3. Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen

In nahezu allen Laufbahngruppen und Einstiegsämtern beträgt der Frauenanteil an den Beförderungen mindestens 50 %, die einzige Ausnahme sind die nicht zugeordneten Beschäftigten mit 38,1 %.

Schaubild 17: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2016)

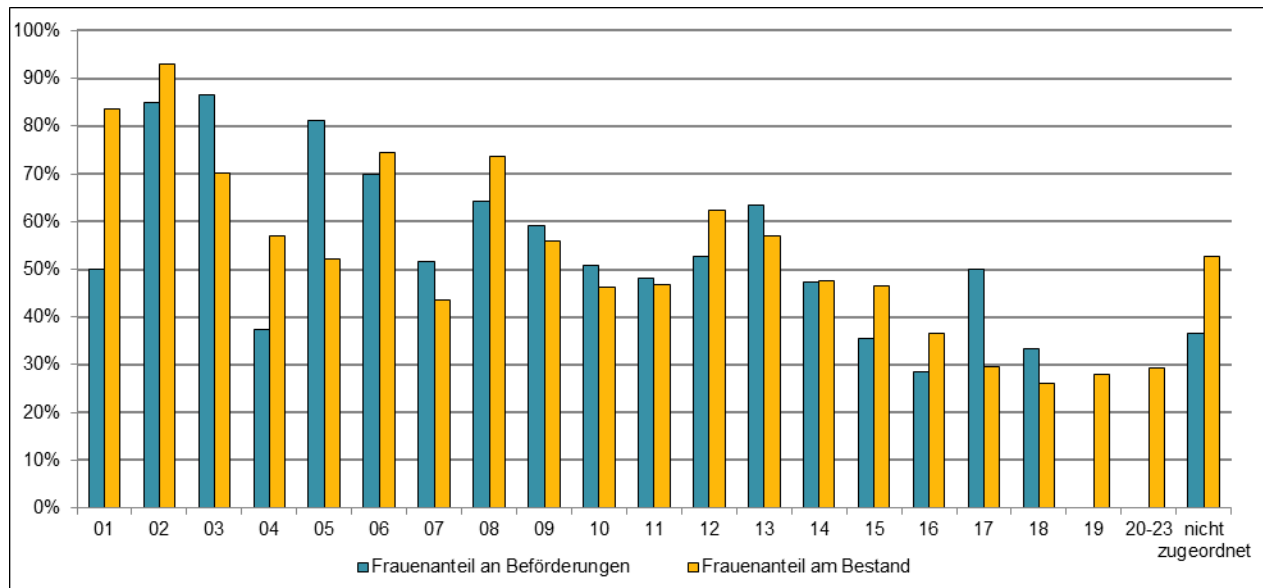


Quelle: Siehe Anlage 21 auf Seite 26 im Tabellenanhang

Betrachtet man dagegen die Laufbahngruppen in den einzelnen Bereichen des Geltungsbereichs, so fällt auf, dass der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen nur im sonstigen Geltungsbereich teilweise unter 50 % liegt. Dies betrifft die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt und die nicht zugeordneten Beschäftigten. In der **Kernverwaltung** ist mit 63,4 % und im **sonstigen Geltungsbereich** mit 70,0 % ist jeweils der höchste Frauenanteil in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt zu finden. In den **Ausgliederungen** ist dagegen der höchste Frauenanteil in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, in der vornehmlich das Raumpfleger / Küchenhilfspersonal eingestellt ist. Der **Magistrat Bremerhaven** weist mit 84,6 % den höchsten Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt auf (vergleiche Anlage 22 auf Seite 26 im Tabellenanhang).

Während die Frauenanteile an den Beförderungen und am Bestand mit steigender Laufbahngruppe abnehmen, ergibt sich bei Betrachtung der Anteile in den einzelnen Entlohnungsstufen (vergleiche Schaubild 18) teilweise ein anderes Bild. So liegen die Frauenanteile an den Beförderungen in den Entlohnungsstufen 04, 11, 14 bis 16, 18 und 19 unter 50 %.

Schaubild 18: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie nach Entlohnungsstufen (2016)



Quelle: Siehe Anlage 23 auf Seite 28 im Tabellenanhang

B. 4. Stellenbesetzungen

B. 4.1. Stellenbesetzungen nach Bereichen und ausgewählten Personalgruppen

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 2.111 Stellen neu besetzt. Der Frauenanteil an Stellenbesetzungen von insgesamt 64,8 % im Jahr 2016 hat sich im Vergleich zum Jahr 2000 mit 64,9 %, abgesehen von leichten Schwankungen in den dazwischenliegenden Jahren, kaum verändert.

Tabelle 7: Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2016)

Anzahl der Stellenbesetzungen	2000*	2014	2016
weiblich	594	1.163	1.367
männlich	321	745	744
insgesamt	915	1.908	2.111
Frauenanteil	64,9 %	61,0 %	64,8 %

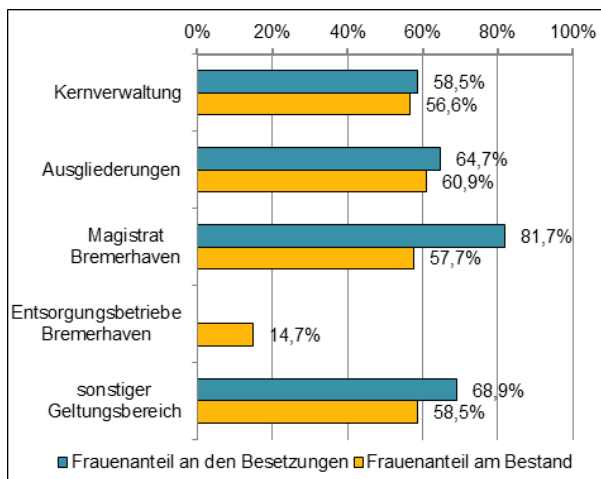
*) vor dem Jahr 2012 wurden von den Schulen nur vereinzelt Einstellungen gemeldet

Der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen in den Bereichen liegt, bis auf bei den Entsorgungsbetrieben Bremerhaven (hier wurden 2016 keine Frauen eingestellt), immer über 50 %. Insbesondere der Magistrat Bremerhaven weist mit 81,7 % einen sehr hohen Frauenanteil an den Stellenbesetzungen auf. In allen Bereichen ist der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen höher als der Frauenanteil am Personalbestand.

Innerhalb der Kernverwaltung werden überwiegend in den Schulen (Frauenanteil 68,2 %), bei der Polizei (Frauenanteil 35,8 %) und beim Jobcenter (Frauenanteil 64,3 %) Stellenbesetzungen vorgenommen. Bei den Ausgliederungen fanden Stellenbe-

setzungen vornehmlich bei Immobilien Bremen AöR (Frauenanteil 56,3 %) und im sonstigen Geltungsbereich beim Alfred-Wegener-Institut (Frauenanteil 56,3 %) statt.

Schaubild 19: Frauenanteile am Personalbestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2016)



Quelle: Siehe Anlage 24 auf Seite 28 im Tabellenanhang

Circa 65 % der Stellenbesetzungen entfallen alleine auf die drei Personalgruppen Verwaltungspersonal, Lehrpersonal und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter / Erziehungs- und Betreuungspersonal, in denen die Frauenanteile ohnehin deutlich über 50 % liegen. In männerdominierten Personalgruppen, wie bei der Polizei und dem technischen Personal, sind die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen mit 32,2 % beziehungsweise 33,7 % um einiges geringer (vergleiche Tabelle 8 auf Seite 31).

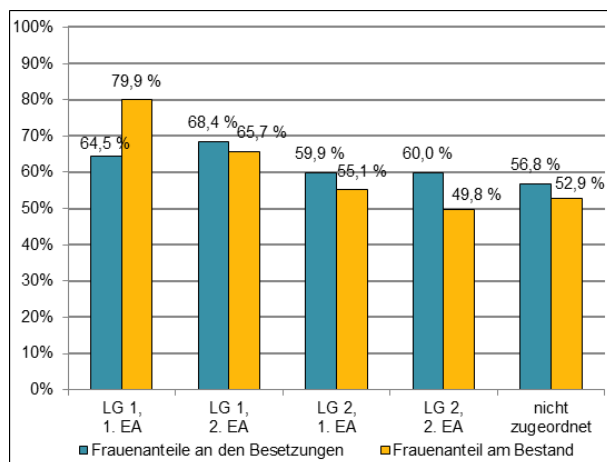
Tabelle 8: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach ausgewählten Personalgruppen (2016)

Personalgruppe	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal	458	191	649	70,6 %
Polizei	37	78	115	32,2 %
Feuerwehr	0	35	35	0,0 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	24	16	40	60,0 %
Strafvollzugspersonal	2	10	12	16,7 %
Lehrpersonal	238	125	363	65,6 %
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	289	62	351	82,3 %
Personal der Gesundheitspflege	23	5	28	82,1 %
Technisches Personal	32	63	95	33,7 %
Steuerpersonal	24	20	44	54,5 %
Forschungspersonal	57	36	93	61,3 %
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	83	7	90	92,2 %
Sonstiges Personal	84	89	173	48,6 %
Nicht zugeordnet	16	7	23	69,6 %
insgesamt	1.367	744	2.111	64,8 %

B. 4.1.1. Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen

Mit Ausnahme der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, auf die ohnehin nur 8 % der gesamten Stellenbesetzungen entfällt, sind die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen jeweils höher als der Frauenanteil am Personalbestand.

Schaubild 20: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2016)



Quelle: Siehe Anlage 25 auf Seite 29 im Tabellenanhang

B. 4.1.2. Stellenbesetzungen nach der Art der Besetzung

Nicht alle Stellenbesetzungen sind mit einem Wechsel der Dienststelle verbunden. An den Umsetzungen innerhalb einer Dienststelle sind Frauen zu 55,6 % beteiligt. Bei Einstellungen vom allgemeinen Arbeitsmarkt außerhalb des Geltungsbereiches des LGG liegt der Frauenanteil bei 54,5 %. Insgesamt haben 3,7 % der Beschäftigten, bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl, einen Dienststellenwechsel vollzogen, von den Frauen waren es insgesamt 4,5 %. Der Frauenanteil an den sonstigen Besetzungen (Dienststellenwechsel) beträgt 70,7 %.

Tabelle 9: Frauenanteile nach Art der Stellenbesetzung (2016)

	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
Personalbestand	20.862	15.090	35.952	58,0 %
Stellenbesetzungen	1.367	744	2.111	64,8 %
<i>darunter:</i>				
<i>Umsetzungen</i>	193	154	347	55,6 %
<i>Einstellungen von außerhalb *)</i>	244	204	448	54,5 %
<i>Sonstige Besetzungen (Dienststellenwechsel)</i>	930	386	1.316	70,7 %
Anteil der sonstigen Besetzungen (Dienststellenwechsel) am Personalbestand	4,5 %	2,6 %	3,7 %	

*) Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren vorher nicht im Geltungsbereich des Gesetzes tätig.

B. 4.1.3. Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten

Nicht jede Stellenbesetzung ist für die Beschäftigten auch gleichzeitig mit einer höheren Entlohnung verbunden. Ist die neue Stelle jedoch höher bewertet als die derzeitige Stelle beziehungsweise als die Entlohnung der oder des Beschäftigten, ist generell die Möglichkeit gegeben, eine höhere Entlohnungsstufe zu erreichen. In den Beschäfti-

gungsstrukturanalysen wird daher die Frage gestellt, wie häufig mit der Stellenneubesetzung die Möglichkeit gegeben ist, eine höhere Entlohnungsstufe erreichen zu können. In 2016 betrifft dieses insgesamt 434 Beschäftigte, der Frauenanteil daran beträgt 65,4 %. Innerhalb der Bereiche ist beim Magistrat Bremerhaven der Anteil von Frauen, die prinzipiell eine Beförderungs- beziehungsweise Höhergruppierungsmöglichkeit bei der Stellenbesetzung innehaben, mit 75,0 % am höchsten, in der Kernverwaltung mit 57,2 % am geringsten.

Tabelle 10: Frauenanteile an den Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten nach Bereich (2016)

Bereich	Beförderungsmöglichkeiten	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
		weiblich	männlich		
Kernverwaltung	ja	131	98	229	57,2%
	nein	277	251	528	52,5%
Ausgliederungen	ja	45	16	61	73,8%
	nein	212	111	323	65,6%
Magistrat Bremerhaven	ja	99	33	132	75,0%
	nein	227	40	267	85,0%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	ja	0	3	3	0,0%
	nein				
Sonstiger Geltungsbereich	ja	9	0	9	100,0%
	nein	120	77	197	60,9%
insgesamt	ja	284	150	434	65,4%
	nein	836	479	1.315	63,6%

B. 4.1.4. Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse

Im Jahr 2016 wurden insgesamt 1.083 Beschäftigungsverhältnisse neu begründet. Versetzungen, Umsetzungen oder nicht bekannte Arten der Stellen-

besetzung finden in dieser Auswertung keine Berücksichtigung. Gleiches gilt auch für die Stellenbesetzungen in den Schulen, da zu diesen Beschäftigungsverhältnissen keine oder nur unzureichende Informationen vorliegen.

51,7 % der neuen Beschäftigungsverhältnisse sind befristet, wobei der Frauenanteil bei 74,5 % liegt. Im Vergleich zu 2014 ist hier ein Anstieg des Frauenanteils von 8,7 Prozentpunkten zu verzeichnen. Der überwiegende Anteil der befristeten Einstellungen wird im Magistrat

Bremerhaven vorgenommen. 86,5 % dieser Beschäftigungsverhältnisse werden mit Frauen eingegangen. Die höchste Anzahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse wird in der Kernverwaltung abgeschlossen, Frauen sind dabei zu 50,8 % beteiligt.

Tabelle 11: Frauenanteile an den Einstellungen nach Beschäftigungsverhältnissen (2016)

Bereich	Befristete Besetzungen				Unbefristete Besetzungen			
	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Kernverwaltung	53	21	74	71,6%	127	123	250	50,8%
Ausgliederungen	99	43	142	69,7%	87	60	147	59,2%
Magistrat Bremerhaven	198	31	229	86,5%	83	22	105	79,0%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	0	3	3	0,0%	0	0	0	0,0%
Sonstiger Geltungsbereich	67	45	112	59,8%	13	8	21	61,9%
insgesamt	417	143	560	74,5%	310	213	523	59,3%

B. 5. Arbeitszeitveränderungen

B. 5.1. Arbeitszeitveränderungen nach Geschlecht und Bereichen

Insgesamt haben in 2016 4.730 Beschäftigte ihre Arbeitszeit verändert. Den 2.656 Arbeitszeiterhöhungen mit einem Frauenanteil von 83,3 % stehen 2.074 Arbeitszeitreduzierungen mit einem Frauenanteil von 77,7 % gegenüber. Auffallend sind die hohen Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen. Weibliche Beschäftigte nutzen die Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen.

Der Magistrat Bremerhaven verzeichnet sowohl bei den Erhöhungen als auch bei den Reduzierungen die größten Frauenanteile mit 95,9 % beziehungsweise 90,5 %. In allen Bereichen, bis auf den sonstigen Geltungsbereich, sind mehr Arbeitszeiterhöhungen als -reduzierungen umgesetzt worden. Innerhalb der Kernverwaltung sind die Schwerpunkte bezüglich der Arbeitszeiterhöhung vor allem im Schulbereich – vornehmlich bei den Schulen der Primarstufe und den Oberschulen – und bei der Polizei festzustellen. Bei den Ausgliederungen werden hauptsächlich bei KiTa Bremen und der Universität Arbeitszeiterhöhungen umgesetzt.

Tabelle 12: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2016)

Bereich	Erhöhungen		insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Kernverwaltung	1.113	181	1.294	86,0%	778	220	998	78,0%
Ausgliederungen	887	241	1.128	78,6%	643	194	837	76,8%
Magistrat Bremerhaven	117	5	122	95,9%	86	9	95	90,5%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	-	-	-	-	-	-	-	-
sonstiger Geltungsbereich	95	17	112	84,8%	104	40	144	72,2%
insgesamt	2.212	444	2.656	83,3%	1.611	463	2.074	77,7 %

B. 5.2. Anteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen, Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen nach Geschlecht

Die meisten Arbeitszeitveränderungen in 2016 erfolgen – wie auch im letzten Berichtsjahr 2014 – beim Lehrpersonal, beim Verwaltungspersonal, bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, bei

dem Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie beim Forschungs- und Raumpflegepersonal. Der Frauenanteil an den Arbeitszeiterhöhungen bewegt sich von 50,0 % bei der Feuerwehr bis hin zu 97,1 % beim Personal der Gesundheitspflege, das nicht zugeordnete Personal ausgenommen.

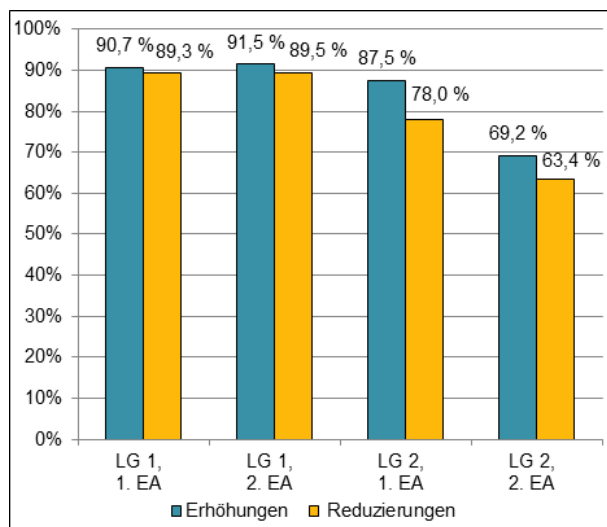
Tabelle 13: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2016)

Personalgruppe	Erhöhungen □		insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal	553	62	615	89,9 %	393	67	460	85,4 %
Polizei	80	13	93	86,0 %	59	24	83	71,1 %
Feuerwehr	1	1	2	50,0 %	1	2	3	33,3 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	43	4	47	91,5 %	40	7	47	85,1 %
Strafvollzugspersonal	5	1	6	83,3 %	3	0	3	100,0 %
Lehrpersonal	567	128	695	81,6 %	360	95	455	79,1 %
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	343	36	379	90,5 %	270	47	317	85,2 %
Personal der Gesundheitspflege	34	1	35	97,1 %	13	3	16	81,3 %
Technisches Personal	49	16	65	75,4 %	33	24	57	57,9 %
Steuerpersonal	54	6	60	90,0 %	32	17	49	65,3 %
Forschungspersonal	143	133	276	51,8 %	113	127	240	47,1 %
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	263	24	287	91,6 %	195	18	213	91,5 %
Sonstiges Personal	71	19	90	78,9 %	93	30	123	75,6 %
nicht zugeordnet	6	0	6	100,0 %	6	2	8	75,0 %
insgesamt	2.212	444	2.656	83,3 %	1.611	463	2.074	77,7 %

In allen Laufbahngruppen ist in 2016 der Frauenanteil an den Arbeitszeiterhöhungen größer als an den -reduzierungen. Während die Frauenanteile in der Laufbahngruppe 1, sowohl bei den Arbeitszeiterhöhungen als auch bei den -reduzierungen, bei circa 90 % liegen, nehmen sie in der Laufbahngruppe 2 deutlich ab. Offensichtlich reduzieren wesentlich mehr Männer in der Laufbahngruppe 2 ihre Arbeitszeit als in der Laufbahngruppe 1.

Auf einzelne Entlohnungsstufen bezogen, sind die größten Anteile an Arbeitszeitveränderungen in den Entlohnungsstufen 08 und 13 zu festzustellen. Dies ist hauptsächlich auf das Lehrpersonal und das Erziehungs- und Betreuungspersonal bei KiTa Bremen zurückzuführen (vergleiche hierzu Anlage 27 auf Seite 30 im Tabellenanhang).

Schaubild 21: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2016)



Quelle: Siehe Anlage 26 auf Seite 29 im Tabellenanhang

B. 6. Auszubildende

Methodischer Überblick:

Die diesem LGG-Bericht zu Grunde liegenden Personalstrukturdaten (35.952 Personen) enthalten keine Daten über sich in Ausbildung befindlichen Personen. Um dennoch einen Überblick über Personen in Ausbildung geben zu können, werden in diesem Kapitel die Daten hierzu gesondert dargestellt.

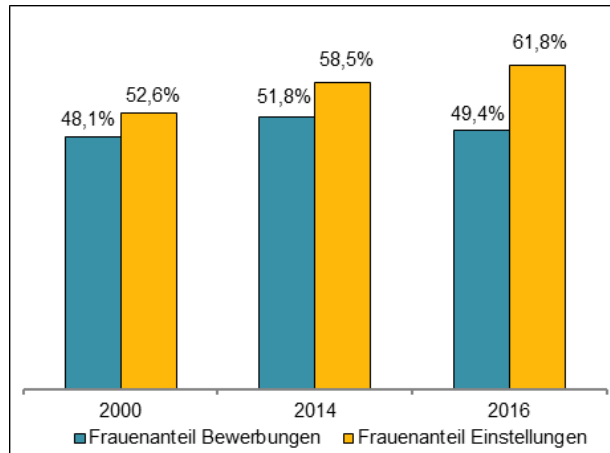
Im Jahr 2016 werden im Geltungsbereich des LGG insgesamt 1.094 Auszubildende in 55 unterschiedlichen Ausbildungsberufen eingestellt. Davon entfallen 952 Auszubildende auf die Kernverwaltung, 1 auf die Ausgliederungen, 65 auf den Magistrat Bremerhaven und 76 auf den sonstigen Geltungsbereich.

B. 6.1. Frauenanteile an den Bewerbungen

In 2016 sind insgesamt 10.341 Bewerbungen auf Ausbildungsstellen im Geltungsbereich des LGG eingegangen. Nahezu die Hälfte (49,4 %) der Bewerbungen stammen von Frauen. Im Verhältnis zum Frauenanteil an den Bewerbungen werden mit 61,8 % mehr weibliche Auszubildende eingestellt. In 2016 entfallen auf jeden Ausbildungsplatz durchschnittlich 12,9 Bewerbungen. (Die Einstellungen von Referendarinnen / Referendaren an Schulen (insgesamt 292 Personen) sind hier nicht miteinbezogen, da hierzu keine Bewerberzahlen vorliegen).

Insgesamt sind seit 2000 die Frauenanteile an den Einstellungen jeweils höher als die Anteile an den Bewerbungen.

Schaubild 22: Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000, 2014 und 2016)



Quelle: Siehe Anlage 29 auf Seite 31 im Tabellenanhang

In der **Kernverwaltung** steht einem Frauenanteil an den Bewerbungen von 49,4 % eine Einstellungsquote von 62,7 % gegenüber. Eine Betrachtung der traditionell männerdominierten Bereiche zeigt, dass bei der Polizei Bremen bei den Bewerbungen ein Frauenanteil von 36,7 % und bei den Einstellungen 30,7 % erreicht wird. Bei der Feuerwehr sind nur 4,4 % an weiblichen Bewerbungen eingegangen, aus denen sich keine Einstellung ergeben hat.

Da fast ausschließlich alle Bewerbungsverfahren von Auszubildenden der **Ausgliederungen** über das Aus- und Fortbildungszentrum durchgeführt werden, sind diese in den Daten der Kernverwaltung enthalten.

Beim **Magistrat Bremerhaven** ist der Frauenanteil an den Bewerbungen mit 38,6 % und an den Einstellungen mit 38,5 % nahezu gleich hoch.

Beim **sonstigen Geltungsbereich** beträgt der Frauenanteil an den Bewerbungen 64,1 % und an den Einstellungen 71,1 %.

Im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 steigt die Zahl der Auszubildenden um insgesamt 61 in 2016 an. Die meisten Zugänge sind in der Kernverwaltung zu verzeichnen, insbesondere bei der Polizei und

beim Landesinstitut für Schule, an dem die Referendarinnen und Referendare ausgebildet werden. Im sonstigen Geltungsbereich haben sich die Auszubildendenzahlen insgesamt halbiert, was hauptsächlich auf den Rückgang der Ausbildungszahlen bei der Bremer Landesbank, der Weser-Elbe-Sparkasse und bei Radio Bremen zurückzuführen ist, wenngleich die Bremer Landesbank mit 17 Auszubildenden, von denen 76,5 % Frauen sind, immer noch die meisten Auszubildenden eingestellt hat (vergleiche hierzu Anlage 28 auf Seite 31 im Tabellenanhang).

B. 6.2. Einstellungen nach Ausbildungsberufen und -kategorien nach Geschlecht

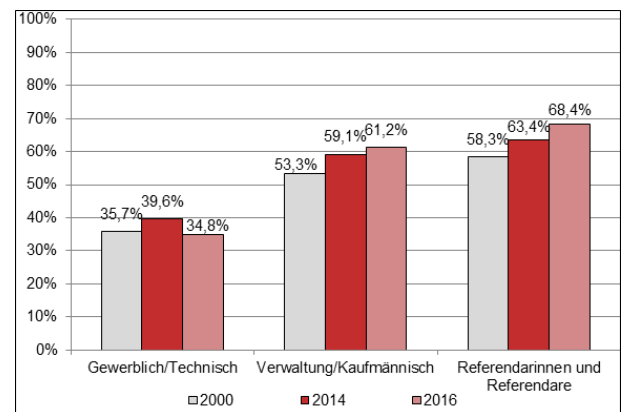
Die meisten Ausbildungsverhältnisse (62,4 %) werden im Jahr 2016 im verwaltungs- beziehungsweise kaufmännischen Bereich eingegangen. Referendariate an Schulen und Gerichten machen einen Anteil von 31,3 % und Ausbildungsverhältnisse im gewerblich-technischen Bereich von 6,3 % aus.

Die Frauenanteile differieren. Bei den Referendarinnen und Referendaren liegt der Anteil mit 68,4 % am höchsten, beim verwaltungs- beziehungsweise kaufmännischen Bereich bei 61,2 %. In den eher männertypischen Ausbil-

dungen des gewerblich-technischen Bereichs liegt der Frauenanteil bei 34,8 %.

Insgesamt verteilen sich die Einstellungen der weiblichen Auszubildenden im Jahr 2016 auf 43 verschiedene Berufe, während es bei den Männern 44 sind. Rund 30 % der Ausbildungsstellen entfallen bei den Frauen auf das Referendariat an Schulen oder Gerichten und 13 % auf Praktikantinnen im Erziehungsbereich. Bei den Männern absolvieren circa 26 % eine Ausbildung bei der Polizei und 22 % arbeiten als Rechtsreferendar an den Gerichten oder als Referendar an Schulen.

Schaubild 23: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorien (2000, 2014 und 2016)



Quelle: Siehe Anlage 30 auf Seite 32 im Tabellenanhang

B. 7. Fort- und Weiterbildung

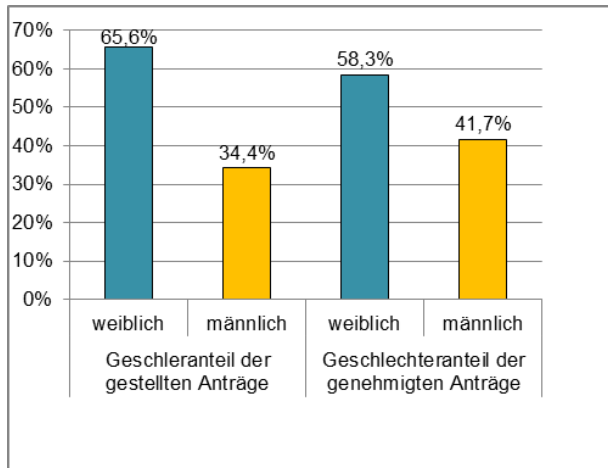
Methodischer Überblick:

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf die Fortbildungsveranstaltungen der Senatorin für Finanzen und des Landesinstituts für Schule (LIS) sowie auf Fortbildungen, die behördenintern oder behördenextern von anderen Fort- und Weiterbildungsanbietern durchgeführt werden. Die Fortbildungsveranstaltungen des Aus- und Fortbildungszentrums (AFZ) bei der Senatorin für Finanzen richten sich grundsätzlich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes einschließlich der Wirtschaftsbetriebe nach § 26 Landeshaushaltsordnung (LHO). Für Lehrerinnen und Lehrer der Schulen in Bremen und Bremerhaven werden eigene Fortbildungsveranstaltungen über das Landesinstitut für Schule durchgeführt. Fortbildungen zum Beispiel der Polizei und der Finanzämter sind in den „sonstigen Fortbildungen“ zusammen mit allen nicht dem AFZ zugeordneten Veranstaltungen zusammengefasst.

B. 7.1. Anzahl der genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungskursen nach Geschlecht

Im Jahr 2016 sind insgesamt 29.040 Anträge auf Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung gestellt worden. Hiervon entfallen 13.421 Anträge auf Fortbildungsveranstaltungen des AFZ und 7.466 Anträge auf Fortbildungsveranstaltungen des Landesinstituts für Schule (LIS). Die restlichen 8.153 Anträge entfallen auf behördeninterne oder -externe beziehungsweise auf Fortbildungsveranstaltungen anderer Einrichtungen des Geltungsbereichs des LGG, die in diesem Bericht unter sonstige Fortbildungen zusammengefasst werden.

