

Antwort des Senats

auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD

vom 22. März 2017

Frauenförderung in den Mehrheitsgesellschaften des Landes Bremen und der beiden Stadtgemeinden

Die Fraktion der SPD hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

Zum Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gehören die Verwaltungen des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven und die anderen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Lande Bremen sowie die Gerichte des Landes Bremen. Dagegen gilt für die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen Gesellschaften nicht das LGG, sondern eigene