Schaubild 24: Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungen nach Geschlecht (2016)

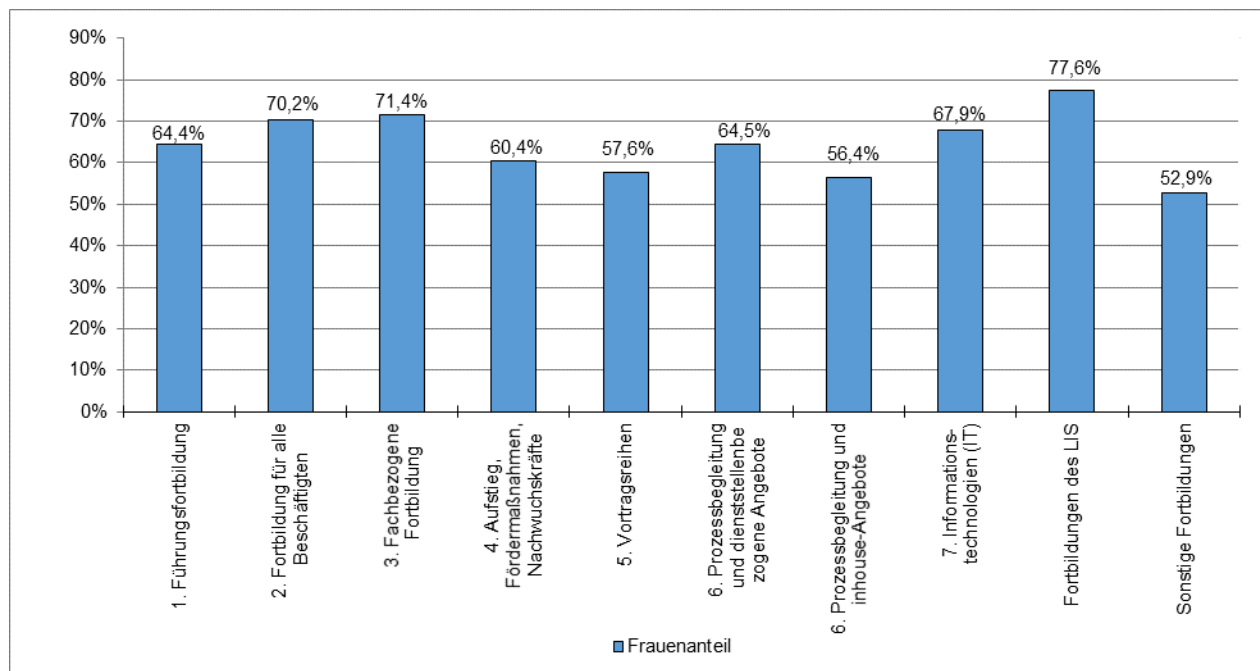


Quelle: Siehe Anlage 31 auf Seite 32 im Tabellenanhang

Als Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen wurden insgesamt 24.551 Personen zugelassen, wobei in dieser Zahl auch Mehrfachbelegungen einzelner Personen enthalten sind. 24 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine oder mehrere Fortbildungsveranstaltungen am AFZ besucht, 12 % eine Fortbildungsveranstaltung am Landesinstitut für Schule und die restlichen 64 % haben an sonstigen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Der Frauenanteil liegt sowohl bei der Anzahl der gestellten Anträge als auch bei der Anzahl der genehmigten Anträge bei über 50 %.

B. 7.2. Fort- und Weiterbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht

Die Fortbildungsveranstaltungen des AFZ werden nach Themenbereichen gegliedert ausgewiesen. Am stärksten frequentiert waren Fortbildungen in den Bereichen „Prozessbegleitung und inhouse-Angebote“ sowie „Fachbezogene Fortbildungen“ mit einem Frauenanteil von jeweils knapp 26 %. 19,9 % der Teilnehmerinnen besuchten eine Fortbildung im Bereich „Informationstechnologien (IT)“ und 19 % im Themenbereich „Fortbildung für alle Beschäftigten“.

Schaubild 25: Frauenanteil an Fortbildungsveranstaltungen nach Themenbereichen (2016)

Quelle: Siehe Anlage 32 auf Seite 32 im Tabellenanhang

Die Frauenanteile an den Fortbildungsveranstaltungen des AFZ sind in den Bereichen „Fortbildung für alle Beschäftigten“ (70,2 %) und „Informationstechnologien (IT)“ (67,9 %) am höchsten, gefolgt von den Bereichen „Führungsbildungen“ und „Prozessbegleitung und dienststellenbezogene Angebote“ mit jeweils fast 65 % Frauenanteil. Insgesamt liegen die Frauenanteile in allen Themenbereichen über 50 %.

Bei den Fortbildungen des Landesinstituts für Schule (LIS) ist der Frauenanteil mit 77,6 % ebenfalls sehr hoch. Im Vergleich zu den Fortbildungsveranstaltungen des AFZ und des LIS ist der Frauenanteil der sonstigen Fortbildungen mit 52,9 % dagegen eher gering.

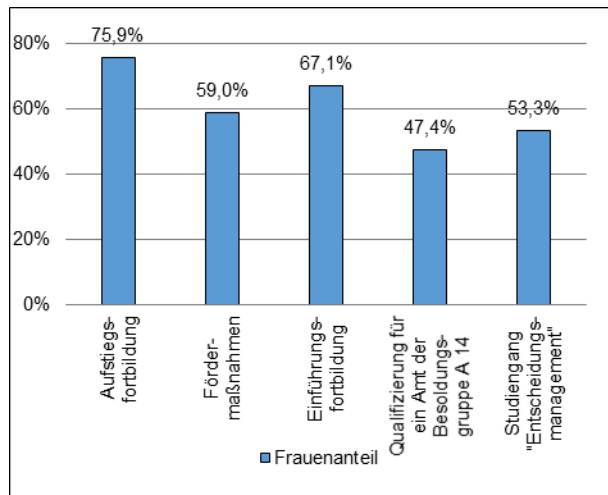
B. 7.3. Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen

Im Themenbereich „Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte“ beim AFZ, sowie am Studiengang „Entscheidungsmanagement“ an der Universität Bremen haben insgesamt 172 Personen teilgenommen. Der Frauenanteil beträgt 63,4 %. Der niedrigste Frauenanteil findet sich im Themen-

bereich „Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14“. In allen anderen Bereichen wie die „Fördermaßnahmen“, die auf die Aufstiegsfortbildung der Verwaltungsfachangestellten vorbereiten, und im Studiengang „Entscheidungsmanagement“, liegt der Frauenanteil über 50 %.

In der „Aufstiegsfortbildung“, die sowohl Aufstiege vom ersten in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 als auch Aufstiege vom zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 in das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 beinhaltet, liegt der Frauenanteil mit 75,9 % über dem Durchschnitt. Gleiches gilt für die „Einführungsbildung“, in dem der Frauenanteil 67,1 % beträgt. Die „Einführungsbildung“ ist ein Kurs für die Nachwuchskräfte und Quereinsteiger, die in Zusammenhang des hohen Zuzugs von Geflüchteten eingestellt wurden.

**Schaubild 26: Frauenanteile im Themenbereich
Aufstieg, Fördermaßnahmen und
Nachwuchskräfte (2016) – ohne MHG**



Quelle: Siehe Anlage 31 auf Seite 32 im Tabellenanhang

B. 8. Entsendung in Gremien

Methodischer Überblick:

Gemäß § 5 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes sollen bei Benennungen und Entsendungen in Gremien Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden. Als Gremien sind öffentliche Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalauswahlgremien genannt.

In der „Handreichung zum LGG für Frauenbeauftragte“ der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau ist zu den Gremien aufgeführt, dass die Aufzählung im Gesetz nicht abschließend ist. Gremien in diesem Sinne sind Gruppen, an denen Beschäftigte teilnehmen, die sich mehrere Male treffen und dienstliche Aufgaben bearbeiten. Insbesondere zählen sie dann dazu, wenn sich die Teilnahme qualifizierend oder karrierefördernd auf die Beschäftigten auswirkt. So gehören Arbeits- und Projektgruppen ebenfalls zu den Gremien. Nicht darunter fallen Gruppen, die sich „kraft Amtes“ zusammensetzen, zum Beispiel interne Dienstbesprechungen oder Lehrerkonferenzen.

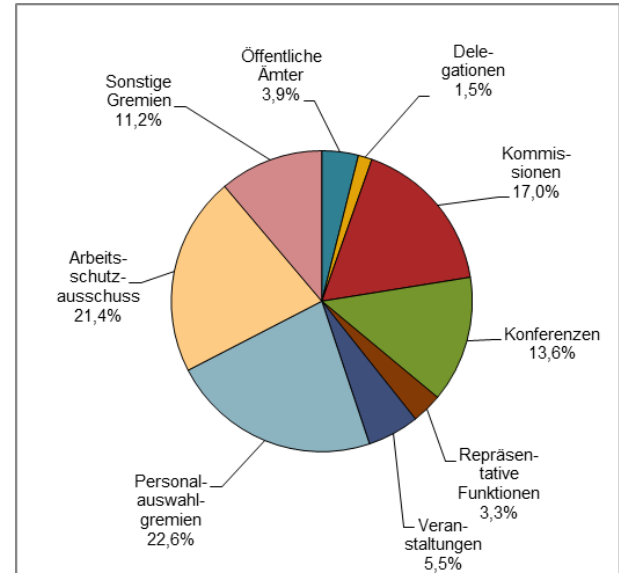
Bei der Vielzahl und Unterschiedlichkeit an Gremien im Bereich des öffentlichen Dienstes besteht in der Praxis die Problematik der Zuordnung.

B. 8.1. Anteile der Gremien an den Entsendungen nach Geschlecht

Die Entsendungen erfolgen im Jahr 2016 am häufigsten in Personalauswahlgremien, Arbeitsausschüsse und Kommissionen. Im Vergleich zu 2014 hat sich die Zahl der Entsendungen von insgesamt 2.341 auf 2.811 erhöht. Der Frauenanteil ist dabei von 53,8 % auf 51,0 % leicht gesunken.

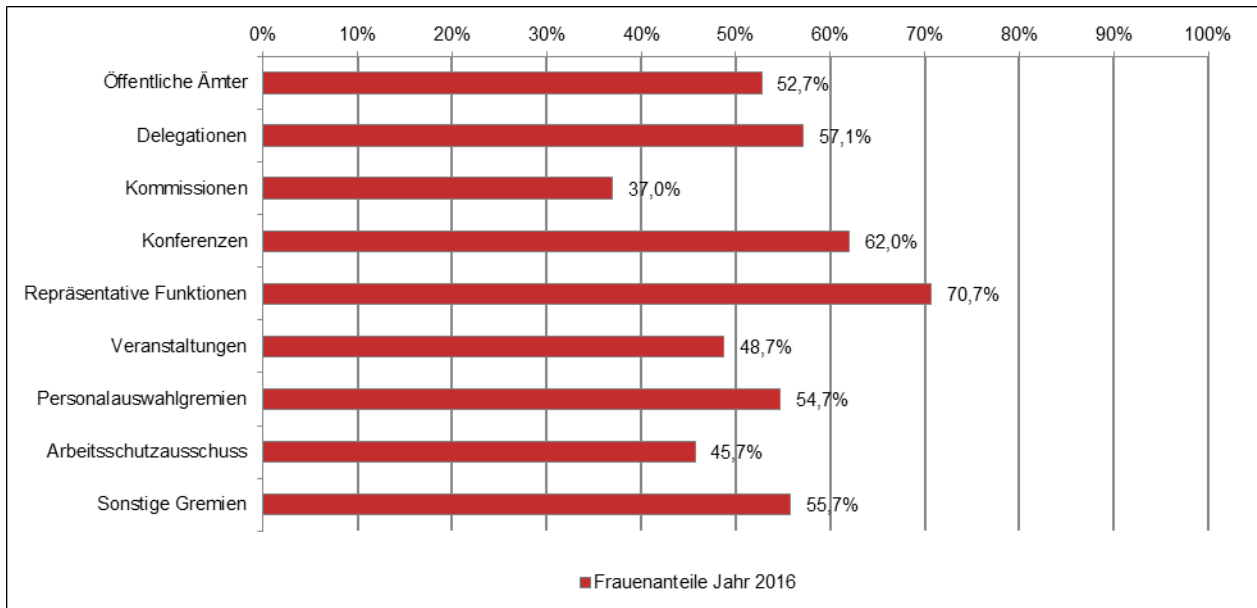
Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen in Gremien seit dem Jahr 2000 von 31,1 % auf 51,0 % in 2016 erhöht. Die Frauenanteile an den Entsendungen in die Gremien liegen, bis auf Kommissionen, Veranstaltungen und Arbeitsschutzausschüsse, jeweils über 50 % (siehe Schaubild 28). Kommissionen werden mit 37,0 % am wenigsten durch Frauen vertreten.

Schaubild 27: Anteile der Gremien an den Entsendungen (2016)



Quelle: Siehe Anlage 34 auf Seite 33 im Tabellenanhang

Bei Betrachtung der einzelnen Bereiche werden die Gremien des Magistrates Bremerhaven zu 54,1 % mit dem höchsten Anteil von Frauen besetzt. Am niedrigsten ist dieser bei den Ausgliederungen mit 48,1 %. Innerhalb der Kernverwaltung sind Personalauswahlverfahren, die rund 35 % der Gremien ausmachen, mit weniger als der Hälfte (44,4 %) von Frauen besetzt. Schlusslicht bilden öffentliche Ämter, in denen Frauen nur zu 38,5 % vertreten sind. Auch bei den Ausgliederungen ist die höchste Anzahl von in Gremien entsendeten Beschäftigten bei den Personalauswahlgremien zu finden, hier beträgt der Frauenanteil 59,6 %. Öffentliche Ämter werden auch hier von Frauen mit nur einem niedrigen Anteil von 24,0 % wahrgenommen. Innerhalb des Magistrates Bremerhaven ist die höchste Beteiligung von Frauen in repräsentativen Funktionen zu 77,6 % zu finden, der geringste Anteil im Arbeitsausschuss mit 46,2 %. Im sonstigen Geltungsbereich sind allein 40 % der in Gremien entsandten Frauen in Arbeitsausschüssen vertreten, der Frauenanteil beträgt dabei 42,9 % (vergleiche hierzu Anlage 36 auf Seite 34 im Tabellenanhang).

Schaubild 28: Frauenanteile an den Entsendungen in die Gremien (2016)

Quelle: Siehe Anlage 35 auf Seite 33 im Tabellenanhang

B. 9. Frauenbeauftragte

Methodischer Überblick:

Gemäß § 11 Absatz 1 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes werden in jeder Dienststelle, in der ein Personalrat oder ein Richterrat zu wählen ist, eine Frauenbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt. Wie viele wahlberechtigte Beschäftigte in einer Dienststelle vorhanden sein müssen sowie die Anzahl der zu wählenden Personalratsmitglieder ist im § 12 des bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPersVG) geregelt.

Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) verfügt aufgrund ihrer Funktion über keine Frauenbeauftragte und auch über keinen Frauenförderplan.

Um eine Vergleichbarkeit der Anzahl der Dienststellen mit der Anzahl der jeweiligen weiblichen Beschäftigten und der Anzahl an Frauenbeauftragten herzustellen, wurden die Dienststellen, die gemeinsam eine Frauenbeauftragte gewählt haben, zu einer Einheit zusammengefasst.

Folgende Dienststellen haben eine gemeinsame Frauenbeauftragte gewählt:

- das Aus- und Fortbildungszentrum mit der Verwaltungsschule
- das Amt für Soziale Dienste mit dem Jobcenter
- die bremischen Schulen
- die Universität Bremen mit der Staats- und Universitätsbibliothek

In einzelnen Gerichten werden für den richterlichen Dienst gemeinsame Frauenbeauftragte gewählt:

- das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven mit dem Landesarbeitsgericht
- das Oberverwaltungsgericht mit dem Verwaltungsgericht

Sonderfall Magistrat Bremerhaven:

Der Magistrat Bremerhaven hat aus seinem Aufgabengliederungsplan einen Verwaltungsgliederungsplan (VGP) entwickelt, der das organisatorische Gerüst für den Verwaltungsvollzug darstellt. Aus dem VGP ergeben sich 39 Fachämter, 2 organisatorische Schnittstellen (Magistratsdirektor und Direktor der Ortspolizeibehörde) und 4 Wirtschaftsbetriebe. § 7 Absatz 2 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes ermöglicht auf Antrag des Gesamtpersonalrates die personalvertretungsrechtliche Bildung oder Zusammenlegung von Bestandteilen einer oder mehrerer Dienststellen zu einer neuen Dienststelle, in der ein Personalrat zu gründen ist. In Bremerhaven wurden so im personalvertretungsrechtlichen Sinne neun personalratsfähige Einheiten (Dienststellen gemäß BremPersVG) gegründet.

Für das Berichtsjahr 2016 meldet der Magistrat Bremerhaven neun personalratsfähige Dienststellen, sieben davon mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten, die von insgesamt fünf Stellvertreterinnen vertreten werden:

- Allgemeine Verwaltungsdienste
- Bauverwaltung und Gartenbauamt
- Ortspolizeibehörde und Bürger- und Ordnungsamt
- Schulen
- Stadttheater und Orchester
- Wirtschaftsbetrieb Seestadt Immobilien
- Soziales, Familie, Gesundheit und Sport
- Feuerwehr (hier wurde keine Frauenbeauftragte gewählt)
- Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (werden separat als einzelne Dienststelle dargestellt).

Da es dem Magistrat der Stadt Bremerhaven auch für das Berichtsjahr 2016 aus erhebungstechnischen Gründen nicht möglich ist, seine Dienststellen beziehungsweise die gebildeten personalratsfähigen Einheiten mit den jeweiligen Beschäftigten gemäß den Auswertungskriterien für die Berichterstattung pro Dienststelle aufzuschlüsseln, wird der

Magistrat in diesem Bericht wie in den vergangenen Jahren in seiner Gesamtheit als einzelne Dienststelle dargestellt. Von Seiten des Magistrats wurde jedoch gegenüber der Senatorin für Finanzen für die nächste Berichterstattung eine Differenzierung nach Dienststellen in Aussicht gestellt.

B. 9.1. Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten

Die Anzahl der in die Berichterstattung einbezogenen 105 Dienststellen reduziert sich durch die Zusammenfassung für die Darstellung dieses Kapitels auf 97 Dienststellen als Bezugsgröße (vergleiche dazu Anlage 37 Seite 35 im Tabellenanhang). Von den 97 Dienststellen sind in 72 Dienststellen Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen vorhanden.

Die Anzahl der Dienststellen, in denen mindestens eine Frauenbeauftragte gewählt wurde, ist von 60 im Jahr 2000 auf 72 in 2016 angestiegen. Im Vergleich zu 2014 hat sich die Anzahl der Dienststellen um fünf erhöht.

Tabelle 14: Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2000, 2014 und 2016)

Dienststellen	2000	2014	2016*
Anzahl	60	67	72
Anteil	61,9%	69,1%	74,2%

*Bezugsjahr ist das aktuelle Berichtsjahr 2016 mit 97 Dienststellen

B. 9.2. Frauenbeauftragte in Relation zur Dienststellengröße

Methodischer Überblick:

Um festzustellen, ob eine Abhängigkeit zwischen der Größe einer Dienststelle und der Beschäftigung von Frauenbeauftragten gegeben ist, wurden die Dienststellen zunächst in drei Größenklassen eingestuft:

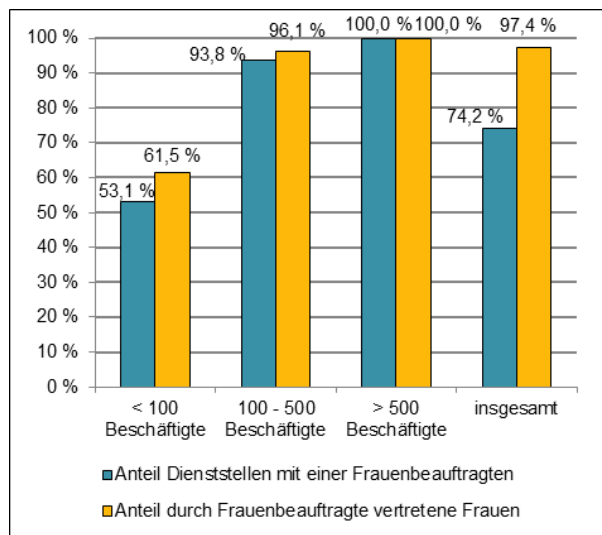
- Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigte
- Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten
- Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigte

Der Anteil der Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten die eine Frauenbeauftragte gewählt

haben, ist mit 53,1 % am geringsten. Hierbei handelt es sich um insgesamt 49 Dienststellen, davon 15 mit weniger als 20 Beschäftigten. Dagegen sind alle Dienststellen mit Beschäftigtenzahlen von 100 bis 500 Beschäftigten (insgesamt 16 Dienststellen) durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

Im Jahr 2016 werden mit 97,4 % mehr weibliche Beschäftigte durch eine Frauenbeauftragte vertreten als in 2014 (81,3 %) ⁵. Dieser Unterschied ist dadurch zu erklären, dass im Jahr 2014 von großen Dienststellen wie KiTa Bremen, der Weser-Elbe-Sparkasse und der Bremer Landesbank Angaben zu Frauenbeauftragten fehlten.

Schaubild 29: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2016)



Quelle: Siehe Anlage 38 Seite 37 im Tabellenanhang

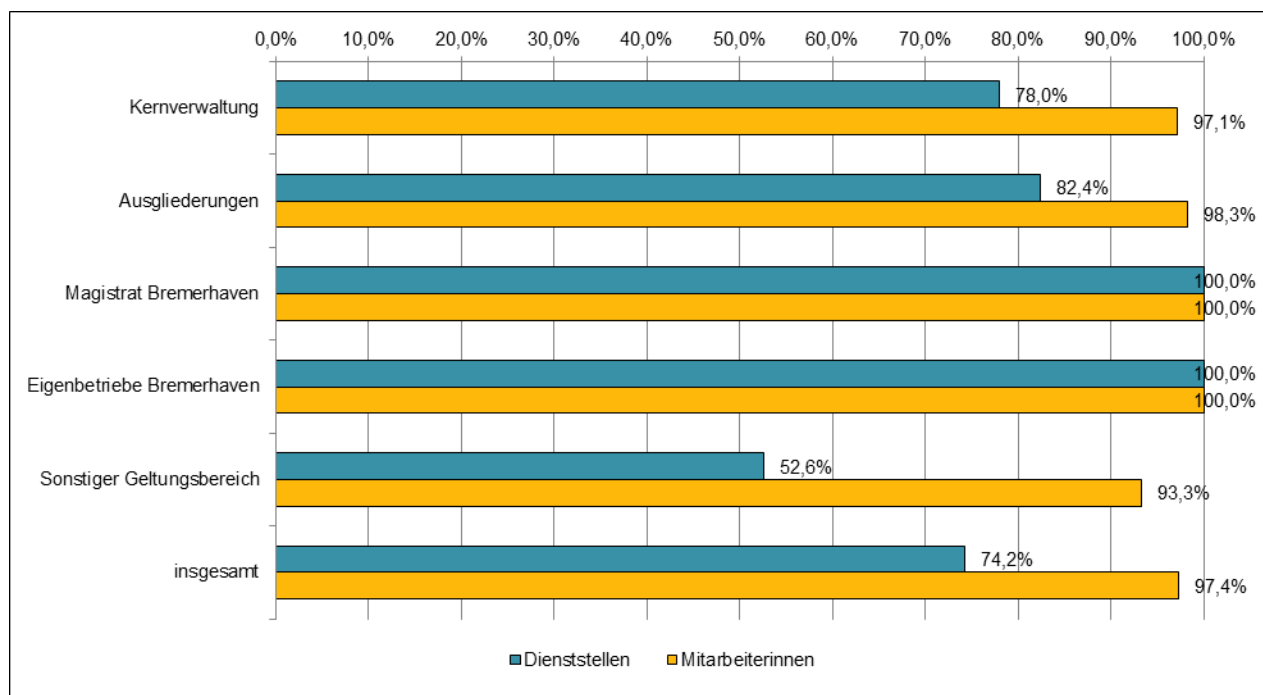
⁵ Vergleiche hierzu Personalbericht 2016, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten der Jahre 2012 und 2014, Seite 51, Kapitel B.9.

B. 9.3. Frauenbeauftragte in Relation zu Dienststellen und Bereichen

In der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen sind in 78,0 % beziehungsweise 82,4 % der Dienststellen Frauenbeauftragte gewählt worden. Hier werden 97,1 % beziehungsweise 98,3 % aller weiblichen Beschäftigten durch mindestens eine Frauenbeauftragte vertreten. Beim Magistrat sowie bei den Eigenbetrieben Bremerhaven, werden alle weiblichen Beschäftigten durch eine Frauenbeauftragte vertreten (siehe Kapitel B.9.1).

Beim sonstigen Geltungsbereich ist nur in 52,6 % der Dienststellen eine Frauenbeauftragte gewählt worden. Dies liegt vor allem an der geringen Beschäftigtenzahl. Sechs Dienststellen, in denen keine Frauenbeauftragte vorhanden ist, haben beispielsweise weniger als 20 Beschäftigte. Insgesamt werden jedoch 93,3 % der Mitarbeiterinnen durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

Schaubild 30: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2016)



Quelle: Siehe Anlage 39 Seite 39 im Tabellenanhang

B. 9.4. Dienstbefreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Methodischer Überblick:

Frauenbeauftragte sind von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist (vergleiche § 15 Absatz 4 Satz 1 LGG).

Von insgesamt 88 gewählten Frauenbeauftragten in 2016 haben 27,3 % für ihre Tätigkeiten Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe erhalten. 12,5 % wurden aufgrund organisatorischer Veränderungen freigestellt, 43,2 % der Frauenbeauftragten erhielten keine Freistellung (2014 waren es 35,5 %). Von den insgesamt 59 Stellvertreterinnen der Frauenbeauftragten erhielten nur 7,9 % eine Freistellung durch Stundenreduzierungen, 33,0 % waren ohne Befreiung.

Tabelle 15: Art der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2016)

Art der Freistellung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	4	4,5 %	5	5,7 %
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	13	14,8 %	1	1,1 %
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	4	4,5 %	1	1,1 %
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	1	1,1 %	0	0,0 %
Stundenreduzierung - keine Angaben	2	2,3 %	0	0,0 %
Organisatorische Veränderungen	11	12,5 %	8	9,1 %
Keine Freistellung	38	43,2 %	29	33,0 %
Keine Angaben	15	17,0 %	15	17,0 %
insgesamt	88	100,0 %	59	67,0 %

B. 10. Frauenförderpläne

Methodischer Überblick:

In Frauenförderplänen sind Maßnahmen und Zielvorgaben zur Förderung von Frauen sowie auch der entsprechende Zeitrahmen festzulegen. Gemäß § 6 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist in jeder Dienststelle, die unter den Geltungsbereich des Gesetzes fällt, ein entsprechender Frauenförderplan zu erstellen. In den Dienststellen, die gemeinsam eine Frauenbeauftragte gewählt haben, gibt es auch einen gemeinsamen Frauenförderplan, so dass sich die Berechnungsbasis ebenfalls auf 97 Dienststellen beläuft (vergleiche Kapitel B. 9 auf Seite 43).

Die ZGF verfügt aufgrund ihrer Funktion über keine Frauenbeauftragte und auch über keinen Frauenförderplan. Sie ist deshalb in diesem Kapitel ebenfalls nicht enthalten.

B. 10.1. Frauenförderpläne

Die Anzahl der Dienststellen mit einem Frauenförderplan bewegt sich im Zeitraum 2000 bis 2016 zwischen 50 und 63 Dienststellen, wobei im Jahr 2016 insgesamt 61 Dienststellen über einen Frauenförderplan verfügen. Somit haben 62,9 % aller Dienststellen einen Frauenförderplan.

Tabelle 16: Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2000 bis 2016)

Dienststellen	2000	2014	2016
Anzahl	51	60	61
Anteil*	52,6%	61,9%	62,9%

* Bezugsjahr ist das aktuelle Jahr 2014 mit 97 Dienststellen (zum Teil wurden Dienststellen zusammengefasst)

Von den 61 Dienststellen mit einem Frauenförderplan haben 3 Dienststellen weder Zeit- noch Zielvorgaben vereinbart.

36 haben keinen Frauenförderplan erstellt. Hiervon sind 15,4 % aller Frauen im Geltungsbereich des LGG in Dienststellen betroffen. Der Frauenanteil in diesen Dienststellen beträgt 77,4 %.

Tabelle 17: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2016)

Begründung	Dienststellen	Beschäftigte		
		gesamt	weiblich	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil	16	436	260	59,6%
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt	2	128	84	65,6%
Sonstiges	4	927	660	71,2%
keine Angabe	14	2.655	2.203	83,0%
insgesamt	36	4.146	3.207	77,4%
Dienststellen / Beschäftigten	37,1%	11,5%	15,4%	

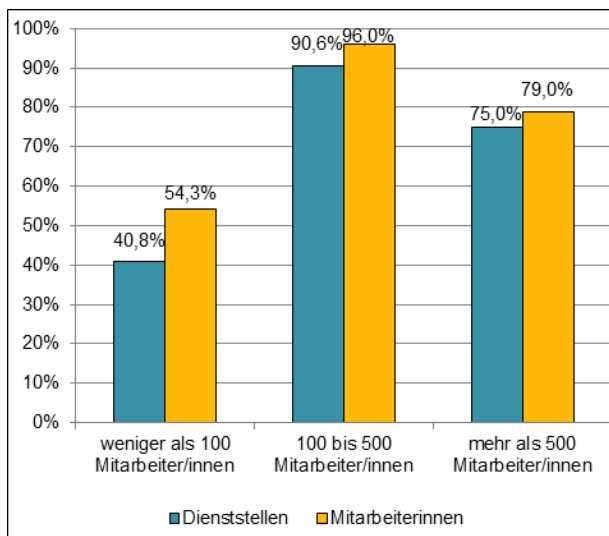
In zwei der Dienststellen wird zum Zeitpunkt der Datenerhebung ein Frauenförderplan erstellt oder aktualisiert. 16 Dienststellen begründen das Fehlen eines Frauenförderplanes mit einem geringen Personalbestand und/oder einem hohen Frauenanteil. Hiervon sind insgesamt 260 weibliche Beschäftigte betroffen (vergleiche hierzu Anlage 41 auf Seite 42 im Tabellenhang). In den restlichen 17 Dienststellen gibt es für das Fehlen eines Frauenförderplans sonstige Gründe oder keine Angabe von Gründen (vergleiche hierzu Anlage 42 auf Seite 42 im Tabellenhang).

B. 10.2. Frauenförderpläne nach Dienststellengröße

Wie auch bei der Wahl von Frauenbeauftragten sind kleinere Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten anteilig am geringsten vertreten. Von den insgesamt 49 Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten sind 40,8 % der Dienststellen beziehungsweise 54,3 % der Mitarbeiterinnen in einen Frauenförderplan einbezogen.

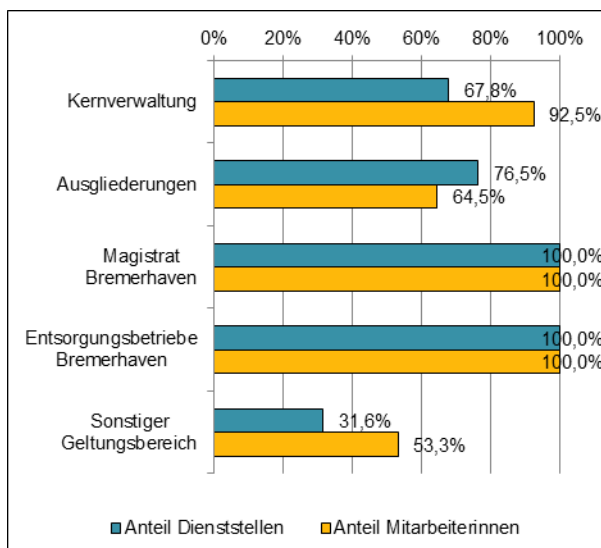
In Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten erstellten 90,6 % der Dienststellen für 96,0 % der Mitarbeiterinnen Frauenförderpläne. In den Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten wurden in 75 % der Dienststellen Frauenförderpläne erstellt, die 79,0 % der Mitarbeiterinnen einbeziehen. Insgesamt existieren 61 Frauenförderpläne im Geltungsbereich des LGG.

Schaubild 31: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplänen und weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2016)



Quelle: Siehe Anlage 43 auf Seite 43 im Tabellenanhang

Schaubild 32: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2016)



Quelle: Siehe Anlage 44 auf Seite 43 im Tabellenanhang

B. 10.3. Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen

Im Kernbereich werden 92,5 % aller weiblichen Beschäftigten in 40 von 59 Dienststellen mit einem Frauenförderplan erreicht. Beim Magistrat⁶ und bei den Entsorgungsbetrieben Bremerhavens werden alle Frauen (100 %) in einem Frauenförderplan berücksichtigt.

Bei den Ausgliederungen verfügen 13 von 17 Dienststellen über einen Frauenförderplan. Damit werden 64,5 % der Mitarbeiterinnen abgedeckt. KiTa Bremen, nach der Universität Bremen die zweitgrößte Einheit mit 2.028 Beschäftigten, verzichtet seit Jahren aufgrund der hohen Frauenquote von 90,1 % auf die Erstellung eines Frauenförderplanes.

Im sonstigen Geltungsbereich haben nur 31,6 % der organisatorischen Einheiten einen Frauenförderplan aufgestellt, es werden damit 53,3 % der Mitarbeiterinnen erreicht.

⁶ Siehe Verweis in Kapitel B. 9.1.

B. 11. Widerspruchsverfahren und Klagen

Methodischer Überblick:

In diesem Kapitel sind ausschließlich Widerspruchs- und Klageverfahren betroffen, die sich auf die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes beziehen. Hier ist darauf hinzuweisen, dass ein Widerspruch beziehungsweise eine Klage, über die noch nicht entschieden wurde und der Entscheidungsprozess sich über mehrere Jahre hinzieht, in jedem Jahr in den Erfassungsmedien für die Beschäftigungsstrukturanalyse zu erfassen sind. Wird über den Widerspruch beziehungsweise die Klage entschieden, ist nur die Entscheidung zu vermerken.

B. 11.1. Widerspruchsverfahren

Lag die Zahl der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten im Jahr 2000 bei noch 65, so sind es in 2016 lediglich zehn. Davon entfallen acht Verfahren auf die Kernverwaltung, zwei auf die Ausgliederungen.

Tabelle 18: Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2000 bis 2016)

Widerspruchsverfahren	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Anzahl	65	55	29	27	15	13	25	8	10

In zwei Fällen zu sozialen Maßnahmen wird dem Widerspruch entsprochen. In einem Fall wird der Stellenbesetzung nicht entsprochen. Drei weitere Widersprüche, bezogen auf Arbeitszeitänderung,

organisatorische sowie sonstige Maßnahmen, sind noch nicht entschieden. In vier Fällen sind die Inhalte der Widerspruchsverfahren nicht bekannt.

Inhalte	entsprochen	Kompromisslösung	nicht entsprochen	noch nicht entschieden	Stand unbekannt	Summe
Arbeitszeitänderung				1		1
nicht bekannt		1			3	4
Organisatorische Maßnahme				1		1
Sonstige Maßnahme				1		1
Soziale Maßnahme	2					2
Stellenbesetzung			1			1
insgesamt	2	1	1	3	3	10

B. 11.2. Klagen

Im Vergleich zum Jahr 2014 hat sich die Zahl der Klagen von null auf drei in 2016 erhöht.

Tabelle 19: Entwicklung der Anzahl der Klagen (2000 bis 2016)

Klagen	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Anzahl	13	12	16	17	5	14	9	0	3

Insgesamt zwei Klagen, über die noch nicht entschieden ist, werden in der Kernverwaltung bezüglich einer Stellenbesetzung eingereicht. Einer Klage im sonstigen Geltungsbereich, die sich auf sonstige Maßnahmen bezieht, wird nicht entsprochen.

Teil

C.

Bremische Mehrheitsgesellschaften

C. 1. Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften

Methodischer Überblick:

Die Datenerhebung zum Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften ist in den Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vom 26.08.2008 niedergeschrieben. Die Regelungen unterscheiden sich inhaltlich sowie bezogen auf die zu erhebenden Daten zum Teil von denen im Landesgleichstellungsgesetz. Die Regelungen des Senats verpflichten die bremischen Mehrheitsgesellschaften, die Inhalte in die Gesellschaftsverträge beziehungsweise Satzungen der jeweiligen Gesellschaften aufzunehmen. Welche bremischen Mehrheitsgesellschaften die Regelungen des Senats bereits in die Gesellschaftsverträge/Satzungen aufgenommen haben, ist aus der nachfolgenden Tabelle 20 ersichtlich.

In diese Berichterstattung wurden 21 von 45 bremischen Mehrheitsgesellschaften (vergleiche Tabelle 20) aufgenommen. Ausgenommen wurden

Mehrheitsgesellschaften ohne Personal sowie mit einem Personalbestand von unter sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Außerdem sind gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 die BLG Logistics Group AG & Co. KG, die Bremer Straßenbahn AG, die Gewoba Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen und die Flughafen Bremen GmbH sowie deren zugeordneten Gesellschaften vom Personalcontrolling ausgenommen. (Eine Übersicht über alle Dienststellen mit Personalbestand und Frauenanteilen befindet sich in Anlage 1 ab Seite 1 im Tabellenanhang).

Generell liegen Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften erst ab dem Jahr 2010 vor. Periodenvergleiche sind daher nur bedingt möglich. Darüber hinaus sind die einzelnen Berichtsjahre und die einzelnen Merkmalskategorien nicht immer vollständig und/oder es gibt Änderungen im Portfolio der Mehrheitsgesellschaften, so dass die Grundgesamtheit in den einzelnen Berichtsjahren differiert.

Tabelle 20: Übersicht über die Bremischen Mehrheitsgesellschaften (Stand 2016)

Mehrheitsgesellschaften		Senatsregelung in Satzung übernommen	Weniger als sechs Beschäftigte	Senatsbeschluss 26.08.2008	andere Gründe	Strukturdaten im Bericht enthalten
Mehrheitsgesellschaften, deren Daten im Bericht enthalten sind						
1	Ambulanz Bremen GmbH	ja				ja
2	botanika GmbH	ja				ja
3	bremenports GmbH & Co. KG	ja				ja
4	Bremer Aufbau-Bank GmbH	alte Satzung*				ja
5	Bremer Bäder GmbH	ja				ja
6	Bremer Philharmoniker GmbH	ja				ja
7	Bremer Toto und Lotto GmbH	ja				ja
8	Brepark GmbH	ja				ja
9	BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	ja				ja
10	Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	ja				ja
11	Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	ja				ja
12	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	ja				ja
13	Glocke Veranstaltungs-GmbH	alte Satzung*				ja
14	Governikus GmbH & Co. KG	ja				ja
15	Großmarkt Bremen GmbH	ja				ja
16	Hanseatische Naturentwicklung GmbH	ja				ja
17	Rehazentrum Bremen GmbH	alte Satzung*				ja
18	Theater Bremen GmbH	ja				ja
19	Universum Managementgesellschaft mbH	ja				ja
20	Werkstatt Nord gGmbH	ja				ja
21	WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	ja				ja
Mehrheitsgesellschaften, deren Daten <u>nicht</u> im Bericht enthalten sind						
22	AHS Aviation Handling Service GmbH	alte Satzung*		x		nein
23	Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH	ja	x			nein
24	BLG Logis ics Group AG & Co. KG	entfällt		x		nein
25	Bremen Airport Service GmbH	alte Satzung*		x		nein
26	bremenports Beteiligungs-GmbH	ja	x			nein
27	Bremer Lagerhaus-Gesellschaft-Aktiengesellschaft von 1877	entfällt	x	x		nein
28	Bremer Straßenbahn AG	entfällt		x		nein
29	Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG	alte Satzung*	x			nein
30	Bremer Verkehrsgesellschaft mbH	ja	x	x		nein
31	Consult Team Bremen- Gesellschaft für Verkehrsplanung und Bau mbH	ja		x		nein
32	Facility Management Bremen GmbH	ja	x			nein
33	Fähren Bremen-Stedingen GmbH	entfällt			x	nein
34	Flughafen Bremen Elektrik GmbH	in Vorbereitung		x		nein
35	Flughafen Bremen GmbH	ja		x		nein
36	Gesellschaft für Stadtentwicklung mbH	alte Satzung*	x	x		nein
37	Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG	entfällt	x			nein
38	GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	entfällt		x		nein
39	Governikus Bremen GmbH	alte Satzung*	x			nein
40	Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte GmbH & Co.KG	ja	x			nein
41	Grundstücksentwicklungsges. Klinikum Bremen-Mitte Beteiligungen mbH	ja	x			nein
42	H.A.G.E. Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH	ja	x			nein
43	Hanse Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH	alte Satzung*	x			nein
44	HAWOBEG Hanseische Wohnungs-Beteiligungs-GmbH	entfällt	x			nein
45	Performa Nord GmbH	ja	x			nein

*Hier wurde die Satzung, die vor Einführung der Regelungen bestand, beibehalten.

C. 1.1. Frauenanteile am Personalbestand

Die 21 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die für den vorliegenden Bericht Daten geliefert haben, weisen für das Berichtsjahr 2016 insgesamt einen Personalbestand von 10.201 Beschäftigten aus. 7.173 Beschäftigte sind weiblich, was einem Frauenanteil von 70,3 % entspricht. Zum Berichtsstichtag sind 373 Beschäftigte abwesend, davon sind circa 92 % Frauen. Die Abwesenheitsgründe wurden nicht erfasst. Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr ist der Frauenanteil insgesamt von 72,5 % auf 70,3 % gesunken. Möglicher Grund hierfür ist zum einen die veränderte Zusammensetzung der Grundgesamtheit (bremenports GmbH & Co. KG hatte 2014 keine Daten geliefert) sowie ein Personalrückgang bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen, der branchentypisch mehr Frauen betrifft als Männer.

Tabelle 21: Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (2016)

Beschäftigungsanzahl	2016
weibliche Beschäftigte	7.173
männliche Beschäftigte	3.028
insgesamt	10.201
<i>davon abwesend</i>	373
Frauenanteil	70,3%

Der höchste Frauenanteil mit 90,5 % findet sich bei der BTZ Bremer Touristik Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH und der geringste mit 10,4 % bei der Werkstatt Nord gGmbH (vergleiche Anlage 1 auf Seite 1 im Tabellenanhang).

Das IAB-Betriebspanel⁷ nimmt eine Einteilung der Betriebe nach den folgenden drei Kategorien vor:

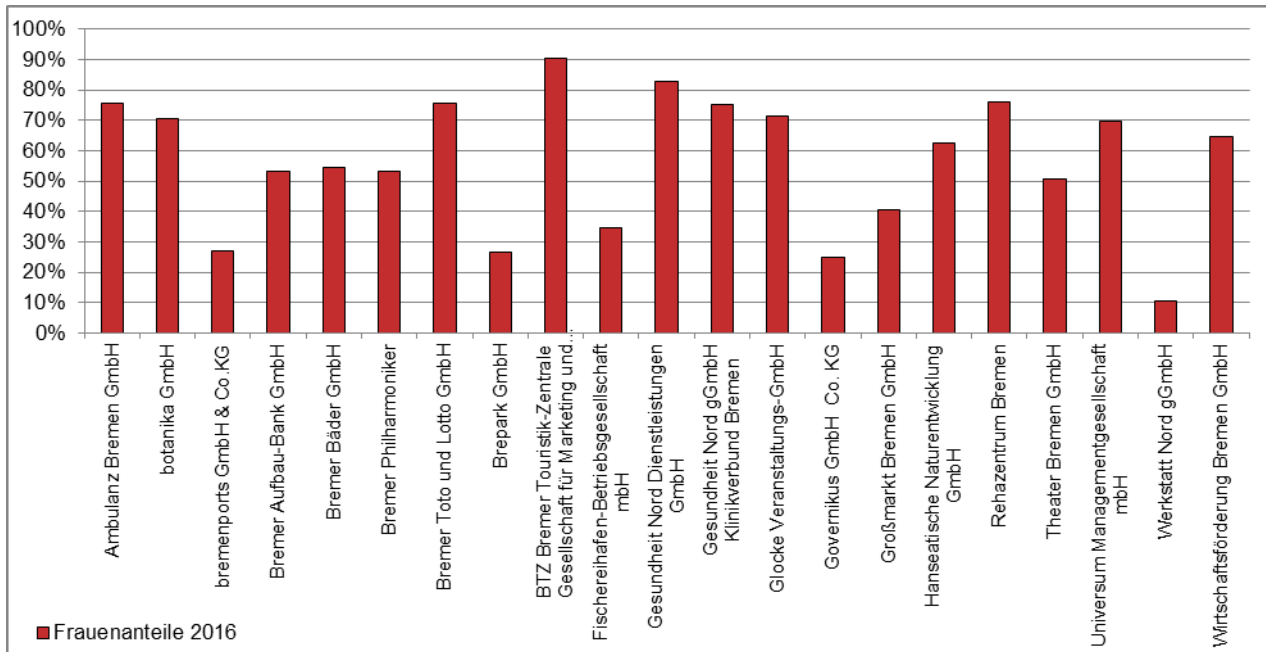
- Betriebe mit einem Frauenanteil zwischen 30 % und 70 % gelten als ausgeglichene Betriebe.
- Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 70 % gelten als frauendominiert.

- Betriebe mit einem Frauenanteil von unter 30 % gelten laut IAB-Betriebspanel als männerdominiert.

Einen Frauenanteil von unter 30 % weisen bremenports GmbH & Co.KG, Brepark GmbH, die Governikus GmbH & Co. KG und die Werkstatt Nord gGmbH auf. Im Vergleich zu dem vergangenen Berichtszeitraum 2014 ist der Frauenanteil bei der Brepark GmbH gesunken, bei Governikus GmbH & Co. KG gleichgeblieben und bei Werkstatt Nord gGmbH von 5,6 % auf 10,4 % gestiegen. Bei der Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH ist der Frauenanteil seit dem letzten Berichtsjahr von 31,3 % auf 34,6 % ebenfalls gestiegen. Auch gestiegen ist der Frauenanteil der Theater Bremen GmbH von 45,2 % in 2014 auf 50,6 % in 2016.

⁷ IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2014, S. 8f.

Das IAB-Betriebspanel (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung.

Schaubild 33: Frauenanteile in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2016)

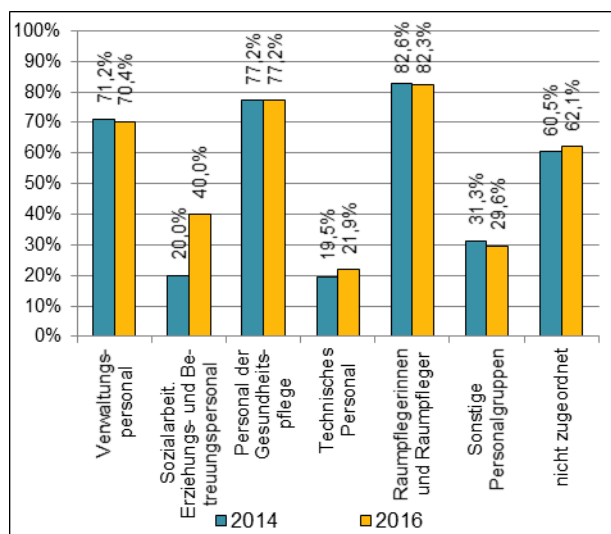
Quelle: Siehe Anlage 1 auf Seite 1 im Tabellenanhang

C. 1.2. Personalgruppen

Im Berichtsjahr 2016 gehören 72,9 % der Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften der Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege an; das Personal der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen nimmt dabei den größten Anteil an der Gesamtmenge der erhobenen Beschäftigten ein. Der Frauenanteil in dieser Personalgruppe beträgt 77,2 % und ist damit im Vergleich zum Jahr 2014 konstant geblieben. Die zahlenmäßig zweitgrößte Personalgruppe mit 12,0 % der Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften ist die Personalgruppe Verwaltungspersonal, mit einem Frauenanteil von 70,4 %.

Einen Anteil von 5,1 % an der Gesamtmenge besitzt die Personalgruppe Technisches Personal, die mit 21,9 % den niedrigsten Frauenanteil hat. Allerdings ist hier der Frauenanteil im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 um 2,4 Prozentpunkte gestiegen. Den höchsten Frauenanteil mit 82,3 % weist die Personalgruppe der Raumpflegerinnen und Raumpfleger auf, die jedoch nur einen Anteil von 0,6 % an der Gesamtmenge ausmacht. In der Personalgruppe der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter beziehungsweise des Erziehungs- und Betreuungspersonals ist die Gesamtanzahl mit

zehn Beschäftigten vergleichsweise gering. Somit ist auch der Frauenanteil von 20 % im Berichtsjahr 2014 auf 40 % im aktuellen Berichtsjahr zu erklären. Ein Anteil von 3,6 % der Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften konnte keiner Personalgruppe zugeordnet werden.

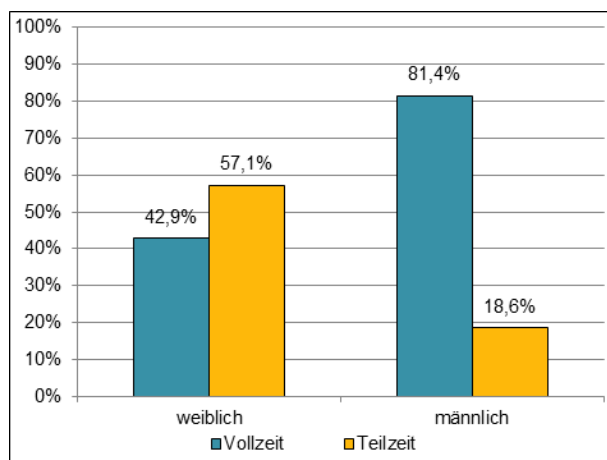
Schaubild 34: Frauenanteile nach Personalgruppen in den Mehrheitsgesellschaften (2014 und 2016)

Quelle: Siehe Anlage 3 auf Seite 11 im Tabellenanhang

C. 1.3. Beschäftigungsumfang

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften, die Daten für den vorliegenden Bericht geliefert haben, arbeiten im Berichtsjahr 2016 45,7 % der Beschäftigten in Teilzeit. Dies ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr eine Steigerung um 1,5 Prozentpunkte. Bei den weiblichen Beschäftigten ist die Teilzeitquote von 53,3 % in 2014 auf 57,1 % in 2016 gestiegen. Bei den männlichen Beschäftigten ist die Teilzeitquote dagegen von 20,4 % in 2014 auf 18,6 % in 2016 gesunken.

Schaubild 35: Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht (2016)

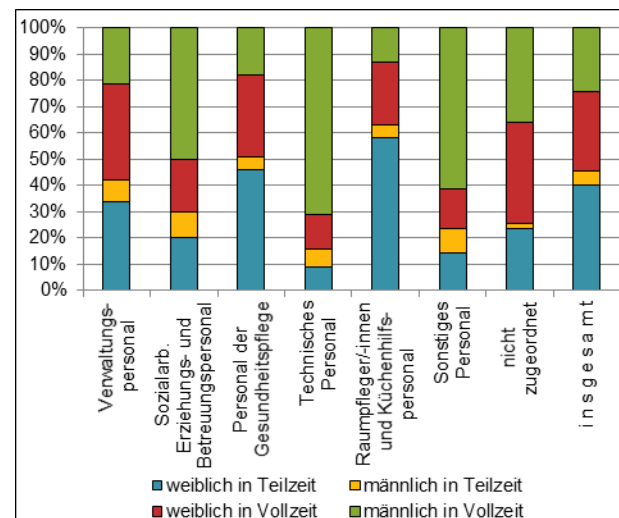


Quelle: Siehe Anlage 45 auf Seite 43 im Tabellenanhang

Von insgesamt 4.662 Teilzeitbeschäftigten gehören 81 % der Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege und 11 % der Personalgruppe Verwaltungspersonal an. Wird die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten innerhalb der einzelnen Personalgruppen untersucht (vergleiche Anlage 46 auf Seite 43 im Tabellenanhang), so ist festzustellen, dass in der Personalgruppe der Raumpflegerinnen/Raumpfleger und Küchenhilfspersonal der Teilzeitanteil der Beschäftigten mit 62,9 % am höchsten ist. 58,1 % der Teilzeitbeschäftigten in dieser Personalgruppe sind weiblich. In der Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege arbeiten 51 % der Beschäftigten in Teilzeit, davon 46,1 % Frauen und 4,9 % Männer. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 ist in dieser Personalgruppe der Anteil der männlichen Teilzeitbe-

schäftigten um 0,3 Prozentpunkte gesunken und der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten um 5,6 % gestiegen. In der Personalgruppe Verwaltungspersonal ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 38,8 % im Jahr 2014 auf 42 % im Jahr 2016 gestiegen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen ist dabei um 0,6 Prozentpunkte gestiegen und der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer um 1,8 Prozentpunkte.

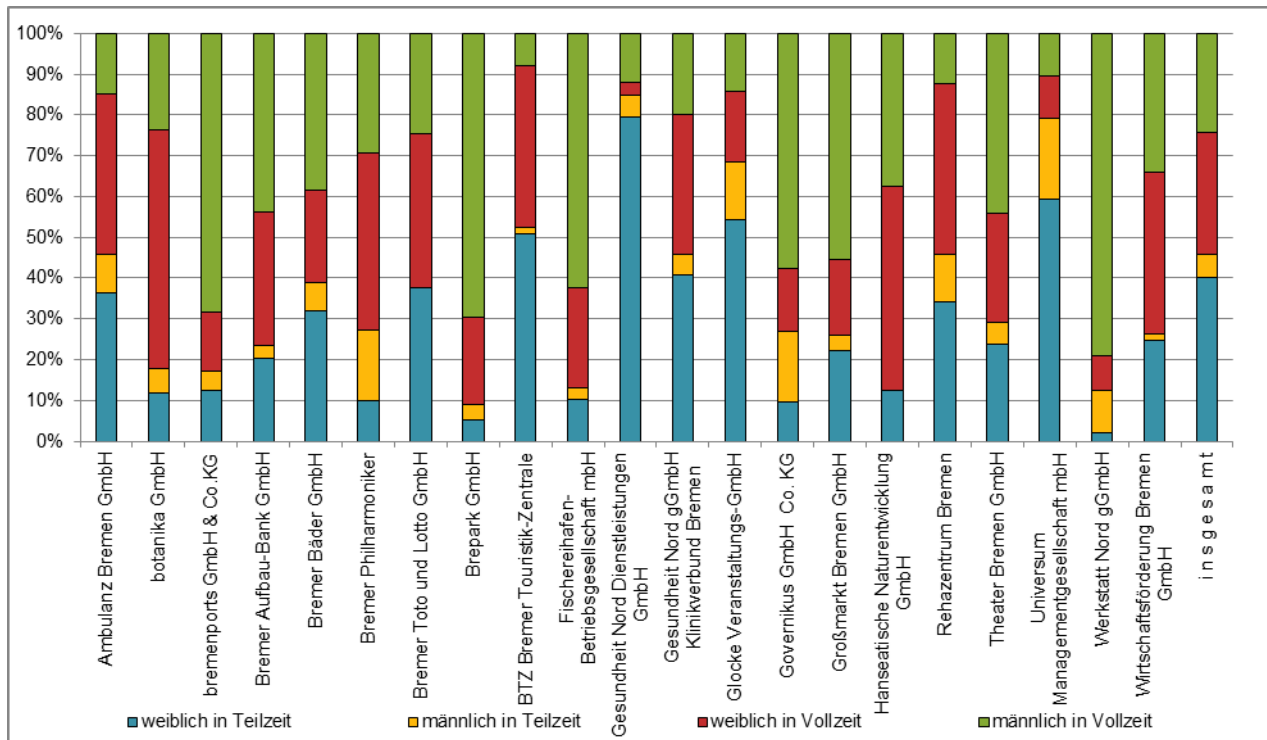
Schaubild 36: Anteil der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppe (2016)



Quelle: Siehe Anlage 46 auf Seite 43 im Tabellenanhang

Das Schaubild 37 zeigt die geschlechtsspezifische Verteilung der Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Mehrheitsgesellschaften im Berichtsjahr 2016. Mit einem Anteil von 84,7 % hat die Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH im Vergleich zu den anderen bremischen Mehrheitsgesellschaften den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist dabei im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 von 71,3 % auf 79,5 % gestiegen. Die Universum Managementgesellschaft mbH hat mit 73,9 % den zweithöchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten (59,5 % Frauen und 19,8 % Männer). Den vergleichsweise niedrigsten Anteil an Teilzeitbeschäftigung weisen die Brepark GmbH (9 %, hiervon 5,4 % Frauen und 3,6 % Männer) und die Werkstatt Nord gGmbH (12,5 %, davon 2,1 % Frauen und 10,4 % Männer) auf.

Schaubild 37: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2016)



Quelle: Siehe Anlage 47 Seite 44 im Tabellenanhang

C. 2. Leitungsfunktionen

Methodischer Überblick:

Wie auch in Kapitel B.2. erläutert, wurden drei Leitungsebenen gebildet, um Frauenanteile in Leitungsfunktionen besser darstellen zu können. Leitungsebene 1 stellt die höchste, Leitungsebene 3 die unterste Leitungsebene dar. Die unterschiedlichen Leitungsfunktionen der Mehrheitsgesellschaften wurden diesen Leitungsebenen zugeordnet (vergleiche hierzu Anlage 14 auf Seite 22 im Tabellenanhang).

C. 2.1. Frauenanteile an Leitungsfunktionen

Im Berichtsjahr 2016 sind von den 955 erfassten Leitungskräften 414 weiblich, dies entspricht einem Anteil von 43,4 %. Im Vergleich zum Jahr 2014 ist der Frauenanteil um 4,7 Prozentpunkte zurückgegangen. Die Anzahl der erfassten Leitungskräfte ist im Vergleich zum Jahr 2014 zwar insgesamt gestiegen, was jedoch ausschließlich auf die Zunahme von männlichen Leitungskräften zurückzuführen ist. Die Anzahl der weiblichen Leitungskräfte ist im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 gesunken. Die Entwicklung ist zum einen darauf zurückzuführen, dass bremenports GmbH & Co. KG als Unternehmen mit einem hohen Anteil von männlichem technischen (Leitungs-)Personal keine Daten für 2014 geliefert hatte. Zum anderen kann die Entwicklung damit erklärt werden, dass bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen (GeNo) insbesondere auf der Leitungsebene 3 Personal abgenommen hat, was branchenbedingt überwiegend Frauen betrifft.

Der große Zahlenunterschied der Jahre 2010 und 2012 zu 2014 und 2016 ist dadurch zu erklären, dass von den Krankenhäusern (GeNo) in den Jahren 2010 und 2012 keine Daten zu Leitungsfunktionen vorlagen. Eine Übersicht der einzelnen bremischen Mehrheitsgesellschaften und ihrer Leitungsebenen ist in Anlage 2 auf Seite 5 im Tabellenanhang zu finden.

Tabelle 22: Entwicklung der Frauenanteile an Leitungsfunktionen (2010 bis 2016)

Anzahl der Leitungsfunktionen	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
2010*	61	124	185	33,0%
2012*	48	124	172	27,9%
2014	450	486	936	48,1%
2016	414	541	955	43,4%

*keine Daten zu Leitungsebenen der Krankenhäuser

C. 2.2. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang

Die Teilzeitquote der Beschäftigten in Leitungsfunktionen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften beträgt 2016 insgesamt 20,4 %. Von den weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen ist ein Anteil von 32,1 % teilzeitbeschäftigt, während es bei den männlichen Beschäftigten mit 11,5 % deutlich weniger sind. Die Auswertung zeigt, dass die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Teilzeit in bremischen Mehrheitsgesellschaften möglich, aber auf einen kleinen Teil der zumeist weiblichen Führungskräfte beschränkt ist.

Tabelle 23: Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang (2016)

Beschäftigungsumfang	insgesamt	Beschäftigte		Frauenanteil
		weiblich	männlich	
Vollzeit	760	281	479	37,0%
Teilzeit	195	133	62	68,2%
insgesamt	955	414	541	43,4%
Teilzeitquote 2016	20,4%	32,1%	11,5%	

C. 2.3. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen

Die Auswertung der Beschäftigten mit Leitungsfunktion in den verschiedenen Personalgruppen zeigt, dass die Frauenanteile in der Personalgruppe sonstiges Krankenhauspersonal mit 73,2 % und Krankenpflegepersonal mit 71,8 % am höchsten sind. In der Personalgruppe Verwaltungspersonal beträgt der Frauenanteil an Leitungsfunktionen 46,2 %. In den technischen Per-

sonalgruppen wie sonstiges technisches Personal ring.
oder Betriebspersonal sind die Frauenanteile ge-

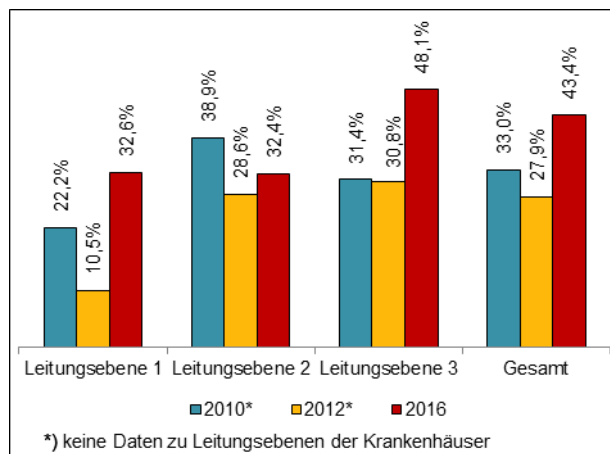
Tabelle 24: Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2016)

Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	insgesamt	Beschäftigte		Frauenanteil 2016
		männlich	weiblich	
Verwaltungspersonal	171	92	79	46,2%
Schreibkräfte	2	2		0,0%
Ärztinnen/Ärzte, Zahnärztinnen/Zahnärzte	393	265	128	32,6%
Krankenpflegepersonal	131	37	94	71,8%
Sonstiges Krankenhauspersonal	97	26	71	73,2%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	2	1	1	50,0%
Bautechnisches Personal	1	1		0,0%
Sonstiges technisches Personal	54	46	8	14,8%
Betriebspersonal	14	13	1	7,1%
Sonstige	63	40	23	0,0%
Nicht zugeordnet	27	18	9	33,3%
insgesamt	955	541	414	43,4%

C. 2.4. Frauenanteile in den Leitungsebenen

Im Berichtsjahr 2016 sind in allen drei Leitungsebenen Frauen mit weniger als 50 % vertreten. Im Vergleich zum vergangenen Berichtsjahr ist der Frauenanteil in den Leitungsebenen 2 und 3 gesunken. In der Leitungsebene 1 ist der Frauenanteil von 27,5 % in 2014 auf 32,6 % gestiegen. Ein Periodenvergleich ist gleichwohl nur bedingt aussagekräftig, da für das Jahr 2012 keine Daten des Klinikverbundes vorliegen.

Schaubild 38: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2016) der bremischen Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 48 Seite 44 im Tabellenanhang

C. 3. Stellenbesetzungen

In 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden im Berichtsjahr 2016 insgesamt 905 Stellenbesetzungen vorgenommen. 62,9 % der Stellen wurden mit Frauen besetzt. Insgesamt wurden 521 Stellen

befristet und 384 Stellen unbefristet besetzt. Bei den befristet eingestellten Beschäftigten lag der Frauenanteil bei 64,1 % und bei den unbefristet eingestellten Beschäftigten bei 61,2 %.

Tabelle 25: Stellenbesetzungen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2016)

Personalgruppe	weiblich	männlich
<i>befristet eingestellte Beschäftigte</i>		
Ärztinnen/Ärzte, Zahnärztinnen/Zahnärzte	53	68
Betriebspersonal	2	13
Krankenpflegepersonal	44	14
Metallhandwerker		3
Nicht zugeordnet	20	9
Personal der Kulturpflege	4	6
Raumpflegerinnen	1	
Sonstiges Krankenhauspersonal	129	38
Sonstiges Personal	12	3
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege		1
Sonstiges technisches Personal	5	8
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter	3	
Technisches Hilfspersonal		11
Verwaltungspersonal	61	13
insgesamt	334	187
Personalgruppe	weiblich	männlich
<i>unbefristet eingestellte Beschäftigte</i>		
Arbeiterinnen und Arbeiter im Hafendienst	1	11
Ärztinnen/Ärzte, Zahnärztinnen/Zahnärzte	19	44
Betriebspersonal	9	22
Feuerwehr	1	
Krankenpflegepersonal	82	8
Metallhandwerker		1
Nicht zugeordnet	2	5
Reinigungs- und Küchenhilfspersonal	1	
Sonstige	8	
Sonstiges Krankenhauspersonal	69	14
Sonstiges Personal	1	3
Sonstiges technisches Personal	3	12
Strassenfegerinnen/Strassenfeger und Müllwerkerinnen/Müllwerker	1	6
Verwaltungspersonal	38	23
insgesamt	235	149

C. 4. Auszubildende, Höhergruppierungen, Fort- und Weiterbildungen

C. 4.1. Auszubildende

Im Berichtsjahr 2016 wurden insgesamt 181 Auszubildende in 12 bremischen Mehrheitsgesellschaften eingestellt, davon sind 139 Frauen und 42 Männer.

Tabelle 26: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2016)

Auszubildende	Beschäftigte			Frauenanteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Bewerbungen	578	266	844	68,5%
Einstellungen	139	42	181	76,8%

C. 4.2. Höhergruppierungen

Im Berichtsjahr 2016 sind 23 Beschäftigte höhergruppiert worden, davon 7 weibliche und 16 männliche Beschäftigte. Die Höhergruppierungen konzentrieren sich auf die Personalgruppen Verwaltungspersonal, sonstiges technisches Personal sowie sonstiges Personal.

Tabelle 27: Höhergruppierungen nach Personalgruppen (2016)

Personalgruppe	Beschäftigte			Frauenanteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Verwaltungspersonal	5	2	7	71,4%
sonstiges technisches Personal		2	2	0,0%
sonstiges Personal	2	12	14	14,3%
insgesamt	7	16	23	30,4%

Während beim Verwaltungspersonal die weiblichen Beschäftigten mit 71,4 % bei den Höhergruppierungen dominieren, sind es beim sonstigen Personal die männlichen Beschäftigten. Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Beförderungen bei 30,4 %.

C. 4.3. Fort- und Weiterbildung

Im Berichtsjahr 2016 wurden von 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften 1.849 Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gemeldet. Erfasst wurden sowohl interne als auch externe Veranstaltungen. Bei den internen Veranstaltungen ist der Anteil der teilnehmenden Frauen und Männer annähernd ausgeglichen. Bei den externen Veranstaltungen ist der Anteil der Männer höher als der Anteil der Frauen (41,8 %).

Tabelle 28: Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Fortbildungsveranstaltungen (2016)

Veranstaltungsart	Teilnehmerinnen / Teilnehmer interne Veranstaltung				Teilnehmerinnen / Teilnehmer externe Veranstaltung			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Führungskräfte	43	55	98	43,9%	15	26	41	36,6%
IT-Fortbildungen	77	47	124	62,1%	42	35	77	54,5%
Sonstige Veranstaltungen	430	431	861	49,9%	263	385	648	40,6%
insgesamt	550	533	1.083	50,8%	320	446	766	41,8%

C. 5. Frauenbeauftragte

Methodischer Überblick:

Gemäß § 6 der Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in den bremischen Mehrheitsgesellschaften, wird in jeder Gesellschaft, in der ein Betriebsrat zu wählen ist, eine Frauenbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt. Bei konzernverbundenen Gesellschaften mit gemeinsamer Personalverwaltung, für die das gleiche Tarifrecht gilt, wird davon abweichend eine Frauenbeauftragte und eine Stellvertreterin für diese Gesellschaften gewählt.

C. 5.1. Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten

Um eine Berechnung des prozentualen Anteils über das Vorhandensein von Frauenbeauftragten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften durchführen zu können, wurden Gesellschaften mit mehr als einer Frauenbeauftragten, wie zum Beispiel bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen mit insgesamt 5 Frauenbeauftragten, als eine Gesellschaft mit einer gewählten Frauenbeauftragten dargestellt. Eine Übersicht der bremischen Mehrheitsgesellschaften und gewählten Frauenbeauftragten ist in der Anlage 49 auf Seite 45 des Tabellenanhangs zu finden.

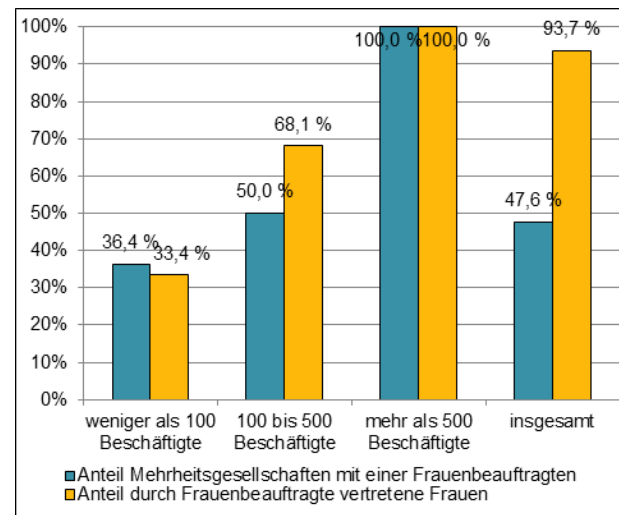
Tabelle 29: Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2010 bis 2016)

Bremische Mehrheitsgesellschaften	2010	2012	2014	2016
Anzahl Gesellschaften mit Frauenbeauftragten	5	5	9	10
Anteil an gesamt	29,4%	29,4%	52,9%	47,6%

Die Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften, in denen eine Frauenbeauftragte gewählt wurde, ist seit 2010 gestiegen. Während es in 2010 nur 5 Frauenbeauftragte gab, sind es im Jahr 2016 bereits 10. Damit gibt es in knapp der Hälfte (47,6 %) der Gesellschaften, über die berichtet wird, eine Frauenbeauftragte. Insgesamt werden damit 93,7 % der in den bremischen Mehrheitsge-

sellschaften beschäftigten Frauen durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

Schaubild 39: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2016)



Quelle: Siehe Anlage 50 Seite 45 im Tabellenanhang

Um zu untersuchen, ob es eine Abhängigkeit zwischen der Größe der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der Beschäftigung von Frauenbeauftragten gibt, wurden die bremischen Mehrheitsgesellschaften zunächst in drei Größenklassen eingestuft: Der Anteil der Mehrheitsgesellschaften, die mindestens eine Frauenbeauftragte gewählt haben, ist in den Mehrheitsgesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten am geringsten. Von 11 Gesellschaften haben 4 eine gewählte Frauenbeauftragte, dies entspricht einem Anteil von 36,4 %. Nur gut ein Drittel der weiblichen Beschäftigten wird in diesen Mehrheitsgesellschaften von einer Frauenbeauftragten vertreten. Hier ist darauf hinzuweisen, dass Frauenbeauftragte generell nur dann gewählt werden müssen, wenn in der jeweiligen Gesellschaft ein Betriebsrat vorhanden ist. Dieses ist in manchen kleineren bremischen Mehrheitsgesellschaften jedoch nicht der Fall, so dass die Zahl der Frauenbeauftragten in der Größenkategorie weniger als 100 Beschäftigte hier geringer ist als in den anderen Größenkategorien.

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften in denen 100 bis 500 Beschäftigte tätig sind, liegt der Anteil der Gesellschaften mit einer Frauenbeauftragten bei 50,0 %, wobei 68,1 % der Mitarbeiterinnen von einer Frauenbeauftragten vertreten werden. Bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften mit über 500 Beschäftigten werden die Frauen zu 100 % durch Frauenbeauftragte vertreten. (Siehe auch Anlage 51 auf Seite 46 im Tabellenanhang).

C. 5.2. Befreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Methodischer Überblick:

Frauenbeauftragte sind von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchfüh-

rung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Vergleiche hierzu § 6 Absatz 6 Satz 2 der Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in den Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen.

Von insgesamt 16 gewählten Frauenbeauftragten im Jahr 2016 haben 37,6% für Ihre Tätigkeit Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe erhalten. Fünf Frauenbeauftragte wurde aufgrund organisatorischer Änderungen befreit, während fünf Frauenbeauftragte, dies entspricht 31,3 %, keine Befreiung von ihrer Tätigkeit erhalten. Von den insgesamt elf Stellvertreterinnen wurden zwei aufgrund organisatorischer Veränderungen befreit und neun haben keine Befreiung von ihrer beruflichen Tätigkeit erhalten.

Tabelle 30: Art der Befreiung von der beruflichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2016)

Art der Befreiung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	1	6,3%		
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	3	18,8%		
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	2	12,5%		
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	0			
Stundenreduzierung - keine Angaben	0			
Organisatorische Veränderungen	5	31,3%	2	18,2 %
Keine Befreiung	5	31,3%	9	81,8 %
Keine Angaben	0			
Gesamt	16	100,0%	11	100,0 %

C. 6. Frauenförderpläne

Methodischer Überblick:

Gemäß § 1 der Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften, haben die Gesellschaften für ihren Bereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern. Zum Abbau der Unterrepräsentation der Frauen stellt die Gesellschaft, wenn sie mehr als 20 Beschäftigte hat, Frauenförderpläne auf, die Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten sollen.

C. 6.1. Frauenförderpläne

Von den 21 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die in diesem Bericht berücksichtigt werden, haben 11 Gesellschaften einen Frauenförderplan. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass die Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH im Frauenförderplan der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen enthalten ist, nachfolgend aber trotzdem als zwei getrennte Gesellschaften voneinander betrachtet werden. Die Anzahl der Frauenförderpläne in den bremischen Mehrheitsgesellschaften ist seit 2012 angestiegen. Im Jahr 2016 verfügen 52,4 % der bremischen Mehrheitsgesellschaften über einen Frauenförderplan.

Tabelle 31: Entwicklung der Anzahl der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen (2010 bis 2016)

Bremische Mehrheitsgesellschaften	2010	2012	2014	2016
Anzahl	6	6	9	11
Anteil*	28,6%	28,6%	42,9%	52,4%

*) Bezugsjahr ist das aktuelle Jahr 2016 mit 21 bremischen Mehrheitsgesellschaften

10 bremische Mehrheitsgesellschaften haben keinen Frauenförderplan. Als Gründe für das Fehlen geben drei Gesellschaften an, dass der Personalbestand zu gering sei und/oder ein sehr hoher Frauenanteil bestehe. Weitere sieben Mehrheitsgesellschaften haben sonstige Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen gemeldet.

Tabelle 32: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2016)

Begründung	Dienststellen	Beschäftigte		
		gesamt	weiblich	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil	3	185	139	75,1%
Sonstiges*	7	553	316	57,1%
Gesamt	10	738	455	61,7%
In Prozent aller Dienststellen / Beschäftigten	47,6%	7,2%	6,3%	

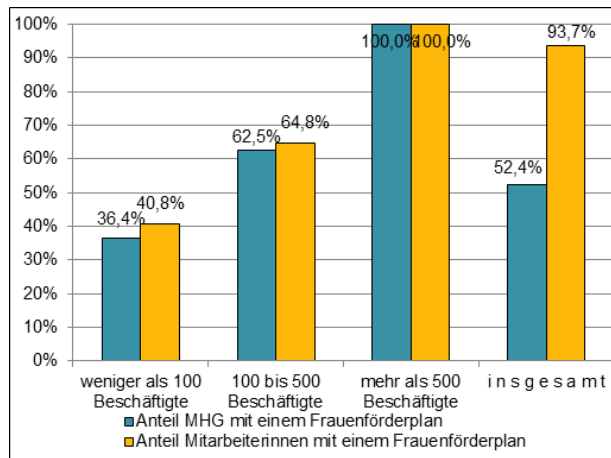
*) Ambulanz Bremen GmbH hat keinen Grund genannt, warum kein Plan vorhanden ist. Die Bremer Bäder GmbH hat keine Angaben über die Existenz eines Planes geliefert.

Bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften sind im Frauenförderplan nur bei der Brepark GmbH keine Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Als Begründung für das Fehlen wurde angegeben, dass ein allgemeiner Plan vorliegen würde. Weitere Angaben zum Fehlen von Zielvorgaben wurden nicht gemacht.

C. 6.2. Frauenförderpläne nach Größe der Mehrheitsgesellschaften

Von den 11 bremischen Mehrheitsgesellschaften, mit weniger als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben vier einen Frauenförderplan (36,4 %). In der nächst höheren Kategorie Mehrheitsgesellschaften mit 100 bis 500 Beschäftigten haben von acht Gesellschaften fünf einen Frauenförderplan, dies entspricht 62,5 %. Zwei Gesellschaften verfügen über mehr als 500 Beschäftigte und besitzen einen gemeinsamen Frauenförderplan, so dass hier 100 % der Mitarbeiterinnen erfasst sind.

Schaubild 40: Anteile der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2016) – nur MHG



Quelle: Siehe Anlage 52 Seite 46 im Tabellenanhang

Stellungnahme der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Bremische Zentralstelle

Bremen, 17.08.2018

für die Verwirklichung der

Gleichberechtigung der Frau

Stellungnahme der ZGF zum Personalbericht 2018 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2016

Gemäß § 16 LGG hat der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau zu berichten. Seit 1997 sind die Daten Bestandteil des Personalcontrollings. Der letzte Personalbericht 2016 wurde mit Daten der Jahre 2012 und 2014 erstellt.

Die ZGF begrüßt die Vorlage des aktuellen und ausführlichen Berichts, der die Daten und die Aktivitäten der Ressorts und der Gesellschaften abbildet. Der Bericht umfasst die Beschäftigtenstrukturanalysen des Jahres 2016. Als Vergleichsjahr wird das vorangegangene Berichtsjahr 2014 herangezogen. Erfasst werden unter anderem Beschäftigte der Kernverwaltung, der in §2 LGG genannten Ausgliederungen, des Magistrats und der Entsorgungsbetriebe Bremerhavens. Sie gehören zum Geltungsbereich des LGG. Außerdem wurden wie schon bereits in den letzten Berichten die bremischen Mehrheitsgesellschaften aufgrund des Senatsbeschlusses vom 26.08.2008 in die Berichterstattung aufgenommen.

Die ZGF bittet erneut den Magistrat Bremerhaven darum, für künftige Berichte differenzierte Daten zu liefern, damit diese im Bericht dargestellt werden können. Denn leider wurde der Bitte der ZGF nicht nachgekommen, zukünftig die Berichterstattung über die Frauenförderung in Bremerhaven genauso ausführlich wie für die Bremer Dienststellen vorzunehmen. Stattdessen wurden die Magistratsbereiche (nach Personalratseinheiten) in Bremerhaven als eine Dienststelle mit nur einer (statt 7) Frauenbeauftragten dargestellt. Das ist zu bedauern, denn einerseits lässt dieses Vorgehen die Wertschätzung für die Frauenbeauftragten in den Bremerhavener Magistratsbereiche und ihre Arbeit vermissen und andererseits ist die Entwicklung in Bremerhaven so nicht nachvollziehbar.

Stellungnahme im Einzelnen

1. Geltungsbereich des LGG ohne Mehrheitsgesellschaften

Horizontale Segregation nach Geschlechtern

Als „horizontale Segregation des Arbeitsmarktes“ wird die starke Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe beziehungsweise Berufsfelder bezeichnet.

Nach wie vor sind die Personalgruppen sehr ungleich besetzt. Frauenanteile über 80 Prozent sind einzig bei den Personalgruppen mit traditionell eher frauendominierten Berufsbildern zu verzeichnen: Angeführt vom Raumpflege- und Küchenhilfspersonal mit einem Frauenanteil von 96,7 Prozent folgen das Erziehungs- und Betreuungspersonal mit 82,1 Prozent. Frauenanteile über 60 Prozent finden sich in frauentypischen Bereichen wie der Gesundheitspflege mit 73,7 Prozent, dem Verwaltungspersonal mit 69,2 Prozent und beim Justizpersonal mit einem Frauenanteil von 67,8 Prozent.

Deutlich unterdurchschnittlich sind Frauen dagegen vertreten bei der Feuerwehr mit lediglich 3,3 Prozent (2000: 0,4 Prozent; 2014: 3,2 Prozent) sowie bei der Polizei Bremen mit 25,2 Prozent (2000: 9,8 Prozent; 2014: 23,8: Prozent) und dem technischen Personal mit 33,8 Prozent (2000: 25 Prozent, 2014: 33,7 Prozent) auch wenn in diesen Bereichen ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen ist.

Diese Zahlen weisen darauf hin, dass in diesen spezifischen Bereichen noch immer erheblicher Nachholbedarf besteht. Mit verstärkten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch durch geschlechtersensiblere Einstellungsverfahren sollten diese Berufsfelder auch für Frauen attraktiver gemacht werden. Zugleich sollte stärker versucht werden, Männer für die bisher eher weiblich dominierten Bereiche zu gewinnen.

Vertikale Segregation nach Geschlechtern

Von der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes spricht man, wenn sich Frauen und Männer sehr ungleich auf die verschiedenen Hierarchiestufen verteilen.

Insgesamt verteilen sich die Geschlechter in den zwei Laufbahngruppen und Einstiegsämtern nach wie vor ungleich. In der Laufbahngruppe 1 dominieren die Frauenanteile am Bestand erheblich (erstes Einstiegsamt 79,9 beziehungsweise zweites Einstiegsamt 65,7 Prozent), während sich die Geschlechteranteile in Laufbahngruppe 2 immer stärker aneinander annähern (erstes Einstiegsamt 55,1 beziehungsweise zweites Einstiegsamt 49,8 Prozent Frauenanteil).

Leitungsebene

Im Jahr 2016 waren 40,4 Prozent aller Führungsfunktionen im Geltungsbereich des LGG mit Frauen besetzt. Gegenüber 2014 (40,1 Prozent) handelt es sich hier um einen erneuten Zuwachs. In den letzten 16 Jahren hat sich der Anteil an Frauen in Leitungspositionen von 27,5 Prozent im Jahre 2000 auf 40,4 Prozent erhöht. Dies ist für Bremen ein erfreuliches Ergebnis. Betrachtet man allerdings die Leitungsebenen insgesamt ohne Schulleitungen und deren Stellvertretungen, ergibt sich ein nüchternes Bild: Der Frauenanteil beträgt 2016 nur 36,6 Prozent.

Die Entwicklung des Frauenanteils auf den verschiedenen Leitungsebenen zeigt, dass noch weitere Maßnahmen notwendig sind, um ihn zu steigern. So ist zwar die erste und oberste Leitungsebene (zum Beispiel Dienststellenleitungen) mit 53,1 Prozent Frauen (2014: 51,2 Prozent) weiterhin mehr als zur Hälfte mit Frauen besetzt. Ohne Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen sinkt der Frauenanteil aber auf nur noch 33,8 Prozent; zwei Drittel der Leitungsfunktionen werden durch männliche Beschäftigte besetzt. In der zweiten Leitungsebene ist der Frauenanteil gegenüber dem letzten Bericht auf 36,5 Prozent (2014: 40,5 Prozent) gesunken. Eine Verbesserung des Frauenanteils kann in der dritten Leitungsebene (zum Beispiel Referatsleitungen) festgestellt werden von 33,7 Prozent im Jahr 2014 auf 37,1 Prozent.

Bei der Teilzeitquote der Beschäftigten in Leitungsfunktionen ist 2016 ein leichter Anstieg um 0,9 Prozent auf 9,7 Prozent zu verzeichnen. Dass 17,8 Prozent der Frauen (gegenüber lediglich 4,1 Prozent der Männer) ihre Führungsfunktion in Teilzeit ausüben zeigt, dass Führung auch mit reduzierter Stundenzahl funktioniert und auch in Leitungsfunktionen die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem möglich ist. **Da Männer davon offensichtlich erheblich weniger Gebrauch machen, empfiehlt die ZGF Maßnahmen, die darauf hinwirken, dass die Frage der Vereinbarkeit beide Geschlechter gleichermaßen anspricht und Angebote, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben, auch Männern ermöglicht werden.**

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass trotz der insgesamt positiven Entwicklungen Frauen in Führungspositionen auf bestimmten Ebenen weiterhin unterrepräsentiert bleiben. **Deshalb begrüßt die ZGF die im LGG-Bericht angekündigte weiterhin angestrebte Steigerung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter hin. Die ZGF empfiehlt, die vorliegenden Daten und Befunde jeweils zur Grundlage einer gezielten Personalpolitik und Frauenförderung zu machen, um die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auszugleichen oder zu minimieren.**

Strukturmerkmal Entgeltgleichheit

Die Segregation nach Geschlechtern spiegelt sich auch in der statistischen Ungleichheit der Entgelte nach Geschlechtern wider. Frauen sind in den unteren Lohnstufen überproportional vertreten. Im Trend nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Entlohnungsstufe ist. Haben die Entlohnungsstufen 01 und 02 einen Frauenanteil von 83,6 und 93 Prozent, fällt der Frauenanteil ab der Entlohnungsstufe 17 auf unter 30 Prozent ab. Die Entlohnungsstufen 14 bis 23 weisen dagegen die höchsten Männeranteile auf. Lediglich im Bereich der Entlohnungsstufe 12 und 13, wo zum Beispiel Lehrkräfte angesiedelt sind, stellen Frauen mit 62,5 beziehungsweise 57 Prozent mehr als die Hälfte der Beschäftigten.

Nach der vorliegenden Berechnungsmethode befinden sich Frauen durchschnittlich in der Entlohnungsstufe 10, während ihre männlichen Kollegen durchschnittlich in Entlohnungsstufe 11 liegen. Damit bewegt sich das Jahr 2016 auf dem gleichen Entlohnungsstufen-Niveau wie schon im Jahre 2014. Der Abstand beträgt nach wie vor etwa eine Entlohnungsstufe.

Positiv hervorzuheben ist, dass der Strukturindex in der Kernverwaltung gleichwertig bei ungefähr Entlohnungsstufe 11 ist. Am größten ist der Lohnabstand bei den Ausgliederungen. Die durchschnittliche Entlohnungsstufe bei Männern liegt dort bei 12, bei Frauen dagegen nur bei 09.

Insgesamt zeigt das Ergebnis, dass die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Geltungsbereich des LGG noch nicht erreicht ist. Frauen sind hier immer noch strukturell benachteiligt.

Beförderung und Höhergruppierung

Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen hat sich seit dem Jahr 2000 von 36,9 Prozent auf 58,7 Prozent erhöht. Dabei finden in fast allen Bereichen Frauen jeweils zu über 50 Prozent Berücksichtigung. Lag der Anteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalstand nach Geschlecht im Jahre 2000 noch bei 4,9 zu 8,3 Prozent zugunsten männlicher Beschäftigter, wurde 2016 ein fast gleicher Anteil mit 5,1 zu 5,0 Prozent zugunsten weiblicher Beschäftigter erreicht. Diese positive Entwicklung wird von der ZGF ausdrücklich begrüßt.

Stellenbesetzungen

Der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen ist auf dem hohen Niveau von 2000 (64,9 Prozent). 2016 beträgt der Anteil der weiblichen Besetzungen 64,8 Prozent, was eine Steigerung gegenüber dem Jahr 2014 (61 Prozent) darstellt. In der Gesundheitspflege, im Erziehungs- und Betreuungs- sowie im Lehr- und im Verwaltungsbereich liegen die Frauenanteile bei über 65 Prozent. Unter den Raumpflegerinnen und Raumpflegerinnen und beim Küchenhilfspersonal beträgt der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen sogar 92,2 Prozent. Weiterhin unterrepräsentiert

sind Frauen an den Stellenbesetzungen dagegen in den eher männerdominierten Personalgruppen (zum Beispiel Feuerwehr 0 Prozent, Strafvollzugspersonal 16,7 Prozent, Polizei 32,2 Prozent, technisches Personal 33,7 Prozent). Befristete Besetzungen sind mit 74,5 Prozent deutlich weiblich dominiert.

Zwar ist die Stellenbesetzungsquote von Frauen recht hoch. Insgesamt sind aber weibliche Beschäftigte weiterhin in den unteren Lohnstufen überproportional vertreten. **Es bedarf weiterhin großer Anstrengungen, um stärker auf ein paritätisches Verhältnis in den typischerweise männerdominierten Personalgruppen hinzuwirken. Den hohen Anteil an befristeten Einstellungen vor allem von Frauen sieht die ZGF sehr kritisch.**

Arbeitszeitveränderungen

Weibliche Beschäftigte nutzen die Möglichkeit der Arbeitszeitveränderung deutlich häufiger als männliche Beschäftigte. 86,7 Prozent der Männer, aber nur 47,7 Prozent der Frauen arbeiten in Vollzeit. 2016 liegt der Frauenanteil bei Reduzierungen der Arbeitszeit bei 77,7 Prozent (2014: 81,4 Prozent) und bei Erhöhungen bei 83,3 Prozent (2014: 84,9 Prozent). Der Frauenanteil an den Erhöhungen ist größer als an denen der Reduzierung der Arbeitszeit.

Die Gründe, warum bei den weiblichen Beschäftigten deutlich stärker Arbeitsplatzveränderungen zu verzeichnen sind als bei den männlichen Beschäftigten, sollten analysiert werden. Ein Grund liegt wohl darin, dass Frauen für den Großteil der familiären Aufgaben zuständig sind. Es stellt sich jedoch die Frage, inwieweit die Teilzeitbeschäftigung unfreiwillig besteht. **Die ZGF empfiehlt daher, die Beschäftigten in Teilzeit zu befragen, ob sie mit dem Umfang ihrer jeweiligen Beschäftigungszeit zufrieden sind beziehungsweise an welchen Stellen Wünsche nach einem höheren Stundenumfang bestehen, um dann diese Beschäftigten verstärkt in den Fokus von Aufstockungen zu nehmen.**

Auszubildende

Seit 2000 ist der Frauenanteil an Einstellungen höher als an Bewerbungen. 49,4 Prozent der Bewerbungen gehen 2016 auf Bewerberinnen zurück, was einen leichten Rückgang gegenüber dem Jahr 2014 (51,8 Prozent) bedeutet. Mit einer Einstellungsquote 61,8 Prozent ist aber erneut eine Steigerung – trotz rückläufiger Bewerbungen – zu verzeichnen (2014: 58,5 Prozent). Werden in der Kernverwaltung überproportional mehr Frauen eingestellt, sind die traditionell männerdominierten Bereiche noch stark ausbaufähig (Feuerwehr: 4,4 Prozent Bewerberinnen – keine Einstellung; Polizei: 36,7 Prozent Bewerberinnen – 30,7 Prozent Einstellungsquote). Insgesamt bleibt festzustellen, dass die höchsten Einstellungen von weiblichen Auszubildenden bei den Referendarinnen und Referendaren (68,4 %) sowie in den Verwaltungs- beziehungsweise kaufmännischen Bereichen (61,2 Prozent) und die niedrigste in

gewerblich-technischen Bereichen (34,8 Prozent) zu verzeichnen sind. Damit hat sich der Wert der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe 2016 (34,8 Prozent) gegenüber 2000 (35,7 Prozent) sogar verschlechtert.

Wieder einmal wird deutlich, dass weiterhin intensiv darauf hingewirkt werden muss, Berufsorientierung möglichst früh geschlechtersensibel auszurichten, damit Mädchen und Jungen gar nicht erst in ein geschlechterstereotypes Berufswahlverhalten hineinwachsen.

Fort- und Weiterbildung

2016 beträgt der Frauenanteil bei den gestellten Anträgen 65,6 Prozent. Die Genehmigungsquote liegt etwas niedriger bei insgesamt 58,3 Prozent. Frauen erhalten offensichtlich häufiger Absagen auf ihren Weiterbildungswunsch. Männliche Antragsteller stellen zwar mit 34,4 Prozent deutlich weniger Anträge. Mit 41,7 Prozent der genehmigten Anträge ist die Erfolgsquote der männlichen Mitarbeiter jedoch höher als bei den weiblichen. Die Dienststellen sollten kritisch hinterfragen, ob sie mit der Genehmigungspraxis dem Gleichstellungsauftrag hinreichend nachkommen.

Entsendung in Gremien

In diesem Jahr lag die Frauenquote bei Entsendungen in die vom Bericht erfassten Gremien bei 51 Prozent. Damit hat sich der Frauenanteil seit dem Jahr 2000 von 31,1 Prozent deutlich erhöht, ist aber gegenüber dem Jahr 2014 mit 53,8 Prozent rückläufig. Die gesetzlich geforderte Frauenquote von 50 Prozent ist im Jahr 2016 bei der Entsendung in öffentliche Ämter (52,7 Prozent), Delegationen (57,1 Prozent), Personalauswahlgremien (54,7 Prozent) und sonstige Gremien (55,7 Prozent) übererfüllt. Insbesondere bei der Entsendung in Gremien mit repräsentativen Funktionen (70,7 Prozent) und Konferenzen (62 Prozent) sind hohe Frauenanteile festzustellen. Nicht erfüllt wird die gesetzlich geforderte Frauenquote dagegen bei Kommissionen (37 Prozent), Veranstaltungen (48,7 Prozent) und im Arbeitsschutzausschuss (45,7 Prozent).

Das ZGF wertet den hohen Frauenanteil an den Entsendungen in Gremien als besonders erfreulich, zeigt es doch, dass sich in den Dienststellen eine höhere Akzeptanz des LGG und Wertschätzung der Fähigkeiten von Frauen entwickelt. In den Fällen einer noch vorhandenen Unterrepräsentanz von Frauen sind die Dienststellenleitungen gefragt, um künftig die Quote zu erfüllen.

Frauenbeauftragte

In dem Bericht sind 97 Dienststellen im Geltungsbereich des LGG als Bezugsgrößen erfasst worden (von insgesamt 105 Dienststellen, die durch die Zusammenfassung auf die Bezugsgröße von 97 reduziert wurde), in denen in 72 Dienststellen Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen gewählt wurden. Damit stehen 97,4 Prozent aller weiblichen Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG Frauenbeauftragte zur Verfügung. 2014 lag diese Quote noch bei 81,3 Prozent.

Diese positive Entwicklung bei der Abdeckungsquote wird begrüßt. Steigerungspotential ist insbesondere bei den kleineren und mittleren Dienststellen mit weniger als 100 beziehungsweise bis zu 500 Beschäftigten vorhanden. Kleine Dienststellen haben nur in 53,1 Prozent der Fälle eine Frauenbeauftragte gewählt. **Die ZGF appelliert an die Dienststellenleitungen, in deren Dienststellen keine Frauenbeauftragten gewählt wurden, die Frauen zu motivieren, sich für dieses Amt zur Verfügung zu stellen.**

Bei den Freistellungen lässt sich eine negative Entwicklung feststellen. Insgesamt hat sich die Zahl der Freistellungen gemessen an den Darstellungen im LGG Bericht von 2016 in der Anzahl verschlechtert. Während im letzten LGG Bericht 35,5 Prozent der Frauenbeauftragten gar keine Freistellung erhielten, sind es im Geltungsbereich des LGG nunmehr 43,2 Prozent der Frauenbeauftragten, die Ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte ohne Stundenreduzierungen neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit bewältigen müssen. Bei den Stellvertreterinnen ist dagegen eine Verbesserung zu verzeichnen. Nur noch 33 Prozent der Stellvertreterinnen erhielten keine Freistellung; im Jahr 2014 waren es noch 56,3 Prozent ohne Freistellung. **Die ZGF appelliert an die Dienststellenleitungen, deren Frauenbeauftragte noch keine Freistellung erhalten, gemeinsam mit den Frauenbeauftragten Lösungen zu finden, die die Frauenbeauftragten für dieses Amt entlasten.**

Frauenförderpläne

Im Jahr 2016 verfügten 61 Dienststellen (62,9 Prozent) im Geltungsbereich des LGG über Frauenförderpläne, was im Vergleich zum letzten Bericht eine Dienststelle mehr ist. In 3 Dienststellen, in denen Frauenförderpläne erstellt wurden, fehlen Zeit- und/oder Zielvorgaben. Nach dem LGG sollen Frauenförderpläne Zeit- und Zielvorgaben enthalten. Diese sollen eine Kontrolle ermöglichen, ob die gesetzten Ziele bis zum festgelegten Zeitpunkt umgesetzt wurden oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. **Die ZGF appelliert deshalb an diese Dienststellen, ihre Haltung zu ändern und bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne konkrete Zeit- und Zielvorgaben aufzunehmen.**

36 Dienststellen haben keinen Frauenförderplan erstellt, wovon 15,4 Prozent aller weiblichen Beschäftigten im LGG-Geltungsbereich betroffen sind. Als Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen in 36 Dienststellen wurden -wie schon in den letzten Berichten- ein geringer

Personalbestand und/oder insbesondere ein hoher Frauenanteil (16-mal) gemeldet. Zwei Dienststellen erstellen oder aktualisieren derzeit einen Frauenförderplan. **Die ZGF weist erneut darauf hin, dass auch in Dienststellen mit hohem Frauenanteil ein Frauenförderplan erstellt werden soll und erwartet von den Dienststellenleitungen, in denen Frauenförderpläne bisher fehlen, zeitnah einen Frauenförderplan vorzulegen.**

Widerspruchsverfahren und Klagen im Geltungsbereich des LGG

Die Zahl der Widerspruchsverfahren hat sich lt. vorliegendem Bericht in dem Jahr 2016 von 8 auf 10 Fälle leicht erhöht. 2016 wurden drei Klagen erfasst. Die ZGF begrüßt, dass das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen in seinem Urteil vom Oktober 2016 die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten gestärkt hat, indem es klargestellt hat, dass Frauenbeauftragte in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes im Land Bremen grundsätzlich an allen Teilen eines Personalauswahlverfahrens zu beteiligen sind, wie es das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vorsieht (OVG 1 LC 122/14, Urteil vom 18.10.2016). Insgesamt bleibt festzustellen, dass das Jahr 2016 die zweitniedrigste Anzahl an Widerspruchsverfahren und Klagen im Geltungsbereich des LGG seit der Erfassung 2000 aufweist. **Die ZGF bittet die Senatorinnen und Senatoren, den Magistrat der Stadt Bremerhaven sowie die Leitungen aller Stellen im Geltungsbereich des LGG, der ZGF Urteile aus Klagen zur Verfügung zu stellen.**

2. Bremische Mehrheitsgesellschaften

In der Berichterstattung wurden von 45 bremischen Mehrheitsgesellschaften 21 erfasst und 24 ausgenommen. In den erfassten Mehrheitsgesellschaften ist mit 70,3 Prozent ein hoher Frauenanteil bei den Beschäftigten zu verzeichnen. Es gibt allerdings weiterhin große Unterschiede zwischen den Gesellschaften: Während einige Gesellschaften mit Frauenanteilen über 90 Prozent stark frauendominiert sind, weisen andere weiterhin eine klare Männerdominanz auf. Positiv festzustellen ist, dass auch in den stark männerdominierten Gesellschaften der Frauenanteil signifikant gestiegen ist (zum Beispiel Werkstatt Nord gGmbH von 5,6 auf 10,4 Prozent). Dennoch ist insgesamt der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Berichtsjahr um 2,2 Prozentpunkte gesunken.

Beschäftigungsumfang

In den gegenständlichen bremischen Mehrheitsgesellschaften ist die Teilzeitquote um 1,5 Prozentpunkte gegenüber dem letzten Berichtsjahr weiter gestiegen. Weibliche Beschäftigte arbeiten deutlich häufiger als männliche Beschäftigte in Teilzeit (57,1 zu 18,6 Prozent). Dieses Ungleichgewicht weitet sich weiter aus: Während die Teilzeitquoten bei Männern rückläufig sind, steigen sie bei Frauen weiter an. Der Teilzeitanteil der Beschäftigten ist in der Personalgruppe

der Raumpflegerinnen und Raumpfleger sowie Küchenhilfspersonal mit 62,9 Prozent am höchsten. **Die hohe Teilzeitquote in den niedrigen Entlohnungsstufen ist im Hinblick auf die Notwendigkeit einer existenzsichernden Beschäftigung sehr kritisch zu sehen.**

Leitungsfunktionen

Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen lag im Jahr 2016 bei 43,4 Prozent. In allen drei Leitungsebenen sind weniger als 50 Prozent Frauen vertreten. Frauen sind hier immer noch strukturell benachteiligt. **Es sind weitere Anstrengungen notwendig, um das Ziel einer paritätischen Besetzung der Leitungsfunktionen zu erreichen.**

Stellenbesetzungen

62,9 Prozent der Stellen in den 14 bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden mit Frauen besetzt, was eine Steigerung gegenüber dem Berichtsjahr 2014 bedeutet (2014: 57,1 Prozent). Dabei unterscheiden sich der Frauenanteil sowohl bei den befristeten (64,1 Prozent) wie auch unbefristeten (61,2 Prozent) nur leicht.

Auszubildende

Bei den neu eingestellten Auszubildenden ist der Frauenanteil bei 76,8 Prozent. Damit sind Frauen im Bewerbungsverfahren besonders erfolgreich. Zum Vergleich: Die Bewerbungsquote der Frauen liegt bei 68,5 Prozent.

Höhergruppierung und Beförderung

Im Berichtszeitraum 2016 ist eine Diskrepanz bei den Höhergruppierungen festzustellen. Der Frauenanteil der Beförderungen lag durchschnittlich bei 30,4 Prozent. Im Jahr 2014 lag der Anteil noch bei 52 Prozent.

Fort- und Weiterbildung

Bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften war der Geschlechteranteil an internen Veranstaltungen nahezu ausgeglichen, wogegen bei externen Veranstaltungen der Frauenanteil bei nur 41,8 Prozent lag.

Frauenbeauftragte

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften stehen 93,7 Prozent aller weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zur Verfügung. In fast der Hälfte (47,6 Prozent) der Gesellschaften gibt es eine Frauenbeauftragte. Es fällt auf, dass je kleiner der Betrieb ist, umso seltener eine Frauenbeauftragte gewählt wird (Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten: 36,4 Prozent;

Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigte: 50 Prozent; Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten: 100 Prozent).

Die ZGF appelliert insbesondere an die Leitungen der Mehrheitsgesellschaften, in denen keine Frauenbeauftragten gewählt wurden, die Frauen zu motivieren, sich für dieses Amt zur Verfügung zu stellen.

Aktuell sind es in dem Jahr 2016 noch 5 von 16 Frauenbeauftragten (2016: 31,3 Prozent; 2014: 35,7 Prozent) und 9 von 11 Stellvertreterinnen (2016: 81,8 Prozent; 2014: 100 Prozent), die ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte ohne Stundenreduzierungen oder organisatorische Entlastung neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit bewältigen müssen. Gegenüber den Vorjahren stellt dies eine Verbesserung dar.

Es ist also insgesamt ein Anstieg der Freistellungen zu verzeichnen. Die ZGF begrüßt diese Entwicklung ausdrücklich, appelliert zugleich aber an die Leitungen der Mehrheitsgesellschaften, deren Frauenbeauftragte ihr Amt noch ohne Freistellung oder organisatorische Entlastung wahrnehmen, mit den Frauenbeauftragten entsprechende Lösungen zu finden.

Frauenförderpläne in den Mehrheitsgesellschaften

Von den 21 Mehrheitsgesellschaften haben 11 einen Frauenförderplan aufgestellt, was einen Anteil von 52,4 Prozent bedeutet. Seit 2010 (28,6 Prozent) ist damit eine deutliche Steigerung erreicht worden. Das ist eine erfreuliche Entwicklung, die jedoch noch ausbaufähig ist.

Schlussbemerkungen

Wie auch die letzten Berichte dokumentiert der aktuelle Bericht anschaulich, in welchen Dienststellen und Bremischen Mehrheitsgesellschaften Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung zu verzeichnen sind und wo vermehrte Frauenfördermaßnahmen erforderlich sind, um eine paritätische Frauenrepräsentanz zu erreichen.

Insgesamt ist die Entwicklung erfreulich. Der Frauenanteil hat bei den Stellenbesetzungen und bei den Beschäftigten kontinuierlich zugenommen. Dennoch zeigt der Bericht auf, dass eine Parität von Frauen und Männern noch nicht erreicht wurde. Eine starke weibliche Dominanz in eher unteren Lohnstufen, ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter in noch traditionell-geschlechtergeprägten Berufen sowie Führungspositionen mit nur 40-prozentiger weiblicher Besetzung zeigen sehr deutlich, dass weitere Anstrengungen notwendig sind, um ein paritätisches Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu erreichen.

Es sollten unter anderem stärker als bisher Mitarbeiterinnen motiviert werden, sich für das Amt der Frauenbeauftragten zur Verfügung zu stellen. Dienststellen, in denen es Frauenbeauftragte gibt, sollten Sorge für die Entlastung der Frauenbeauftragten tragen, sei es durch konkrete Freistellungsregelungen oder organisatorische Maßnahmen. Das gilt insbesondere auch für die Mehrheitsgesellschaften.

Ein besonderes Augenmerk sollte zukünftig der hohen Teilzeit- und Befristungsquote von Frauen gelten. Besonders bei der Teilzeitbeschäftigung ist zu unterscheiden, ob so häufig eine Teilzeitbeschäftigung besteht, weil es der Wunsch der Beschäftigten ist, oder tatsächlich ein höherer Umfang der Beschäftigung gewollt ist. Die ZGF empfiehlt daher, die Beschäftigten in Teilzeit zu befragen, ob sie mit ihrem Umfang der Beschäftigung zufrieden sind beziehungsweise an welchen Stellen Wünsche nach einem höheren Stundenumfang bestehen, um dann diese Beschäftigten verstärkt in den Fokus von Aufstockungen zu nehmen.

Da weibliche Beschäftigte eine deutlich höhere Teilzeitquote aufweisen, die Teilzeitquote in Leitungsfunktionen bisher aber nur einen geringen Anteil darstellt, sollte die Vereinbarkeit von Leitungsfunktion und Teilzeit stärker in den Fokus gerückt werden.

Leider fehlen weiterhin wie in den Vorberichten auch schon von der ZGF angemerkt, differenzierte Daten zu den Magistratsbereichen in Bremerhaven. Stattdessen wurden die Magistratsbereiche (nach Personalratseinheiten) in Bremerhaven als eine Dienststelle mit nur einer (statt 7) Frauenbeauftragten dargestellt. Das ist zu bedauern, denn einerseits lässt dieses Vorgehen die Wertschätzung für die Frauenbeauftragten in den Bremerhavener Magistratsbereiche und ihre Arbeit vermissen und andererseits ist die Entwicklung in Bremerhaven so nicht nachvollziehbar. Dies gilt auch für die Erhebungen in den Mehrheitsgesellschaften der Stadt Bremerhaven. Der Magistrat hat mit Beschluss vom 04.09.2014 Frauenförderung für die Mehrheitsgesellschaften analog zum LGG festgelegt. Das heißt auch hier müssten inzwischen Zahlen über die Anzahl dieser Gesellschaften sowie die jeweilige Umsetzung vorliegen.

Der vorliegende Bericht schafft eine Transparenz, die sich auch Unternehmen der freien Wirtschaft zum Vorbild nehmen sollten. Eine fundierte Datenanalyse im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter wie die vorliegende liefert wichtige Hinweise darauf, in welchen Bereichen eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber ansetzen kann, um Geschlechterungleichheiten zu beseitigen.

Tabellenanhang

Anlagenverzeichnis

Anlage 1:	Personalbestand nach Bereichen (2016)	1
Anlage 2:	Leitungsebenen in den Bereichen und Dienststellen (2016)	5
Anlage 3:	Frauenanteile in den Personalgruppen nach Bereichen (2000, 2014 und 2016)	11
Anlage 4:	Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2014 und 2016)..	13
Anlage 5:	Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen nach Bereichen (2014 und 2016)	13
Anlage 6:	Beschäftigte in den Laufbahngruppen und in den Bereichen nach Köpfen und prozentualen Anteilen (2016).....	14
Anlage 7:	Zuordnung der Entlohnungsstufen - ohne Mehrheitsgesellschaften.....	15
Anlage 8:	Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2016).....	16
Anlage 9:	Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2016).....	16
Anlage 10:	Strukturindex nach Personalgruppe und Geschlecht in den Bereichen (2016).	17
Anlage 11:	Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2014 und 2016)	18
Anlage 12:	Beschäftigungsumfang nach Personalgruppen, Geschlecht in den Bereichen (2016)	18
Anlage 13:	Anteile der Laufbahngruppen nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang in den Bereichen (2016).....	21
Anlage 14:	Zuordnung der Leitungsfunktionen zu den Leitungsebenen.....	22
Anlage 15:	Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen (2014 und 2016).....	23
Anlage 16:	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 - 19 und Geschlecht (2016).....	23
Anlage 17:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2014 und 2016)	24
Anlage 18:	Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2016)	25
Anlage 19:	Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2000, 2014 und 2016)	25
Anlage 20:	Entwicklung der Geschlechteranteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand (2000, 2014 und 2016).....	25
Anlage 21:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2016)	26
Anlage 22:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen in den Bereichen (2016).....	26
Anlage 23:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2016).....	28
Anlage 24:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2016)	28
Anlage 25:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2016)	29
Anlage 26:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2016)	29

Anlage 27:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2016).....	30
Anlage 28:	Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2016).....	31
Anlage 29:	Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden (2000 bis 2016).....	31
Anlage 30:	Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorie (2000 bis 2016).....	32
Anlage 31:	Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht (2016).....	32
Anlage 32:	Teilnehmerzahlen an Fortbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht (2016).....	32
Anlage 33:	Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2016) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	33
Anlage 34:	Entwicklung der Anteile an Entsendungen in Gremien (2000 bis 2016).....	33
Anlage 35:	Entwicklung der Frauenanteile an Entsendungen in Gremien (2000, 2014 und 2016).....	33
Anlage 36:	Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien nach Bereichen (2016) ..	34
Anlage 37:	Gewählte Frauenbeauftragte im Geltungsbereich des LGG (2000 bis 2016)....	35
Anlage 38:	Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2016).....	37
Anlage 39:	Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2016)	39
Anlage 40:	Dienststellen mit Frauenförderplan (2016).....	40
Anlage 41:	Dienststellen ohne Frauenförderplan mit Begründung für das Fehlen (2016) ...	42
Anlage 42:	Dienststellen mit Frauenförderplan jedoch ohne Zeit- und/oder Zielvorgaben mit Begründung für das Fehlen (2016)	42
Anlage 43:	Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2016).....	43
Anlage 44:	Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2016).....	43
Anlage 45:	Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht (2016)	43
Anlage 46:	Anteile der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppen und Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2016)	43
Anlage 47:	Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2016).....	44
Anlage 48:	Frauenanteile in den Leitungsebenen (2016) in den bremischen Mehrheitsgesellschaften.....	44
Anlage 49:	Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2016)	45
Anlage 50:	Frauenbeauftragte in den Mehrheitsgesellschaften nach Größenkategorie (2016).....	45
Anlage 51:	Übersicht der Dienststellen mit mindestens einer Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2016)	46

Anlage 52:	Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2016)	46
------------	--	----

Anlage 1: Personalbestand nach Bereichen (2016)

Kernverwaltung	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Amt für Soziale Dienste	723	264	987	73,3 %
Amt für Straßen und Verkehr	71	185	256	27,7 %
Amt für Versorgung und Integration	79	31	110	71,8 %
Amtsgericht Bremen	273	110	383	71,3 %
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	41	18	59	69,5 %
Amtsgericht Bremerhaven	65	36	101	64,4 %
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	20	6	26	76,9 %
Aus- und Fortbildungszentrum	32	17	49	65,3 %
Bauamt Bremen-Nord	17	14	31	54,8 %
Bremische Bürgerschaft	44	24	68	64,7 %
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	16		16	100,0 %
Der Senator für Inneres	63	77	140	45,0 %
Der Senator für Justiz und Verfassung	17	26	43	39,5 %
Der Senator für Kultur	23	17	40	57,5 %
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	291	216	507	57,4 %
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	153	110	263	58,2 %
Entwicklungszusammenarbeit	27	14	41	65,9 %
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz	8	7	15	53,3 %
Die Senatorin für Finanzen (inkl. Allg. Bewilligungen)	215	182	397	54,2 %
Die Senatorin für Kinder und Bildung	196	94	290	67,6 %
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend, Frauen, Integration und Sport	208	126	334	62,3 %
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz	92	36	128	71,9 %
Eichamt des Landes Bremen	4	9	13	30,8 %
Feuerwehr	35	523	558	6,3 %
Finanzamt Bremen	239	120	359	66,6 %
Finanzamt Bremen-Nord	96	60	156	61,5 %
Finanzamt Bremerhaven	116	70	186	62,4 %
Finanzamt für Außenprüfung	70	104	174	40,2 %
Finanzgericht	5	7	12	41,7 %
Förderzentren	121	33	154	78,6 %
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	7	4	11	63,6 %
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	41	65	106	38,7 %
Gesundheitsamt Bremen	185	41	226	81,9 %
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	24	32	56	42,9 %
Gymnasien und durchgängige Schulen mit Abitur	405	247	652	62,1 %
Hanseatisches Oberlandesgericht inkl. Justizprüfungsamt	28	11	39	71,8 %
Hansestadt Bremisches Hafenamt	8	75	83	9,6 %
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	13	10	23	56,5 %
Jobcenter Bremen	236	131	367	64,3 %
Justizvollzugsanstalt Bremen	110	239	349	31,5 %
Landesamt für Denkmalpflege	3	5	8	37,5 %
Landesamt für Verfassungsschutz	2	1	3	66,7 %
Landesarbeitsgericht	4	4	8	50,0 %

Fortsetzung Anlage 1

Kernverwaltung	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Landesarchäologe	3	3	6	50,0 %
Landeshauptkasse	76	69	145	52,4 %
Landesinstitut für Schule	74	48	122	60,7 %
Landessozialgericht	8	6	14	57,1 %
Landeszentrale für politische Bildung	5	3	8	62,5 %
Landgericht Bremen	66	41	107	61,7 %
Landes Bremen	38	40	78	48,7 %
Oberschulen	1.287	642	1.929	66,7 %
Oberverwaltungsgericht	5	6	11	45,5 %
Polizei Bremen	707	1.911	2.618	27,0 %
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	22	16	38	57,9 %
Schulen der Primarstufe	1.406	158	1.564	89,9 %
Schulen des Sekundarbereichs II	686	584	1.270	54,0 %
Senatskanzlei	37	40	77	48,1 %
Soziale Dienste der Justiz	26	13	39	66,7 %
Sozialgericht	33	13	46	71,7 %
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	126	61	187	67,4 %
Staatsarchiv	12	11	23	52,2 %
Stadtamt	365	172	537	68,0 %
Stadtteilmanagement	28	9	37	75,7 %
Statistisches Landesamt	32	42	74	43,2 %
Verwaltungsgericht	31	10	41	75,6 %
Verwaltungsschule	9	4	13	69,2 %
Kernverwaltung insgesamt	9.572	7.325	16.897	56,6 %

Sonderhaushalte	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Hochschule Bremen	256	285	541	47,3 %
Hochschule Bremerhaven	86	113	199	43,2 %
Hochschule für Künste	78	76	154	50,6 %
Universität Bremen	1.671	1.809	3.480	48,0 %
Staats- und Universitätsbibliothek	98	40	138	71,0 %
Veterinärmedizin	44	14	58	75,9 %
Sonderhaushalte insgesamt	2.233	2.337	4.570	48,9 %
Eigenbetriebe Bremen				
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	1.827	201	2.028	90,1 %
Performa Nord	228	92	320	71,3 %
Stadtbibliothek	99	31	130	76,2 %
Musikschule Bremen	30	18	48	62,5 %
Umweltbetrieb Bremen	165	339	504	32,7 %
Werkstatt Bremen	179	168	347	51,6 %
Volkshochschule	65	24	89	73,0 %
Eigenbetriebe insgesamt	2.593	873	3.466	74,8 %

Fortsetzung Anlage 1:

Anstalten des öffentlichen Rechts des Landes Bremen	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Immobilien Bremen	599	355	954	62,8 %
Studentenwerk	237	74	311	76,2 %
Bremische Landesmedienanstalt*	9	9	18	50,0 %
Anstalten des öffentlichen Rechts insgesamt	845	438	1.283	65,9 %
Stiftungen des öffentlichen Rechts des Landes Bremen				
Focke-Museum	27	13	40	67,5 %
Übersee-Museum	41	18	59	69,5 %
Stiftungen des öffentlichen Rechts insgesamt	68	31	99	68,7 %
Ausgliederungen insgesamt	5.739	3.679	9.418	60,9 %
*Die Bremische Landesmedienanstalt wird in künftigen Berichterstattungen der Kategorie "Sonstiger Geltungsbereich" zugeordnet werden.				

Magistrat Bremerhaven	2.861	2.099	4.960	57,7 %
------------------------------	--------------	--------------	--------------	---------------

Eigenbetriebe Bremerhaven	15	87	102	14,7 %
----------------------------------	-----------	-----------	------------	---------------

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	486	547	1.033	47,0 %
AOK Bremen / Bremerhaven	516	219	735	70,2 %
Arbeitnehmerkammer Bremen	99	38	137	72,3 %
Ärzttekammer Bremen	21	3	24	87,5 %
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	536	534	1.070	50,1 %
Bremischer Deichverband am linken Weserufer	8	17	25	32,0 %
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	8	43	51	15,7 %
Handwerkskammer Bremen	25	7	32	78,1 %
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen	5	1	6	83,3 %
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	79	41	120	65,8 %
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	82	28	110	74,5 %
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	32	8	40	80,0 %
Kreishandwerkerschaft Bremen	8	3	11	72,7 %
Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde	8		8	100,0 %
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	45	18	63	71,4 %
Radio Bremen	139	78	217	64,1 %
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	28	11	39	71,8 %
Weser-Elbe-Sparkasse	537	302	839	64,0 %
Zahnärztekammer Bremen	13	2	15	86,7 %
sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches insgesamt	2.675	1.900	4.575	58,5 %

Fortsetzung Anlage 1:

Bremische Mehrheitsgesellschaften	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil
Ambulanz Bremen GmbH	56	18	74	75,7 %
botanika GmbH	12	5	17	70,6 %
bremenports GmbH & Co.KG	101	273	374	27,0 %
Bremer Aufbau-Bank GmbH	34	30	64	53,1 %
Bremer Bäder GmbH	108	90	198	54,5 %
Bremer Philharmoniker	49	43	92	53,3 %
Bremer Toto und Lotto GmbH	34	11	45	75,6 %
Brepark GmbH	15	41	56	26,8 %
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	57	6	63	90,5 %
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	47	89	136	34,6 %
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	666	139	805	82,7 %
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	5.429	1.806	7.235	75,0 %
Glocke Veranstaltungs-GmbH	25	10	35	71,4 %
Governikus GmbH Co. KG	36	108	144	25,0 %
Großmarkt Bremen GmbH	22	32	54	40,7 %
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	5	3	8	62,5 %
Rehazentrum Bremen	80	25	105	76,2 %
Theater Bremen GmbH	117	114	231	50,6 %
Universum Managementgesellschaft mbH	81	35	116	69,8 %
Werkstatt Nord gGmbH	5	43	48	10,4 %
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	194	107	301	64,5 %
Bremische Mehrheitsgesellschaften insgesamt	7.173	3.028	10.201	70,3 %

Anlage 2: Leitungsebenen in den Bereichen und Dienststellen (2016)

Kernverwaltung	Leitungsebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2016
Amt für Soziale Dienste	1		2	2	0,0 %
	2	2	4	6	33,3 %
	3	30	14	44	68,2 %
Amt für Straßen und Verkehr	1	1		1	100,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	1	15	16	6,3 %
Amt für Versorgung und Integration	1		1	1	0,0 %
	2	3	3	6	50,0 %
	3	8		8	100,0 %
Amtsgericht Bremen	1	2	1	3	66,7 %
	2	8	10	18	44,4 %
	3	19		19	100,0 %
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	1	1	1	2	50,0 %
	3	2	2	4	50,0 %
Amtsgericht Bremerhaven	1	1	1	2	50,0 %
	2	4	3	7	57,1 %
	3		1	1	0,0 %
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	1	1		1	100,0 %
	3		1	1	0,0 %
Aus- und Fortbildungszentrum	1		1	1	0,0 %
	3	1	3	4	25,0 %
Bauamt Bremen-Nord	1		1	1	0,0 %
	3		2	2	0,0 %
Bremische Bürgerschaft	1	1	2	3	33,3 %
	2		1	1	0,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	1	1		1	100,0 %
	3	1		1	100,0 %
Der Senator für Inneres					
Der Senator für Justiz und Verfassung	1		1	1	0,0 %
	2		4	4	0,0 %
Der Senator für Kultur	1	1		1	100,0 %
	2		1	1	0,0 %
	3	4	2	6	66,7 %
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	1	2	1	3	66,7 %
	2	3	3	6	50,0 %
	3	17	23	40	42,5 %
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	1		1	1	0,0 %
	2		3	3	0,0 %
	3	7	8	15	46,7 %
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit	1	2	1	3	66,7 %
	2		1	1	0,0 %
	3		1	1	0,0 %
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz	1	1		1	100,0 %
	3		1	1	0,0 %
Die Senatorin für Finanzen (inkl. Allg. Bewilligungen)	1		2	2	0,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	4	21	25	16,0 %
Die Senatorin für Kinder und Bildung	1		1	1	0,0 %
	2		2	2	0,0 %
	3	6	6	12	50,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungsebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2016
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend, Frauen, Integration und Sport	1		1	1	0,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	12	5	17	70,6 %
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz	2	2	1	3	66,7 %
	3	6	7	13	46,2 %
Eichamt des Landes Bremen	1	1		1	100,0 %
	3		1	1	0,0 %
Feuerwehr	1		2	2	0,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	2	7	9	22,2 %
Finanzamt Bremen	1		1	1	0,0 %
	3	18	6	24	75,0 %
Finanzamt Bremen-Nord	1		1	1	0,0 %
	3	4	2	6	66,7 %
Finanzamt Bremerhaven	1		1	1	0,0 %
	3	7	5	12	58,3 %
Finanzamt für Außenprüfung	1		1	1	0,0 %
	3	4	9	13	30,8 %
Finanzgericht	1		1	1	0,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
Förderzentren	1	6	5	11	54,5 %
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	1	1		1	100,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
Geoinformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	1		1	1	0,0 %
	2		4	4	0,0 %
	3	2	6	8	25,0 %
Gesundheitsamt Bremen	2	2	1	3	66,7 %
	3	11	4	15	73,3 %
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	1		1	1	0,0 %
	3	2	4	6	33,3 %
Gymnasien und durchgängige Schulen mit Abitur	1	8	8	16	50,0 %
	2	9	7	16	56,3 %
Hanseatisches Oberlandesgericht inkl. Justizprüfungsamt	1	1		1	100,0 %
	3		1	1	0,0 %
Hansestadt Bremisches Hafenamts	1		1	1	0,0 %
	2		3	3	0,0 %
	3		6	6	0,0 %
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	1	1	1	2	50,0 %
Jobcenter Bremen	2	3	2	5	60,0 %
Justizvollzugsanstalt Bremen	1		2	2	0,0 %
	2		1	1	0,0 %
	3	7	22	29	24,1 %
Landesamt für Denkmalpflege	1		1	1	0,0 %
	3		1	1	0,0 %
Landesamt für Verfassungsschutz	2		1	1	0,0 %
	3		4	4	0,0 %
Landesarbeitsgericht	1	1	1	2	50,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
Landesarchäologe	1	1		1	100,0 %
	3		2	2	0,0 %
Landeshauptkasse	1		1	1	0,0 %
	3	2	6	8	25,0 %
Landesinstitut für Schule	1	2		2	100,0 %
	2	3	6	9	33,3 %
	3	6	6	12	50,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs- ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			Frauenanteil 2016
		weiblich	männlich	gesamt	
Landessozialgericht	3		1	1	0,0 %
Landeszentrale für politische Bildung	1		1	1	0,0 %
	3		1	1	0,0 %
Landgericht Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	1	1		1	100,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	3	1	3	4	25,0 %
Oberschulen	1	40	22	62	64,5 %
	2	19	20	39	48,7 %
Oberverwaltungsgericht	1	1	1	2	50,0 %
Polizei Bremen	1	1	9	10	10,0 %
	2	1	26	27	3,7 %
	3	39	329	368	10,6 %
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	1	3	1	4	75,0 %
	2		1	1	0,0 %
Schulen der Primarstufe	1	112	22	134	83,6 %
	3	32	3	35	91,4 %
Schulen des Sekundarbereichs II	1	8	23	31	25,8 %
	2	11	14	25	44,0 %
Senatskanzlei	1		1	1	0,0 %
	2	1	3	4	25,0 %
	3	7	8	15	46,7 %
Soziale Dienste der Justiz	1		1	1	0,0 %
Sozialgericht	1		2	2	0,0 %
	3	3	2	5	60,0 %
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	1		1	1	0,0 %
	2	3	5	8	37,5 %
	3	11	8	19	57,9 %
Staatsarchiv	1		1	1	0,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	8	3	11	72,7 %
Stadtamt	1	1		1	100,0 %
	2	4		4	100,0 %
	3	4	11	15	26,7 %
Stadtteilmanagement					
Statistisches Landesamt	1		1	1	0,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	6	2	8	75,0 %
Verwaltungsgericht	1	1		1	100,0 %
	2		1	1	0,0 %
	3	1		1	100,0 %
Verwaltungsschule	1	1	1	2	50,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Ausgliederungen	Leitungsebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2016
Bremische Landesmedienanstalt	1	1		1	100,0 %
Focke-Museum	1	1	1	2	50,0 %
Hochschule Bremen	1	2		2	100,0 %
	2	5	9	14	35,7 %
	3	2	5	7	28,6 %
Hochschule Bremerhaven	1	2	2	4	50,0 %
	2	2	5	7	28,6 %
	3	2	2	4	50,0 %
Hochschule für Künste	1	1	1	2	50,0 %
	2	3	3	6	50,0 %
	3	6		6	100,0 %
Immobilien Bremen	1	2		2	100,0 %
	2	7	7	14	50,0 %
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen*					
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	1	1		1	100,0 %
	3	2	2	4	50,0 %
Musikschule Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	3	5	3	8	62,5 %
Performa Nord	1		1	1	0,0 %
	2		5	5	0,0 %
	3	5	6	11	45,5 %
Staats- und Universitätsbibliothek	1	1		1	100,0 %
	2	6	2	8	75,0 %
	3	10	1	11	90,9 %
Stadtbibliothek	1	1		1	100,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	14	6	20	70,0 %
Studentenwerk	1		1	1	0,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	10	9	19	52,6 %
Übersee-Museum	1	2		2	100,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	1		1	100,0 %
Umweltbetrieb Bremen	1		1	1	0,0 %
	3	12	15	27	44,4 %
Universität	1	2	2	4	50,0 %
	2	10	28	38	26,3 %
	3	27	18	45	60,0 %
Volkshochschule	1	1		1	100,0 %
	3	10	6	16	62,5 %
Werkstatt Bremen	1		2	2	0,0 %
	2	5	4	9	55,6 %
	3	2	7	9	22,2 %
Magistrat BHV	1	63	70	133	47,4 %
	2	31	54	85	36,5 %
	3	47	57	104	45,2 %
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1		1	1	0,0 %
	2		1	1	0,0 %
	3	4	7	11	36,4 %

Fortsetzung Anlage 2:

Magistrat und Entsorgungsbetrieb Bremerhaven	Leitungsebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2016
Magistrat BHV	1	63	70	133	47,4 %
	2	31	54	85	36,5 %
	3	47	57	104	45,2 %
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1		1	1	0,0 %
	2		1	1	0,0 %
	3	4	7	11	36,4 %

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	Leitungsebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2016
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	1	1	1	2	50,0 %
	2	13	33	46	28,3 %
	3	3	1	4	75,0 %
AOK Bremen / Bremerhaven	1		7	7	0,0 %
	2	8	17	25	32,0 %
	3	8	28	36	22,2 %
Arbeitnehmerkammer Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	3	1	4	75,0 %
	3	5	2	7	71,4 %
Ärzttekammer Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	2		2	100,0 %
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	1		4	4	0,0 %
	2	1	15	16	6,3 %
	3	13	73	86	15,1 %
Bremischer Deichverband am linken Weserufer	1		1	1	0,0 %
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	1		1	1	0,0 %
	2		2	2	0,0 %
	3		3	3	0,0 %
Handwerkskammer Bremen	1	1		1	100,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen					
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	1		1	1	0,0 %
	2		9	9	0,0 %
	3	11	15	26	42,3 %
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	1		2	2	0,0 %
	2	7	7	14	50,0 %
	3	6	1	7	85,7 %
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	1		2	2	0,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
Kreishandwerkerschaft Bremen	1		2	2	0,0 %
Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde	1	1		1	100,0 %
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	1		2	2	0,0 %
	2	3		3	100,0 %
Radio Bremen					
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	1		2	2	0,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	3	1	1	2	50,0 %
Weser-Elbe-Sparkasse	1	1	15	16	6,3 %
	2	19	43	62	30,6 %
	3	4	12	16	25,0 %
Zahnärztekammer Bremen	2		1	1	0,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Mehrheitsgesellschaft	Leitungsebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2016
botanika GmbH	1	1		1	100,0%
	3	1	1	2	50,0%
bremenports GmbH & Co.KG	1		2	2	0,0%
	2	5	12	17	29,4%
Bremer Aufbau-Bank GmbH	3	4	20	24	16,7%
	1		2	2	0,0%
Bremer Bäder GmbH	2	2	3	5	40,0%
	3	2	2	4	50,0%
Bremer Philharmoniker	1	1		1	100,0%
	2	1	3	4	25,0%
Bremer Toto und Lotto GmbH	3		5	5	0,0%
	1	1	2	3	33,3%
Brepark GmbH	1		2	2	0,0%
	2	2	2	4	50,0%
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	1	1		1	100,0%
	2		3	3	0,0%
Brepark GmbH	3	2	5	7	28,6%
	1		1	1	0,0%
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	3	9	3	12	75,0%
	1	1		1	100,0%
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	2	2	4	6	33,3%
	3	2	3	5	40,0%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	1	7	6	13	53,8%
	2	43	101	144	29,9%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	3	277	259	536	51,7%
	1		1	1	0,0%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	2	3	2	5	60,0%
	3	2	1	3	66,7%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	1		1	1	0,0%
	2	1	3	4	25,0%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	3	1	6	7	14,3%
	1		1	1	0,0%
Großmarkt Bremen GmbH	2	1	2	3	33,3%
	3	2	5	7	28,6%
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	1	1		1	100,0%
	3	1	1	2	50,0%
Rehazentrum Bremen	1	1	2	3	33,3%
	2	5	5	10	50,0%
Theater Bremen GmbH	1	1	6	7	14,3%
	2	6	9	15	40,0%
Theater Bremen GmbH	3	6	13	19	31,6%
	1		1	1	0,0%
Universum Managementgesellschaft mbH	2	3	4	7	42,9%
	1		1	1	0,0%
Werkstatt Nord gGmbH	2		1	1	0,0%
	3	1	1	2	50,0%
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	1		3	3	0,0%
	2	4	9	13	30,8%
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	3	11	22	33	33,3%

Anlage 3: Frauenanteile in den Personalgruppen nach Bereichen (2000, 2014 und 2016)

Personalgruppen	2000				2014				2016			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal	5.035	2.934	7.969	63,2%	5.837	2.705	8.542	68,3%	6.095	2.710	8.805	69,2%
Polizei	292	2.694	2.986	9,8%	710	2.279	2.989	23,8%	735	2.184	2.919	25,2%
Feuerwehr	3	695	698	0,4%	23	706	729	3,2%	26	753	779	3,3%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	528	427	955	55,3%	569	295	864	65,9%	601	286	887	67,8%
Strafvollzugspersonal	56	268	324	17,3%	55	202	257	21,4%	64	202	266	24,1%
Lehrpersonal	4.332	4.285	8.617	50,3%	4.803	2.808	7.611	63,1%	4.924	2.792	7.716	63,8%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.828	511	2.339	78,2%	2.515	537	3.052	82,4%	2.764	601	3.365	82,1%
Personal der Gesundheitspflege	281	110	391	71,9%	212	95	307	69,1%	235	84	319	73,7%
Technisches Personal	430	1.290	1.720	25,0%	519	1.022	1.541	33,7%	514	1.007	1.521	33,8%
Steuerpersonal	597	583	1.180	50,6%	529	415	944	56,0%	521	384	905	57,6%
Forschungspersonal	330	733	1.063	31,0%	1.084	1.457	2.541	42,7%	1.109	1.502	2.611	42,5%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	1.908	10	1.918	99,5%	1.219	29	1.248	97,7%	1.231	42	1.273	96,7%
Sonstiges Personal	1.187	2.260	3.447	34,4%	1.445	2.037	3.482	41,5%	2.011	2.518	4.529	44,4%
nicht zugeordnet	960	1.040	2.000	48,0%	602	590	1.192	50,5%	32	25	57	56,1%
insgesamt	16.807	17.840	35.607	47,2%	20.122	15.177	35.299	57,0%	20.862	15.090	35.952	58,0%

Personalgruppen	2000				2014				2016			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal	2.909	1.895	4.804	60,6%	2.744	1.499	4.243	64,7%	2.940	1.533	4.473	65,7%
Polizei	250	2.256	2.506	10,0%	614	1.926	2.540	24,2%	635	1.843	2.478	25,6%
Feuerwehr	1	498	499	0,2%	21	483	504	4,2%	22	513	535	4,1%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	525	427	952	55,1%	569	294	863	65,9%	601	285	886	67,8%
Strafvollzugspersonal	56	268	324	17,3%	55	202	257	21,4%	64	202	266	24,1%
Lehrpersonal	3.225	2.565	5.790	55,7%	3.640	1.717	5.357	67,9%	3.651	1.683	5.334	68,4%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	419	259	678	61,8%	537	188	725	74,1%	622	210	832	74,8%
Personal der Gesundheitspflege	107	69	176	60,8%	107	52	159	67,3%	124	43	167	74,3%
Technisches Personal	172	530	702	24,5%	212	364	576	36,8%	208	362	570	36,5%
Steuerpersonal	588	571	1.159	50,7%	528	415	943	56,0%	520	384	904	57,5%
Forschungspersonal	21	32	53	39,6%	1	2	3	33,3%	1	2	3	33,3%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	432	0	432	100,0%	7	0	7	100,0%	6	0	6	100,0%
Sonstiges Personal	150	713	863	17,4%	166	271	437	38,0%	178	265	443	40,2%
insgesamt	8.855	10.083	18.938	46,8%	9.201	7.413	16.614	55,4%	9.572	7.325	16.897	56,6%

Personalgruppen	2000				2014				2016			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen- anteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal	1.076	542	1.618	66,5%	1.499	553	2.052	73,1%	1.527	535	2.062	74,1%
Polizei	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Feuerwehr	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	3	0	3	100,0%		1	1	0,0%	0	1	1	0,0%
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal	352	970	1.322	26,6%	316	607	923	34,2%	331	590	921	35,9%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.078	159	1.237	87,1%	1.437	241	1.678	85,6%	1.481	252	1.733	85,5%
Personal der Gesundheitspflege	122	24	146	83,6%	47	11	58	81,0%	46	9	55	83,6%
Technisches Personal	195	480	675	28,9%	237	451	688	34,4%	235	471	706	33,3%
Steuerpersonal	9	12	21	42,9%	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%
Forschungspersonal	208	474	682	30,5%	752	1.050	1.802	41,7%	767	1.068	1.835	41,8%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	1.051	10	1.061	99,1%	974	27	1.001	97,3%	993	39	1.032	96,2%
Sonstiges Personal	483	780	1.263	38,2%	367	716	1.083	33,9%	358	714	1.072	33,4%
insgesamt	4.577	3.451	8.028	57,0%	5.630	3.657	9.287	60,6%	5.739	3.679	9.418	60,9%

Fortsetzung Anlage 3:

Magistrat Bremerhaven	Personalgruppen	2000				2014				2016			
		Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
	Verwaltungspersonal	740	356	1.096	67,5%	624	241	865	72,1%	626	229	855	73,2%
	Polizei	42	438	480	8,8%	96	353	449	21,4%	100	341	441	22,7%
	Feuerwehr	2	197	199	1,0%	2	223	225	0,9%	4	240	244	1,6%
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte												
	Strafvollzugspersonal												
	Lehrpersonal	755	750	1.505	50,2%	847	484	1.331	63,6%	942	519	1.461	64,5%
	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	331	93	424	78,1%	541	108	649	83,4%	661	139	800	82,6%
	Personal der Gesundheitspflege	35	9	44	79,5%	38	21	59	64,4%	43	19	62	69,4%
	Technisches Personal	54	250	304	17,8%	59	159	218	27,1%	61	154	215	28,4%
	Steuerpersonal												
	Forschungspersonal												
	Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	381	0	381	100,0%	189	2	191	99,0%	197	3	200	98,5%
	Sonstiges Personal	158	303	461	34,3%	197	476	673	29,3%	227	455	682	33,3%
	Nicht zugeordnet	46	73	119	38,7%								
	insgesamt	2.544	2.469	5.013	50,7%	2.593	2.067	4.660	55,6%	2.861	2.099	4.960	57,7%

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	Personalgruppen	2000				2014				2016			
		Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
	Verwaltungspersonal	15	13	28	53,6%	11	5	16	68,8%	10	5	15	66,7%
	Polizei												
	Feuerwehr												
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte												
	Strafvollzugspersonal												
	Lehrpersonal												
	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal												
	Personal der Gesundheitspflege												
	Technisches Personal	6	23	29	20,7%	5	11	16	31,3%	5	8	13	38,5%
	Steuerpersonal												
	Forschungspersonal												
	Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%				
	Sonstiges Personal	0	211	211	0,0%	0	81	81	0,0%	0	74	74	0,0%
	Nicht zugeordnet												
	insgesamt	22	247	269	8,2%	17	97	114	14,9%	15	87	102	14,7%

Sonstiger Geltungsbereich	Personalgruppen	2000				2014				2016			
		Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
	Verwaltungspersonal	295	128	423	69,7%	959	407	1.366	70,2%	992	408	1.400	70,9%
	Polizei												
	Feuerwehr												
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte												
	Strafvollzugspersonal												
	Lehrpersonal												
	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal												
	Personal der Gesundheitspflege	17	8	25	68,0%	20	11	31	64,5%	22	13	35	62,9%
	Technisches Personal	3	7	10	30,0%	6	37	43	14,0%	5	12	17	29,4%
	Steuerpersonal												
	Forschungspersonal	101	227	328	30,8%	331	405	736	45,0%	341	432	773	44,1%
	Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	43	0	43	100,0%	48	0	48	100,0%	35	0	35	100,0%
	Sonstiges Personal	398	260	658	60,5%	715	493	1.208	59,2%	1.267	1.015	2.282	55,5%
	Nicht zugeordnet	912	960	1.872	48,7%	602	590	1.192	50,5%	13	20	33	39,4%
	insgesamt	1.769	1.590	3.359	52,7%	2.681	1.943	4.624	58,0%	2.675	1.900	4.575	58,5%

Fortsetzung Anlage 3:

	Personalgruppen	2014				2016			
		Beschäftigte		Insgesamt	Frauenanteil	Beschäftigte		Insgesamt	Frauenanteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Mehrheitsgesellschaften	Verwaltungspersonal	724	293	1.017	71,2%	863	363	1.226	70,4%
	Polizei								
	Feuerwehr								
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte								
	Strafvollzugspersonal								
	Lehrpersonal								
	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	2	8	10	20,0%	4	6	10	40,0%
	Personal der Gesundheitspflege	6096	1797	7.893	77,2%	5.742	1.697	7.439	77,2%
	Technisches Personal	69	285	354	19,5%	114	406	520	21,9%
	Steuerpersonal								
	Forschungspersonal								
	Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	38	8	46	82,6%	51	11	62	82,3%
	Sonstiges Personal	84	184	268	31,3%	171	406	577	29,6%
	Nicht zugeordnet	295	193	488	60,5%	228	139	367	62,1%
	insgesamt	7.308	2.768	10.076	72,5%	7.173	3.028	10.201	70,3%

Anlage 4: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2014 und 2016)

Geschlecht	Anzahl 2014		Anteilig am Gesamtbeschäftigungsbestand 2014		Anzahl 2016		Anteilig am Gesamtbeschäftigungsbestand 2016	
	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen
weiblich	7.007	13.115	19,9%	37,2%	7.263	13.599	20,2%	37,8%
männlich	7.318	7.859	20,7%	22,3%	7.254	7.836	20,2%	21,8%
insgesamt	14.325	20.974	40,6%	59,4%	14.517	21.435	40,4%	59,6%

Anlage 5: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen nach Bereichen (2014 und 2016)

Bereich	Geschlecht	2014		in % am Beschäftigtenbestand 2014		2016		in % am Beschäftigtenbestand 2016	
		Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer	Beamtinnen/Beamte	Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
Kernverwaltung	weiblich	5.733	3.468	34,5%	20,9%	5.917	3.655	35,0%	21,6%
	männlich	5.626	1.787	33,9%	10,8%	5.513	1.812	32,6%	10,7%
	insgesamt	11.359	5.255	68,4%	31,6%	11.430	5.467	67,6%	32,4%
Ausgliederungen	weiblich	405	5.225	4,4%	56,3%	375	5.364	4,0%	57,0%
	männlich	578	3.079	6,2%	33,2%	569	3.110	6,0%	33,0%
	insgesamt	983	8.304	10,6%	89,4%	944	8.474	10,0%	90,0%
Magistrat Bremerhaven	weiblich	810	1.783	17,4%	38,3%	921	1.940	18,6%	39,1%
	männlich	1.032	1.035	22,1%	22,2%	1.116	983	22,5%	19,8%
	insgesamt	1.842	2.818	39,5%	60,5%	2.037	2.923	41,1%	58,9%
Eigenbetriebe Bremerhaven	weiblich	0	17	0,0%	14,9%	0	15	0,0%	14,7%
	männlich	1	96	0,9%	84,2%	0	87	0,0%	85,3%
	insgesamt	1	113	0,9%	99,1%	0	102	0,0%	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	59	2.622	1,3%	56,7%	50	2.625	1,1%	57,4%
	männlich	81	1.862	1,8%	40,3%	57	1.843	1,2%	40,3%
	insgesamt	140	4.484	3,0%	97,0%	107	4.468	2,3%	97,7%
insgesamt	weiblich	7.007	13.115	19,9%	37,2%	7.263	13.599	20,2%	37,8%
	männlich	7.318	7.859	20,7%	22,3%	7.254	7.836	20,2%	21,8%
	insgesamt	14.325	20.974	40,6%	59,4%	14.517	21.435	40,4%	59,6%

Anlage 6: Beschäftigte in den Laufbahngruppen und in den Bereichen nach Köpfen und prozentualen Anteilen (2016)

2016							
Bereich	Geschlecht	Laufbahn- gruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, zweites Einstiegsamt	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernverwaltung	weiblich	29	2.394	4.603	2.546		9.572
	männlich	40	1.554	3.824	1.907		7.325
	insgesamt	69	3.948	8.427	4.453		16.897
Ausgliederungen	weiblich	1.059	2.442	936	1.293	9	5.739
	männlich	183	1.053	624	1.817	2	3.679
	insgesamt	1.242	3.495	1.560	3.110	11	9.418
Magistrat Bremerhaven	weiblich	353	915	1.297	256	40	2.861
	männlich	109	625	1.058	261	46	2.099
	insgesamt	462	1.540	2.355	517	86	4.960
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich	2	4	9			15
	männlich	29	46	11	1	0	87
	insgesamt	31	50	20	1	0	102
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	55	992	609	324	615	2.595
	männlich	15	240	553	477	695	1.980
	insgesamt	70	1.232	1.162	801	1.310	4.575
insgesamt	weiblich	1.498	6.747	7.454	4.419	664	20.782
	männlich	376	3.518	6.070	4.463	743	15.170
	insgesamt	1.874	10.265	13.524	8.882	1.407	35.952

2016							
Bereich	Geschlecht	Laufbahn- gruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, zweites Einstiegsamt	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernverwaltung	weiblich	0,3%	25,0%	48,1%	26,6%	0,0%	100,0%
	männlich	0,5%	21,2%	52,2%	26,0%	0,0%	100,0%
	insgesamt	0,4%	23,4%	49,9%	26,4%	0,0%	100,0%
Ausgliederungen	weiblich	18,5%	42,6%	16,3%	22,5%	0,2%	100,0%
	männlich	5,0%	28,6%	17,0%	49,4%	0,1%	100,0%
	insgesamt	13,2%	37,1%	16,6%	33,0%	0,1%	100,0%
Magistrat Bremerhaven	weiblich	12,3%	32,0%	45,3%	8,9%	1,4%	100,0%
	männlich	5,2%	29,8%	50,4%	12,4%	2,2%	100,0%
	insgesamt	9,3%	31,0%	47,5%	10,4%	1,7%	100,0%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich	13,3%	26,7%	60,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	männlich	33,3%	52,9%	12,6%	1,1%	0,0%	100,0%
	insgesamt	30,4%	49,0%	19,6%	1,0%	0,0%	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	2,1%	38,2%	23,5%	12,5%	23,7%	100,0%
	männlich	0,8%	12,1%	27,9%	24,1%	35,1%	100,0%
	insgesamt	1,5%	26,9%	25,4%	17,5%	28,6%	100,0%
insgesamt	weiblich	7,2%	32,5%	35,9%	21,3%	3,2%	100,0%
	männlich	2,5%	23,2%	40,0%	29,4%	4,9%	100,0%
	insgesamt	5,2%	28,6%	37,6%	24,7%	3,9%	100,0%

Anlage 8: Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2016)

Entlohnungsstufe	Beschäftigte 2016		insgesamt	Frauen- anteil
	weiblich	männlich		
01	143	28	171	83,6%
02	799	60	859	93,0%
03	404	172	576	70,1%
04	122	92	214	57,0%
05	665	608	1.273	52,2%
06	1.662	571	2.233	74,4%
07	328	423	751	43,7%
08	3.087	1.103	4.190	73,7%
09	3.502	2.771	6.273	55,8%
10	1.233	1.440	2.673	46,1%
11	1.030	1.171	2.201	46,8%
12	1.649	991	2.640	62,5%
13	4.097	3.089	7.186	57,0%
14	656	724	1.380	47,5%
15	445	509	954	46,6%
16	104	181	285	36,5%
17	113	270	383	29,5%
18	11	31	42	26,2%
19	66	170	236	28,0%
20-23	10	24	34	29,4%
nicht zugeordnet	736	662	1.398	52,6%
insgesamt	20.862	15.090	35.952	58,0%

Anlage 9: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2016)

Bereich	Strukturindex		Ungefähre Entlohnungsstufe	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Kernverwaltung	1,21	1,21	11	11
Ausgliederungen	1,07	1,33	9	12
Magistrat Bremerhaven	1,07	1,11	9	10
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	0,98	0,84	9	6
Sonstiger Geltungsbereich	1,04	1,24	9	11
insgesamt	1,10	1,22	10	11

Anlage 10: Strukturindex nach Personalgruppe und Geschlecht in den Bereichen (2016)

Bereich	Personalgruppe	Strukturindex	
		weiblich	männlich
Kernverwaltung	Verwaltungspersonal	1,10	1,25
	Polizei	1,03	1,11
	Feuerwehr	0,93	0,99
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte	1,11	1,28
	Strafvollzugspersonal	0,94	0,96
	Lehrpersonal	1,40	1,42
	Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1,07	1,08
	Personal der Gesundheitspflege	1,22	1,27
	Technisches Personal	1,24	1,27
	Steuerpersonal	1,10	1,13
	Forschungspersonal	1,64	1,33
	Raumpflegerinnen und Küchenhilfspersonal	0,72	
	Sonstiges Personal	1,19	1,12
	Nicht zugeordnet	1,30	0,95
Ausgliederungen	Verwaltungspersonal	1,04	1,15
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte		0,95
	Lehrpersonal	1,90	2,18
	Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,98	0,97
	Personal der Gesundheitspflege	1,13	1,33
	Technisches Personal	1,12	1,19
	Steuerpersonal	1,00	
	Forschungspersonal	1,44	1,45
	Raumpflegerinnen und Küchenhilfspersonal	0,71	0,71
	Sonstiges Personal	0,91	0,84
Nicht zugeordnet	1,41	1,30	
Magistrat Bremerhaven	Verwaltungspersonal	0,96	1,17
	Polizei	1,05	1,11
	Feuerwehr	1,08	1,00
	Lehrpersonal	1,34	1,36
	Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,95	0,99
	Personal der Gesundheitspflege	1,16	1,46
	Technisches Personal	1,10	1,11
	Raumpflegerinnen und Küchenhilfspersonal	0,70	0,90
	Sonstiges Personal	0,87	0,85
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	Verwaltungspersonal	0,94	1,04
	Technisches Personal	1,06	1,20
	Sonstiges Personal		0,79
Sonstiger Geltungsbereich	Verwaltungspersonal	1,00	1,17
	Personal der Gesundheitspflege	1,31	1,63
	Technisches Personal	1,22	1,12
	Forschungspersonal	1,37	1,45
	Raumpflegerinnen und Küchenhilfspersonal	0,59	
	Sonstiges Personal	0,92	1,07
	Nicht zugeordnet	1,08	1,07

Anlage 11: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2014 und 2016)

Beschäftigungsumfang	2014				2016			
	Beschäftigte		Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten		Beschäftigte		Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Vollzeit	9.611	13.244	47,8%	87,3%	9.955	13.076	47,7%	86,7%
Teilzeit	10.504	1.931	52,2%	12,7%	10.902	2.013	52,3%	13,3%
nicht zugeordnet	7	2	0,0%	0,0%	5	1	0,0%	0,0%
insgesamt	20.122	15.177	100,0%	100,0%	20.862	15.090	100,0%	100,0%
Teilzeitquote	52,2%	12,7%			52,3%	13,3%		
Teilzeitquote insgesamt	35,2%				35,9%			

Anlage 12: Beschäftigungsumfang nach Personalgruppen, Geschlecht in den Bereichen (2016)

Beschäftigungsumfang	Kernverwaltung					
	Beschäftigte insgesamt		davon Teilzeitbeschäftigte		Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersonal	2.940	1.533	1.271	151	43,2%	9,8%
Polizei	635	1.843	192	37	30,2%	2,0%
Feuerwehr	22	513	2	1	9,1%	0,2%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	601	285	271	25	45,1%	8,8%
Strafvollzugspersonal	64	202	10	2	15,6%	1,0%
Lehrpersonal	3.651	1.683	1.922	382	52,6%	22,7%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	622	210	341	72	54,8%	34,3%
Personal der Gesundheitspflege	124	43	78	4	62,9%	9,3%
Technisches Personal	208	362	103	37	49,5%	10,2%
Steuerpersonal	520	384	264	49	50,8%	12,8%
Forschungspersonal	1	2	0	0	0,0%	0,0%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	6	0	6	0	100,0%	0,0%
Sonstiges Personal	178	265	77	13	43,3%	4,9%
Nicht zugeordnet						
insgesamt	9.572	7.325	4.537	773	47,4%	10,6%

Fortsetzung Anlage 12:

Beschäftigungsumfang	Ausgliederungen					
	Beschäftigte insgesamt		davon Teilzeitbeschäftigte		Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersersonal	1.527	535	752	97	49,2%	18,1%
Polizei						
Feuerwehr						
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	0	1	0	1	0,0%	100,0%
Strafvollzugspersonal						
Lehrpersonal	331	590	114	75	34,4%	12,7%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.481	252	1.059	105	71,5%	41,7%
Personal der Gesundheitspflege	46	9	28	2	60,9%	22,2%
Technisches Personal	235	471	117	73	49,8%	15,5%
Steuerpersonal	1	0	0	0	0,0%	0,0%
Forschungspersonal	767	1.068	509	400	66,4%	37,5%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	993	39	947	29	95,4%	74,4%
Sonstiges Personal	358	714	169	69	47,2%	9,7%
Nicht zugeordnet						
insgesamt	5.739	3.679	3.695	851	64,4%	23,1%

Beschäftigungsumfang	Magistrat Bremerhaven					
	Beschäftigte insgesamt		davon Teilzeitbeschäftigte		Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersersonal	626	229	302	20	48,2%	8,7%
Polizei	100	341	38	9	38,0%	2,6%
Feuerwehr	4	240	1	5	25,0%	2,1%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte						
Strafvollzugspersonal						
Lehrpersonal	942	519	396	108	42,0%	20,8%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	661	139	380	33	57,5%	23,7%
Personal der Gesundheitspflege	43	19	26	2	60,5%	10,5%
Technisches Personal	61	154	27	7	44,3%	4,5%
Steuerpersonal						
Forschungspersonal						
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	197	3	179	1	90,9%	33,3%
Sonstiges Personal	227	455	93	12	41,0%	2,6%
Nicht zugeordnet						
insgesamt	2.861	2.099	1.442	197	50,4%	9,4%

Fortsetzung Anlage 12:

Beschäftigungsumfang	Entsorgungsbetriebe Bremerhaven					
	Beschäftigte insgesamt		davon Teilzeitbeschäftigte		Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersonal	10	5	2	1	20,0%	20,0%
Polizei						
Feuerwehr						
Justizpersonal/ordentliche Gerichte						
Strafvollzugspersonal						
Lehrpersonal						
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal						
Personal der Gesundheitspflege						
Technisches Personal	5	8	2		40,0%	0,0%
Steuerpersonal						
Forschungspersonal						
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal						
Sonstiges Personal	0	74	0	1	0,0%	1,4%
Nicht zugeordnet						
insgesamt	15	87	4	2	26,7%	2,3%

Beschäftigungsumfang	Sonstiger Geltungsbereich					
	Beschäftigte insgesamt		davon Teilzeitbeschäftigte		Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersonal	992	408	438	29	44,2%	7,1%
Polizei						
Feuerwehr						
Justizpersonal/ordentliche Gerichte						
Strafvollzugspersonal						
Lehrpersonal						
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal						
Personal der Gesundheitspflege	22	13	8	2	36,4%	15,4%
Technisches Personal	5	12	3	1	60,0%	8,3%
Steuerpersonal						
Forschungspersonal	341	432	139	95	40,8%	14,3%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	35	0	28	0	80,0%	0,0%
Sonstiges Personal	1.267	1.015	598	61	47,2%	3,6%
Nicht zugeordnet	13	20	5	1		
insgesamt	2.675	1.900	1.219	189	45,6%	9,9%

Anlage 13: Anteile der Laufbahngruppen nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang in den Bereichen (2016)

Vollzeit							
Bereich	Geschlecht	Laufbahn- gruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, zweites Einstiegsamt	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernverwaltung	weiblich	17	1.203	2.505	1.305		5.030
	männlich	36	1.469	3.496	1.550		6.551
	insgesamt	53	2.672	6.001	2.855		11.581
Ausgliederungen	weiblich	67	896	470	602	9	2.044
	männlich	103	890	498	1.335	2	2.828
	insgesamt	170	1.786	968	1.937	11	4.872
Magistrat Bremerhaven	weiblich	57	421	732	174	35	1.419
	männlich	99	600	940	217	46	1.902
	insgesamt	156	1.021	1.672	391	81	3.321
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich	1	3	7	0	0	11
	männlich	29	44	11	1	0	85
	insgesamt	30	47	18	1	0	96
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	12	506	370	179	384	1.451
	männlich	8	223	517	379	583	1.710
	insgesamt	20	729	887	558	967	3.161
insgesamt	weiblich	154	3.029	4.084	2.260	428	9.955
	männlich	275	3.226	5.462	3.482	631	13.076
	insgesamt	429	6.255	9.546	5.742	1.059	23.031

Teilzeit							
Bereich	Geschlecht	Laufbahn- gruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, zweites Einstiegsamt	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernverwaltung	weiblich	12	1.191	2.098	1.241	0	4.542
	männlich	4	85	328	357	0	774
	insgesamt	16	1.276	2.426	1.598		5.316
Ausgliederungen	weiblich	992	1.546	466	691	0	3.695
	männlich	80	163	126	482	0	851
	insgesamt	1.072	1.709	592	1.173	0	4.546
Magistrat Bremerhaven	weiblich	296	494	565	82	5	1.442
	männlich	10	25	118	44	0	197
	insgesamt	306	519	683	126	5	1.639
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich	1	1	2	0	0	4
	männlich	0	2	0	0	0	2
	insgesamt	1	3	2	0	0	6
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	43	486	239	145	306	1.219
	männlich	7	17	36	98	31	189
	insgesamt	50	503	275	243	337	1.408
insgesamt	weiblich	1.344	3.718	3.370	2.159	311	10.902
	<i>davon ATZ*</i>	33	86	258	125	-	50
	männlich	101	292	608	981	31	2.013
	<i>davon ATZ*</i>	-	15	112	112	-	23
insgesamt	1.445	4.010	3.978	3.140	342	12.915	

*ATZ = Beschäftigte in Altersteilzeit

Anlage 14: Zuordnung der Leitungsfunktionen zu den Leitungsebenen

Leitungsebene 1	Leitungsebene 2	Leitungsebene 3
Amts-/Dienststellenleitung	Abteilungsleitung	Referats-, Sachgebietsleitung
Geschäftsführung eines Betriebes	Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes	Bereichsleitung eines Betriebes
Hauptabteilungsleitung	Ärztliche Leitung der Fachabteilungen und Institute	Bereichsleitung senatorische Behörde Justiz
Schulleitung	Leitung von Schulen und Lehranstalten in den Krankenhäusern	Geschäftsleitung im Justizbereich
Stellvertretende Schulleitung	Pflegerische Leitung der Fachabteilungen	Geschäftsstellenleitung im Justizbereich
Generalstaatsanwältin und Generalstaatsanwalt	Leitung von Servicecentern	Vollzugsabteilungsleitung Justizvollzugsanstalt
Gerichtspräsidentin und Gerichtspräsident		Teamleitung
Vorstand/Direktion		Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden im Justizbereich
		Oberärzte/innen
		Pflegerische Leitung der Stationen
		Redaktionsleiterin und Redaktionsleiter
		CvD (Radio Bremen)
Universität/Hochschulen		
Kanzlerin und Kanzler	Leitung eines Dezernats	Referatsleitung
Rektorin und Rektor	Leitung eines Fachbereiches (Dekanin und Dekan)	Leitung der Fachbereichsverwaltung
Konrektorin und Konrektor	Leitung eines Sonderforschungsbereiches	Leitung eines Institutes beziehungsweise einer Einrichtung in den Fach- und Sonderforschungsbereichen
	Leitung einer wissenschaftlichen Einrichtung	
	Leitung einer zentralen Betriebseinheit	

Anlage 15: Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen (2014 und 2016)

Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen	Beschäftigte		insge- samt	Frauenanteil 2016	Frauenanteil 2014
	weiblich	männlich			
bis Stufe 8	28	13	41	68,3%	61,1%
09	91	72	163	55,8%	55,4%
10	65	118	183	35,5%	46,2%
11	70	170	240	29,2%	33,7%
12	98	220	318	30,8%	26,0%
13	198	193	391	50,6%	39,1%
14	139	122	261	53,3%	60,6%
15	181	236	417	43,4%	42,4%
16	67	128	195	34,4%	30,0%
17	21	24	45	46,7%	42,1%
18	10	16	26	38,5%	52,6%
19	17	39	56	30,4%	30,0%
20-23	10	20	30	33,3%	39,1%
nicht zugeordnet	55	177	232	23,7%	21,9%
insgesamt	1050	1.548	2.598	40,4%	40,1%

Anlage 16: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 - 19 und Geschlecht (2016)

Entlohnungsstufe	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil 2016	Frauenanteil 2014
	weiblich	männlich			
bis Stufe 08	25	3	28	89,3%	84,6%
09	26	7	33	78,8%	88,2%
10	19	3	22	86,4%	88,9%
11	18	5	23	78,3%	84,6%
12	18	5	23	78,3%	72,0%
13	20	9	29	69,0%	56,0%
14	14	11	25	56,0%	58,3%
15	20	7	27	74,1%	74,2%
16-19	13	10	23	56,5%	40,0%
nicht zugeordnet	14	4	18	77,8%	76,9%
insgesamt	187	64	251	74,5%	71,7%

Anlage 17: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2014 und 2016)

Leitungsebenen/-funktionen	Beschäftigte davon		insgesamt	Frauen-Anteil 2016	Frauen-Anteil 2014	Frauen-Anteil 2012
	weiblich	männlich				
Leitungsebene 1						
Amts-/Dienststellenleitung	44	82	126	34,9%	32,0%	29,6%
Hauptabteilungsleitung	6	17	23	26,1%	64,1%	30,0%
Schulleitung	112	64	176	63,6%	63,1%	57,3%
stv. Schulleitung	112	54	166	67,5%	63,8%	63,6%
Geschäftsführung eines Betriebes/Gesellschaft	6	11	17	35,3%	16,1%	20,6%
Gerichtspräsident/in	6	3	9	66,7%	55,6%	55,6%
Verwaltungsdirektion	2	3	5	40,0%	50,0%	50,0%
Vorstand	3	22	25	12,0%	4,5%	13,3%
Direktion	2	1	3	66,7%	100,0%	50,0%
Kanzler/in	1	1	2	50,0%	33,3%	0,0%
Rektor/in	0	3	3	0,0%	0,0%	0,0%
Konrektor/in	4	2	6	66,7%	0,0%	62,5%
Summe	298	263	561	53,1%	51,2%	48,5%
Summe ohne Schulleitung und stv. Schulleitung	74	145	219	33,8%	33,8%	29,0%
Leitungsebene 2						
Abteilungsleitung	195	305	500	39,0%	41,2%	37,2%
Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes/ Gesellschaft	3	33	36	8,3%	23,5%	36,0%
eines Institutes	1		1	100,0%		
Pflegerische Leitung einer Fachabteilung	1		1	100,0%		
Leitung von Servicecentern	1		1	100,0%		
Dezernatsleitung	14	14	28	50,0%	41,7%	34,6%
Fachbereichsleitung (Dekanin / Dekan)	5	11	16	31,3%	56,3%	11,1%
Leitung eines Sonderforschungsbereichs	3	11	14	21,4%	0,0%	0,0%
Leitung eines wissenschaftlichen Bereichs	8	23	31	25,8%	0,0%	22,2%
Leitung einer zentralen Betriebseinheit	2	9	11	18,2%	0,0%	14,3%
Summe	233	406	639	36,5%	40,5%	35,3%
Leitungsebene 3						
Referats-, Sachgebietsleitung	307	437	744	41,3%	37,8%	38,7%
Bereichsleitung eines Betriebes/ Gesellschaft	19	80	99	19,2%	37,5%	26,7%
Teamleitung	108	331	439	24,6%	20,8%	27,4%
Justiz	2	1	3	66,7%	66,7%	45,5%
Geschäftsbereichsleitung im Justizbereich	1	5	6	16,7%	16,7%	11,1%
Geschäftsstellenleitung im Justizbereich	32	6	38	84,2%	80,0%	81,1%
Vollzugsabteilungsleitung JVA	3	6	9	33,3%	36,4%	44,4%
Leitung einer Fachbereichsverwaltung	11	4	15	73,3%	100,0%	71,4%
Fach- und Sonderforschungsbereichen	4	6	10	40,0%		40,0%
Leitung einer Stabsstelle	32	3	35	91,4%		90,0%
Summe	519	879	1.398	37,1%	33,7%	39,8%
alle Leitungsebenen						
insgesamt	1.050	1.548	2.598	40,4%	40,1%	41,2%
insgesamt ohne Schulleitungen und stv. Schulleitung	826	1.430	2.256	36,6%	35,9%	37,2%

Anlage 18: Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2016)

Bereich	Leitungsebene 1	Frauenanteil	Leitungsebene 2	Frauenanteil	Leitungsebene 3	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil
Kernverwaltung	349	60,5%	244	38,9%	885	34,1%	1.478	41,1%
Ausgliederungen	30	60,0%	110	38,2%	211	54,5%	351	49,9%
Magistrat Bremerhaven	133	47,4%	85	36,5%	104	45,2%	322	43,8%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	0,0%	1	0,0%	11	36,4%	13	30,8%
sonstiger Geltungsbereich	48	12,5%	199	32,7%	187	27,3%	434	28,1%
insgesamt	561	53,1%	639	36,5%	1.398	37,1%	2.598	40,4%

Anlage 19: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2000, 2014 und 2016)

Bereich	Geschlecht	2000	2014	2016	Anteil Beförderungen an gesamt 2016
Kernverwaltung	weiblich	516	415	732	7,6%
	männlich	1.022	386	552	7,5%
	Frauenanteil	33,6%	51,8%	57,0%	
Ausgliederungen	weiblich	87	139	186	3,2%
	männlich	82	79	79	2,1%
	Frauenanteil	51,5%	63,8%	70,2%	
Magistrat Bremerhaven	weiblich	162	7	14	0,5%
	männlich	287	20	3	0,1%
	Frauenanteil	36,1%	25,9%	82,4%	
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich	4			
	männlich	0			
	Frauenanteil	100,0%			
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	93	200	128	4,8%
	männlich	84	290	111	5,8%
	Frauenanteil	52,5%	40,8%	53,6%	
insgesamt	weiblich	862	761	1.060	5,1%
	männlich	1.475	775	745	4,9%
	Frauenanteil	36,9%	49,5%	58,7%	

Anlage 20: Entwicklung der Geschlechteranteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand (2000, 2014 und 2016)

Geschlecht	2000	2014	2016
weibliche Beschäftigte	4,9%	3,8%	5,1%
männliche Beschäftigte	8,3%	5,1%	5,0%
insgesamt	6,6%	4,4%	5,0%

Anlage 21: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2016)

2016					
Laufbahn	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Bestand
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	20	4	24	83,3%	79,9%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	287	157	444	64,6%	65,7%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	565	406	971	58,2%	55,1%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	172	152	324	53,1%	49,8%
nicht zugeordnet	16	26	42	38,1%	52,9%
insgesamt	1060	745	1.805	58,7%	58,0%

Anlage 22: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen in den Bereichen (2016)

Kernverwaltung						
Laufbahn	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	1	1	2	50,0%	3,4%	2,5%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	177	102	279	63,4%	7,4%	6,6%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	431	326	757	56,9%	9,4%	8,5%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	123	123	246	50,0%	4,8%	6,4%
nicht zugeordnet						
insgesamt	732	552	1.284	57,0%	7,6%	7,5%

Ausgliederungen						
Laufbahn	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	19	3	22	86,4%	1,8%	1,6%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	58	33	91	63,7%	2,4%	3,1%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	68	22	90	75,6%	7,3%	3,5%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	41	21	62	66,1%	3,2%	1,2%
nicht zugeordnet						
insgesamt	186	79	265	70,2%	3,2%	2,1%

Fortsetzung Anlage 22:

Magistrat Bremerhaven						
Laufbahn	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt						
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	3	1	4	75,0%	0,3%	0,2%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	11	2	13	84,6%	0,8%	0,2%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt						
nicht zugeordnet						
insgesamt	14	3	17	82,4%	0,5%	0,1%

Sonstiger Geltungsbereich						
Laufbahn	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt						
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	49	21	70	70,0%	4,9%	8,8%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	55	56	111	49,5%	9,0%	10,1%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	8	8	16	50,0%	2,5%	1,7%
nicht zugeordnet	16	26	42	38,1%	2,3%	4,2%
insgesamt	128	111	239	53,6%	4,8%	8,6%

Anlage 23: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2016)

2016					
Entlohnungsstufe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Bestand
01	1	1	2	50,0%	83,6%
02	17	3	20	85,0%	93,0%
03	13	2	15	86,7%	70,1%
04	3	5	8	37,5%	57,0%
05	99	23	122	81,1%	52,2%
06	72	31	103	69,9%	74,4%
07	34	32	66	51,5%	43,7%
08	102	57	159	64,2%	73,7%
09	386	268	654	59,0%	55,8%
10	82	79	161	50,9%	46,1%
11	54	58	112	48,2%	46,8%
12	41	37	78	52,6%	62,5%
13	88	51	139	63,3%	57,0%
14	36	40	76	47,4%	47,5%
15	11	20	31	35,5%	46,6%
16	2	5	7	28,6%	36,5%
17	3	3	6	50,0%	29,5%
18	1	2	3	33,3%	26,2%
19	0	2	2	0,0%	28,0%
20-23	-	-	-	-	29,4%
nicht zugeordnet	15	26	41	36,6%	52,6%
insgesamt	1060	745	1.805	58,7%	58,0%

Anlage 24: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2016)

Bereich	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Stellenbesetzungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Kernverwaltung	9.572	7.325	16.897	56,6%	655	464	1.119	58,5%
Ausgliederungen	5739	3679	9.418	60,9%	315	172	487	64,7%
Magistrat Bremerhaven	2.861	2.099	4.960	57,7%	326	73	399	81,7%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	15	87	102	14,7%		3	3	0,0%
Sonstiger Geltungsbereich	2.675	1.900	4.575	58,5%	71	32	103	68,9%
insgesamt	20.862	15.090	35.952	58,0%	1.367	744	2.111	64,8%

Anlage 25: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2016)

Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen			Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich	insgesamt		
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	130	40	170	76,5 %	79,9 %
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	453	161	614	73,8 %	65,7 %
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	484	305	789	61,3 %	55,1 %
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	275	205	480	57,3 %	49,8 %
nicht zugeordnet	25	33	58	43,1 %	52,9 %
insgesamt	1.367	744	2.111	64,8 %	58,0 %

Anlage 26: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2016)

Laufbahngruppe	Erhöhungen			Frauen- anteil	Reduzierungen			Frauen- anteil
	weiblich	männlich	insgesamt		weiblich	männlich	insgesamt	
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	282	29	311	90,7 %	208	25	233	89,3 %
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	676	63	739	91,5 %	476	56	532	89,5 %
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	689	98	787	87,5 %	507	143	650	78,0 %
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	549	244	793	69,2 %	393	227	620	63,4 %
nicht zugeordnet	16	10	26	61,5 %	27	12	39	69,2 %
insgesamt	2.212	444	2.656	83,3 %	1.611	463	2.074	77,7 %

Anlage 27: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2016)

Entlohnungs- stufe	Erhöhungen			Frauen- anteil	Reduzierungen			Frauen- anteil
	weiblich	männlich	insgesamt		weiblich	männlich	insgesamt	
01	7	0	7	100,0%	2	2	4	50,0%
02	163	14	177	92,1%	114	8	122	93,4%
03	101	10	111	91,0%	85	11	96	88,5%
04	6	3	9	66,7%	4	1	5	80,0%
05	66	6	72	91,7%	43	6	49	87,8%
06	128	13	141	90,8%	95	13	108	88,0%
07	42	0	42	100,0%	21	3	24	87,5%
08	354	34	388	91,2%	258	29	287	89,9%
09	290	38	328	88,4%	223	54	277	80,5%
10	92	14	106	86,8%	87	24	111	78,4%
11	96	19	115	83,5%	62	27	89	69,7%
12	209	31	240	87,1%	129	30	159	81,1%
13	543	237	780	69,6%	389	200	589	66,0%
14	57	8	65	87,7%	38	28	66	57,6%
15	40	6	46	87,0%	28	14	42	66,7%
16	2	2	4	50,0%	3	1	4	75,0%
17	3	1	4	75,0%	3	1	4	75,0%
18	0	1	1	0,0%	0	1	1	0,0%
nicht zugeordnet	13	7	20	65,0%	27	10	37	73,0%
insgesamt	2.212	444	2.656	83,3%	1.611	463	2.074	77,7%

Anlage 28: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2016)

Dienststellen	insgesamt	Bewerbungen		Frauenanteil	insgesamt	Einstellungen		Frauenanteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich	
Kernverwaltung								
Aus- und Fortbildungszentrum	2.028	1.299	729	64,1%	372	272	100	73,1%
Die Senatorin für Finanzen	426	233	193	54,7%	40	29	11	72,5%
Feuerwehr	298	13	285	4,4%	26	0	26	0,0%
Hanseatisches Oberlandesgericht	389	289	100	74,3%	65	46	19	70,8%
Justizvollzugsanstalt Bremen	285	116	169	40,7%	17	5	12	29,4%
Landesinstitut für Schule					292	202	90	69,2%
Polizei Bremen	2.025	744	1.281	36,7%	140	43	97	30,7%
Summe	5.451	2.694	2.757	49,4%	952	597	355	62,7%
Ausgliederungen								
Focke-Museum	128	61	67	47,7%	1	0	1	0,0%
Summe	128	61	67	47,7%	1	0	1	0,0%
Magistrat Bremerhaven								
Magistrat Bremerhaven	2.734	1.055	1.679	38,6%	65	25	40	38,5%
Summe	2.734	1.055	1.679	38,6%	65	25	40	38,5%
Sonstiger Geltungsbereich								
AOK Bremen/ Bremerhaven	645	494	151	76,6%	16	12	4	75,0%
Arbeitskammer Bremen	138	100	38	72,5%	3	2	1	66,7%
Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	203	128	75	63,1%	12	9	3	75,0%
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	488	237	251	48,6%	17	13	4	76,5%
Handwerkskammer Bremen	27	21	6	77,8%	1	0	1	0,0%
Industrie- und Handelskammer Bremen	257	131	126	51,0%	3	2	1	66,7%
Kreishandwerkerschaft Bremen	49	36	13	73,5%	1	1	0	100,0%
Radio Bremen	-	-	-	-	6	6	0	100,0%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	116	95	21	81,9%	2	1	1	50,0%
Weser-Elbe-Sparkasse	97	49	48	50,5%	13	6	7	46,2%
Zahnärztekammer Bremen	8	8	0	100,0%	2	2	0	100,0%
Summe	2.028	1.299	729	64,1%	76	54	22	71,1%
insgesamt	10.341	5.109	5.232	49,4%	1.094	676	418	61,8%

Anlage 29: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden (2000 bis 2016)

Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden	Bewerbungen		Insgesamt	Frauenanteil	Einstellungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
2000	3.386	3.657	7.043	48,1%	419	377	796	52,6%
2002	4.374	4.326	8.700	50,3%	470	382	852	55,2%
2004	5.243	5.214	10.457	50,1%	519	374	893	58,1%
2006	4.110	3.774	7.884	52,1%	349	268	617	56,6%
2008	4.114	3.111	7.225	56,9%	424	318	742	57,1%
2010	3.988	4.638	8.626	46,2%	522	381	903	57,8%
2012	4.710	4.923	9.633	48,9%	666	414	1.080	61,7%
2014	5.234	4.880	10.114	51,8%	604	428	1.032	58,5%
2016	5.109	5.232	10.341	49,4%	676	418	1.094	61,8%

Anlage 30: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorie (2000 bis 2016)

Einstellungen nach Ausbildungskategorien		2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
gewerblich/technisch	insgesamt	98	95	145	40	36	87	113	91	69
	davon weiblich	35	33	43	14	14	38	39	36	24
	Frauenanteil	35,7%	34,7%	29,7%	35,0%	38,9%	43,7%	34,5%	39,6%	34,8%
Verwaltung/kaufmännisch	insgesamt	458	430	464	271	405	418	522	662	683
	davon weiblich	244	245	310	153	210	223	329	391	418
	Frauenanteil	53,3%	57,0%	66,8%	56,5%	51,9%	53,3%	63,0%	59,1%	61,2%
Referendarinnen und Referendare	insgesamt	240	327	284	306	301	398	445	279	342
	davon weiblich	140	192	166	182	200	261	298	177	234
	Frauenanteil	58,3%	58,7%	58,5%	59,5%	66,4%	65,6%	67,0%	63,4%	68,4%

Anlage 31: Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht (2016)

gestellte Anträge				genehmigte Anträge			
weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
19.041	9.999	29.040	65,6%	14.302	10.249	24.551	58,3%

Anlage 32: Teilnehmerzahlen an Fortbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht (2016)

Themenbereiche 2016 (Stichtag 31.12.2016)		Beschäftigte davon		Frauenanteil
		weiblich	männlich	
Fortbildungen des AFZ	1. Führungsförderung	323	180	64,4%
	2. Fortbildung für alle Beschäftigten	1.226	566	70,2%
	3. Fachbezogene Fortbildung	1.680	725	71,4%
	4. Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte	88	50	60,4%
	5. Vortragsreihen	135	78	57,6%
	6. Prozessbegleitung und dienststellenbezogene Angebote	37	34	64,5%
	6. Prozessbegleitung und inhouse-Angebote	1.619	809	56,4%
	7. Informations-technologien (IT)	1.093	779	67,9%
insgesamt Fortbildungen des AFZ		6.201	3.221	65,8%
Fortbildungen des LIS	0. Fortbildungsprogramm des LIS	9	5	64,3%
	1. Deutsch Fremdsprachen	855	198	81,2%
	2. Mathematik Naturwissenschaften	266	88	75,1%
	3. Gesellschaftswissenschaften	168	92	64,6%
	4. Ästhetische Bildung, Sport, Musik	333	77	81,2%
	5. Sonderpädagogik, Inklusion	528	111	82,6%
	5. Ästhetische Bildung und Sport	12	5	70,6%
	6. Unterrichtsentwicklung, Schulkultur	1.725	389	81,6%
	7. Gesundheit, Suchtprävention	179	30	85,7%
	8. Personal- und Organisationsentwicklung	615	267	69,7%
	9. Medienkompetenz	181	146	55,4%
Fortbildungen des LIS		4.871	1.408	77,6%
Sonstige Fortbildungen		8.298	7.395	52,9%

Anlage 33: Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2016) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Themenbereich	weiblich	männlich	Frauenanteil
Aufstiegsfortbildung	22	7	75,9%
Fördermaßnahmen	23	16	59,0%
Einführungsfortbildung	47	23	67,1%
Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14	9	10	47,4%
Berufsbegleitender Masterstudiengang "Entscheidungsmanagement"	8	7	53,3%
insgesamt	109	63	63,4%

Anlage 34: Entwicklung der Anteile an Entsendungen in Gremien (2000 bis 2016)

Gremien	Gremienanteile								
	2000	2002*	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Öffentliche Ämter	19,1%	4,7%	5,3%	4,9%	6,9%	3,9%	3,6%	3,1%	3,9%
Delegationen	0,6%	0,2%	1,4%	1,5%	1,7%	2,7%	3,5%	2,4%	1,5%
Kommissionen	11,2%	5,7%	14,9%	17,1%	13,6%	19,1%	7,9%	12,0%	17,0%
Konferenzen	3,5%	61,5%	6,0%	5,7%	17,8%	16,4%	17,7%	13,1%	13,6%
Repräsentative Funktionen	8,9%	1,4%	2,0%	4,7%	1,8%	5,9%	4,5%	2,3%	3,3%
Veranstaltungen	1,8%	3,1%	10,3%	9,5%	7,9%	10,4%	13,9%	10,0%	5,5%
Personalauswahlgremien	15,1%	10,8%	17,8%	17,7%	16,7%	11,2%	8,1%	15,6%	22,6%
Arbeitsschutzausschuß	4,7%	1,7%	3,0%	3,8%	17,4%	17,4%	23,4%	26,7%	21,4%
sonstige Gremien	35,1%	10,8%	39,3%	35,2%	16,3%	13,0%	17,5%	14,9%	11,2%

*Anmerkung: Der hohe Anteil der Konferenzen in 2002 ist durch die Aufnahme von Schulkonferenzen entstanden. Da diese "von Amts wegen" erfolgen, gehören sie nicht zu den Entsendungen und die Erfassung wurde eingestellt.

Anlage 35: Entwicklung der Frauenanteile an Entsendungen in Gremien (2000, 2014 und 2016)

Gremien	2000			2014			2016		
	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
Öffentliche Ämter	247	77	31,2%	72	42	58,3%	110	58	52,7%
Delegationen	8	7	87,5%	56	24	42,9%	42	24	57,1%
Kommissionen	144	37	25,7%	280	120	42,9%	479	177	37,0%
Konferenzen	45	9	20,0%	307	192	62,5%	382	237	62,0%
Repräsentative Funktionen	115	25	21,7%	54	41	75,9%	92	65	70,7%
Veranstaltungen	23	14	60,9%	233	168	72,1%	156	76	48,7%
Personalauswahlgremien	195	72	36,9%	366	197	53,8%	634	347	54,7%
Arbeitsschutzausschuß	61	23	37,7%	624	282	45,2%	602	275	45,7%
sonstige Gremien	453	138	30,5%	349	194	55,6%	314	175	55,7%
insgesamt	1.291	402	31,1%	2.341	1.260	53,8%	2.811	1.434	51,0%

Anlage 36: Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien nach Bereichen (2016)

Gremien	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
Kernverwaltung				
öffentliche Ämter	10	16	26	38,5%
Kommissionen	12	10	22	54,5%
Konferenzen	27	34	61	44,3%
repräsentative Funktionen	1	1	2	50,0%
Veranstaltungen	5	2	7	71,4%
Personalauswahlgremien	99	126	225	44,0%
Arbeitsschutzausschuss	46	50	96	47,9%
Sonstige Gremien	110	87	197	55,8%
Kernbereich gesamt	310	326	636	48,7%
Ausgliederungen				
öffentliche Ämter	6	19	25	24,0%
Delegationen	2	0	2	100,0%
Kommissionen	102	200	302	33,8%
Konferenzen	9	2	11	81,8%
repräsentative Funktionen	4	8	12	33,3%
Veranstaltungen	9	15	24	37,5%
Personalauswahlgremien	187	127	314	59,6%
Arbeitsschutzausschuss	28	37	65	43,1%
Sonstige Gremien	55	25	80	68,8%
Ausgliederungen gesamt	402	433	835	48,1%
Magistrat BHV				
öffentliche Ämter	39	14	53	73,6%
Delegationen	22	18	40	55,0%
Kommissionen	61	91	152	40,1%
Konferenzen	187	106	293	63,8%
repräsentative Funktionen	59	17	76	77,6%
Veranstaltungen	31	53	84	36,9%
Personalauswahlgremien	57	34	91	62,6%
Arbeitsschutzausschuss	168	196	364	46,2%
Magistrat BHV gesamt	624	529	1.153	54,1%
Sonstiger Geltungsbereich				
öffentliche Ämter	3	3	6	50,0%
Kommissionen	2	1	3	66,7%
Konferenzen	14	3	17	82,4%
repräsentative Funktionen	1	1	2	50,0%
Veranstaltungen	31	10	41	75,6%
Personalauswahlgremien	4		4	100,0%
Arbeitsschutzausschuss	33	44	77	42,9%
Sonstige Gremien	10	27	37	27,0%
Sonstiger Geltungsbereich gesamt	98	89	187	52,4%

Anlage 38: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2016)

Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Landesamt für Verfassungsschutz	2	1	3
Landesamt für Denkmalpflege	3	5	8
Landeszentrale für politische Bildung	5	3	8
Oberverwaltungsgericht	5	6	11
Finanzgericht	5	7	12
Bremische Landesmedienanstalt	9	9	18
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	13	10	23
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	20	6	26
Stadtteilmanagement	28	9	37
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	22	16	38
Hanseatisches Oberlandesgericht inkl. Justizprüfungsamt	28	11	39
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	28	11	39
Der Senator für Kultur	23	17	40
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	32	8	40
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit	27	14	41
Verwaltungsgericht	31	10	41
Der Senator für Justiz und Verfassung	17	26	43
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	24	32	56
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	44	14	58
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	45	18	63
Bremische Bürgerschaft	44	24	68
Statistisches Landesamt	32	42	74
Senatskanzlei	37	40	77
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	38	40	78
Hansestadt Bremisches Hafenamts	8	75	83
Volkshochschule	65	24	89
insgesamt	635	478	1.113
Von insgesamt 49 Dienststellen: 26 (53,1 %) mit und 23 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung Anlage 38:

Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Amtsgericht Bremerhaven	65	36	101
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	15	87	102
Geoinformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	41	65	106
Landgericht Bremen	66	41	107
Amt für Versorgung und Integration	79	31	110
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	79	41	120
Landesinstitut für Schule	74	48	122
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz	92	36	128
Stadtbibliothek	99	31	130
Arbeitnehmerkammer Bremen	99	38	137
Der Senator für Inneres	63	77	140
Landeshauptkasse	76	69	145
Hochschule für Künste	78	76	154
Finanzamt Bremen-Nord	96	60	156
Finanzamt für Außenprüfung	70	104	174
Finanzamt Bremerhaven	116	70	186
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	126	61	187
Hochschule Bremerhaven	86	113	199
Radio Bremen	139	78	217
Gesundheitsamt Bremen	185	41	226
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	153	110	263
Die Senatorin für Kinder und Bildung	196	94	290
Studentenwerk	237	74	311
Performa Nord	228	92	320
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport	208	126	334
Werkstatt Bremen	179	168	347
Justizvollzugsanstalt Bremen	110	239	349
Finanzamt Bremen	239	120	359
Amtsgericht Bremen	273	110	383
Die Senatorin für Finanzen (inkl. allg. Bewilligungen)	215	182	397
insgesamt	3.782	2.518	6.300
Von insgesamt 32 Dienststellen: 30 (93,8 %) mit und 2 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung Anlage 38:

Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Umweltbetrieb Bremen	165	339	504
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	291	216	507
Stadtamt	365	172	537
Hochschule Bremen	256	285	541
Feuerwehr	35	523	558
AOK Bremen / Bremerhaven	516	219	735
Weser-Elbe-Sparkasse	537	302	839
Immobilien Bremen	599	355	954
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	486	547	1.033
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	536	534	1.070
Amt für Soziale Dienste (inkl. Jobcenter)	959	395	1.354
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	1.827	201	2.028
Polizei Bremen	707	1.911	2.618
Universität und SuUB	1.769	1.849	3.618
Magistrat BHV	2.861	2.099	4.960
Schulen (alle Schulen inkl. allg. Bewilligungen Schulen)	3.969	1.686	5.655
insgesamt	15.878	11.633	27.511
Von insgesamt 16 Dienststellen: 16 (100 %) mit Frauenbeauftragte			

Anlage 39: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2016)

Bereiche	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauen- beauftragter	Anteil	insgesamt	mit Frauen- beauftragter	Anteil
Kernverwaltung*	59	46	78,0%	9.556	9.281	97,1%
Ausgliederungen	17	14	82,4%	5.739	5.641	98,3%
Magistrat Bremerhaven	1	1	100,0%	2.861	2.861	100,0%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	1	100,0%	15	15	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	19	10	52,6%	2.675	2.497	93,3%
insgesamt	97	72	74,2%	20.846	20.295	97,4%

* ohne ZGF

Anlage 40: Dienststellen mit Frauenförderplan (2016)

Dienststelle
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung
Amt für Soziale Dienste (incl. Jobcenter)
Amt für Straßen und Verkehr
Amt für Versorgung und Integration
Amtsgericht Bremen
Amtsgericht Bremen-Blumenthal
AOK Bremen / Bremerhaven
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale
Bremische Bürgerschaft
Der Senator für Inneres
Der Senator für Justiz und Verfassung
Der Senator für Kultur
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz
Die Senatorin für Finanzen
Die Senatorin für Kinder und Bildung
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven
Feuerwehr
Finanzamt Bremen
Finanzamt Bremerhaven
Finanzamt für Außenprüfung
Focke-Museum
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
Hanseatisches Oberlandesgericht (inkl. Justizprüfungsamt)
Hansestadt Bremisches Hafenamts
Hochschule Bremen
Hochschule Bremerhaven
Hochschule für Künste
Hochschule für Öffentliche Verwaltung
Immobilien Bremen
Justizvollzugsanstalt Bremen
Landesamt für Verfassungsschutz
Landeshauptkasse
Landesinstitut für Schule
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin
Landgericht Bremen
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen
Magistrat BHV
Oberverwaltungsgericht
Performa Nord
Polizei Bremen

Fortsetzung Anlage 40:

Dienststelle
Radio Bremen
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen
Alle Schulen
Soziale Dienste der Justiz
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven
Stadtbibliothek
Statistisches Landesamt
Studentenwerk
Umweltbetrieb Bremen
Universität
Verwaltungsgericht
Verwaltungsschule und AFZ
Volkshochschule
Werkstatt Bremen
Weser-Elbe-Sparkasse

Anlage 41: Dienststellen ohne Frauenförderplan mit Begründung für das Fehlen (2016)

Dienststelle	Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans	weiblich	männlich	Gesamt	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil					
Ärztammer Bremen	Bei 21 weiblichen Mitarbeiterinnen nicht erforderlich	21	3	24	87,5%
Bauamt Bremen-Nord	Die Daten werden bei SUBV mit erhoben. Wegen der geringen Anzahl der MA gibt es keinen eigenen FFP.	17	14	31	54,8%
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	Wegen der besonderen fachlichen Aufgabenstellung wird kein Ansatzpunkt für die Erstellung eines Frauenförderplans gesehen.	8	43	51	15,7%
Eichamt des Landes Bremen	Weil die Frauenquote sehr hoch ist für ein technisches Amt	4	9	13	30,8%
Finanzgericht	Ein FFP wurde wegen der geringen Anzahl an Beschäftigten nicht aufgestellt.	5	7	12	41,7%
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	Bei der GenStA in Bremen sind überwiegend, mit einer Quote von mind. 50%, Frauen beschäftigt. Aus diesem Grund wurde es nicht für erforderlich gehalten, einen FFP zu erstellen.	7	4	11	63,6%
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	Von den insgesamt 5 Abteilungsleiter-Positionen in der KZV Bremen sind 3 Arbeitsplätze mit Frauen besetzt.	32	8	40	80,0%
Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde	Ausschließlich weibliche Beschäftigte	8	3	11	72,7%
Landesamt für Denkmalpflege	Wegen der geringen Personalstärke hielten Dienststellenleitung und Frauenbeauftragte d. Erstellung eines Frauenförderplans einvernehmlich nicht für vorrangig. Die Interessen der Mitarbeiterinnen können bei der Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	3	5	8	37,5%
Landesarchäologie	Wegen der geringen Personalstärke war die Erstellung eines Frauenförderplans nicht erforderlich. Die Interessen der Mitarbeiterinnen können bei der Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	3	3	6	50,0%
Landessozialgericht	Ein Frauenförderplan wurde aufgrund der geringen Anzahl an Beschäftigten nicht aufgestellt.	8	6	14	57,1%
Musikschule Bremen	Aufgrund des hohen Frauenanteils wurde auf einen Frauenförderplan verzichtet. Die Bestimmungen des LGG finden bei Stellenbesetzung und bei der Organisation von Fortbildung Anwendung.	30	18	48	62,5%
Sozialgericht	Ein aktueller Frauenförderplan besteht nicht. Von 18 Richter/innen sind 10 weiblich. Übriges Personal: von 27 Mitarbeitern sind 22 weiblich.	33	13	46	71,7%
Staatsarchiv	Wegen der geringen Personalstärke war die Erstellung eines Frauenförderplans nicht erforderlich. Die Interessen der Mitarbeiterinnen können bei der Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	12	11	23	52,2%
Übersee-Museum	Im Übersee-Museum Bremen besteht - auch in den Leitungsfunktionen - eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen.	41	18	59	69,5%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	Eine Unterrepräsentation von Frauen ist bei der Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen nicht festzustellen.	28	11	39	71,8%
Sonstige Gründe					
Amtsgericht Bremerhaven	keine Berichtspflicht	65	36	101	64,4%
Gesundheitsamt Bremen	Die Aktualisierung des Frauenförderplanes ist in Absprache mit Frauenbeauftragte und Amtsleitung nicht erforderlich, weil im Gesundheitsamt die Bedürfnisse der Frauen im ausreichenden Maß berücksichtigt werden.	185	41	226	81,9%
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	gem. Frauenbeauftragte sind Förderpläne nicht notwendig	45	18	63	71,4%
Stadtamt	Agrund der erneuten Umorganisation und den damit verbundenen personellen Ressourcen konnte bisher kein FFP erstellt werden.	365	172	537	68,0%
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt					
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	wird überarbeitet aufgrund der Kammerfusion	79	41	120	65,8%
Bildung	Ist in Vorbereitung (Entwurfassung)	5	3	8	62,5%

Anlage 42: Dienststellen mit Frauenförderplan jedoch ohne Zeit- und/oder Zielvorgaben mit Begründung für das Fehlen (2016)

Dienststelle	Begründung für das Fehlen von Zeitvorgaben	Begründung für das Fehlen von Zielvorgaben
Fehlende Zeit- und/oder Zielvorgaben im Frauenförderplan		
Der Senator für Inneres	Auf Grund der immensen Umstrukturierungen mit teilweise noch unbekanntem Ergebnissen wurde vorerst von einer Fortschreibung der Zeit- und Zielvorgaben abgesehen. Bei der Umstrukturierung wurde/ wird die Frauenbeauftragte vollumfänglich eingebunden, so dass die Gleichberechtigung und Förderung der Frauen gewährleistet ist. Eine Aktualisierung nach Abschluss der Umorganisation wird angestrebt.	
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	kein Erfordernis	
Landeshauptkasse	Zielvorgaben gelten fortwährend, es gibt keinen Endtermin.	
Performa Nord	keine Angaben	keine Angaben
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	Der Frauenförderplan zielt auf mittel- und langfristige Prozesse.	
Staats- und Universitätsbibliothek	kein Bedarf	Kein konkreter Bedarf bei einer Frauenquote von 72,6 %
Statistisches Landesamt	Zeitvorgaben sind durch Stelleneinsparungen zur Zeit nicht möglich.	

Anlage 43: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2016)

Dienststellengröße	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter/innen	49	20	40,8%	1.033	561	54,3%
100 bis 500 Mitarbeiter/innen	32	29	90,6%	3.935	3.779	96,0%
mehr als 500 Mitarbeiter/innen	16	12	75,0%	15.878	12.536	79,0%
insgesamt	97	61	62,9%	20.846	16.876	81,0%

Anlage 44: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2016)

Bereich	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
Kernverwaltung	59	40	67,8%	9.556	8.841	92,5%
Ausgliederungen	17	13	76,5%	5.793	3.734	64,5%
Magistrat Bremerhaven	1	1	100,0%	2.861	2.861	100,0%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	1	100,0%	15	15	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	19	6	31,6%	2.675	1.425	53,3%
insgesamt	97	61	62,9%	20.900	16.876	80,7%

Anlage 45: Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht (2016)

Beschäftigungsumfang	Beschäftigte		Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Vollzeit	3.075	2.464	42,9%	81,4%
Teilzeit	4.098	564	57,1%	18,6%
insgesamt	7.173	3.028	100,0%	100,0%
Teilzeitquote	57,1%	18,6%		
Teilzeitquote insgesamt	45,7%			

Anlage 46: Anteile der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppen und Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2016)

Personalgruppen	Beschäftigte				insgesamt	Anteile der Beschäftigten			
	Teilzeit		Vollzeit			Teilzeit		Vollzeit	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersonal	415	100	448	263	1.226	33,8%	8,2%	36,5%	21,5%
Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	2	1	2	5	10	20,0%	10,0%	20,0%	50,0%
Personal der Gesundheitspflege	3.429	364	2.313	1.333	7.439	46,1%	4,9%	31,1%	17,9%
Technisches Personal	46	37	68	369	520	8,8%	7,1%	13,1%	71,0%
Raumpflegerinnen und Küchenhilfspersonal	36	3	15	8	62	58,1%	4,8%	24,2%	12,9%
Sonstiges Personal	83	52	88	354	577	14,4%	9,0%	15,3%	61,4%
nicht zugeordnet	87	7	141	132	367	23,7%	1,9%	38,4%	36,0%
insgesamt	4.098	564	3.075	2.464	10.201	40,2%	5,5%	30,1%	24,2%

Anlage 47: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2016)

Mehrheitsgesellschaft	Beschäftigte					Anteile der Beschäftigten			
	Teilzeit		Vollzeit		insgesamt	Teilzeit		Vollzeit	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich
Ambulanz Bremen GmbH	27	7	29	11	74	36,5%	9,5%	39,2%	14,9%
botanika GmbH	2	1	10	4	17	11,8%	5,9%	58,8%	23,5%
bremenports GmbH & Co.KG	47	17	54	256	374	12,6%	4,5%	14,4%	68,4%
Bremer Aufbau-Bank GmbH	13	2	21	28	64	20,3%	3,1%	32,8%	43,8%
Bremer Bäder GmbH	63	14	45	76	198	31,8%	7,1%	22,7%	38,4%
Bremer Philharmoniker	9	16	40	27	92	9,8%	17,4%	43,5%	29,3%
Bremer Toto und Lotto GmbH	17		17	11	45	37,8%	0,0%	37,8%	24,4%
Brepark GmbH	3	2	12	39	56	5,4%	3,6%	21,4%	69,6%
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	32	1	25	5	63	50,8%	1,6%	39,7%	7,9%
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	14	4	33	85	136	10,3%	2,9%	24,3%	62,5%
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	640	42	26	97	805	79,5%	5,2%	3,2%	12,0%
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	2950	369	2479	1437	7.235	40,8%	5,1%	34,3%	19,9%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	19	5	6	5	35	54,3%	14,3%	17,1%	14,3%
Governikus GmbH Co. KG	14	25	22	83	144	9,7%	17,4%	15,3%	57,6%
Großmarkt Bremen GmbH	12	2	10	30	54	22,2%	3,7%	18,5%	55,6%
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	1		4	3	8	12,5%	0,0%	50,0%	37,5%
Rehazentrum Bremen	36	12	44	13	105	34,3%	11,4%	41,9%	12,4%
Theater Bremen GmbH	55	12	62	102	231	23,8%	5,2%	26,8%	44,2%
Universum Managementgesellschaft mbH	69	23	12	12	116	59,5%	19,8%	10,3%	10,3%
Werkstatt Nord gGmbH	1	5	4	38	48	2,1%	10,4%	8,3%	79,2%
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	74	5	120	102	301	24,6%	1,7%	39,9%	33,9%
insgesamt	4.098	564	3.075	2.464	10.201	40,2%	5,5%	30,1%	24,2%

Anlage 48: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2016) in den bremischen Mehrheitsgesellschaften

Leitungsebenen/-funktionen	Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil
Leitungsebene 1				
Geschäftsführung eines Betriebes/Gesellschaft	31	7	24	22,6 %
Verwaltungsdirektion	1	1		100,0 %
Vorstand	14	7	7	50,0 %
Summe	46	15	31	32,6 %
Leitungsebene 2				
Abteilungsleitung	106	41	65	38,7%
Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	36	13	23	36,1%
Ärztliche Leitung einer Fachabteilung oder eines Institutes	99	24	75	24,2%
Summe	241	78	163	32,4%
Leitungsebene 3				
Referats-, Sachgebietsleitung	56	26	30	46,4 %
Bereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	12	3	9	25,0 %
Teamleitung	101	35	66	34,7 %
Pflegerische Leitung der Stationen	499	257	242	51,5 %
Summe	668	321	347	48,1 %
Alle Leitungsebenen				
Insgesamt	955	414	541	43,4 %

Anlage 49: Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2016)

Mehrheitsgesellschaft	2010	2012	2014	2016
Ambulanz Bremen GmbH				
botanika GmbH				
bremenports GmbH & Co.KG				X
Bremer Aufbau-Bank GmbH				X
Bremer Bäder GmbH	X	X	X	X
Bremer Philharmoniker				
Bremer Toto und Lotto GmbH			X	X
Brepark GmbH	X	X	X	X
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH				
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH				
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH			X	X
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	X		X	X
Glocke Veranstaltungs-GmbH				
Governikus GmbH Co. KG				
Großmarkt Bremen GmbH	X	X	X	X
Hanseatische Naturentwicklung GmbH				
Rehazentrum Bremen				
Theater Bremen GmbH	X	X	X	X
Universum Managementgesellschaft mbH				
Werkstatt Nord gGmbH				
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH		X	X	X
insgesamt	5	5	8	10

Anlage 50: Frauenbeauftragte in den Mehrheitsgesellschaften nach Größenkategorie (2016)

Größenkategorie der Mehrheitsgesellschaft	Dienststellen			Beschäftigte				Anteil durch Frauenbeauftragte vertretene Frauen
	Gesamt	mit Frauenbeauftragter	Anteil	weiblich	männlich	insgesamt	weibl. Beschäft. mit Frauenbeauftragter	
weniger als 100 Beschäftigte	11	4	36,4 %	314	242	556	105	33,4 %
100 bis 500 Beschäftigte	8	4	50,0 %	764	841	1.605	520	68,1 %
mehr als 500 Beschäftigte	2	2	100,0 %	6.095	1.945	8.040	6.095	100,0 %
insgesamt	21	10	47,6 %	7.173	3.028	10.201	6.720	93,7 %

Anlage 51: Übersicht der Dienststellen mit mindestens einer Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2016)

Mehrheitsgesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Bremer Aufbau-Bank GmbH	34	30	64
Bremer Toto und Lotto GmbH	34	11	45
Brepark GmbH	15	41	56
Großmarkt Bremen GmbH	22	32	54
insgesamt	105	114	219
Von insgesamt 11 Gesellschaften: 4 (36,4 %) mit und 7 ohne Frauenbeauftragte			

Mehrheitsgesellschaften mit 100 bis 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
bremenports GmbH & Co.KG	101	273	374
Bremer Bäder GmbH	108	90	198
Theater Bremen GmbH	117	114	231
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	194	107	301
insgesamt	520	584	1.104
Von insgesamt 8 Gesellschaften: 4 (50,0 %) mit und 4 ohne Frauenbeauftragte			

Mehrheitsgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	666	139	805
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	5429	1806	7.235
insgesamt	6.095	1.945	8.040
Von insgesamt 2 Gesellschaften: 2 (100 %) mit Frauenbeauftragte			

Anlage 52: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2016)

Größenkategorie der Mehrheitsgesellschaft	Mehrheitsgesellschaft			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter/innen	11	4	36,4%	314	128	40,8%
100 bis 500 Mitarbeiter/innen	8	5	62,5%	764	495	64,8%
mehr als 500 Mitarbeiter/innen	2	2	100,0%	6.095	6.095	100,0%
insgesamt	21	11	52,4%	7.173	6.718	93,7%

Abkürzungsverzeichnis

AFZ	Aus- und Fortbildungszentrum
ATZ	Altersteilzeit
BLG	Bremer Lagerhaus Gesellschaft
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
BremPersVG	Bremisches Personalvertretungsgesetz
EA	Einstiegsamt
EU	Europäische Union
IT	Informationstechnologien
LIS	Landesinstitut für Schule
LG	Laufbahngruppe
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LHO	Landeshaushaltsordnung
MDK-T	Medizinischer Dienst der Krankenkasse
MHG	Mehrheitsgesellschaften
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD -SuE	TVöD –Sozial- und Erziehungsdienst
VGP	Verwaltungsgliederungsplan
ZGF	Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
<	kleiner als
>	größer als
+	Plus
-	Minus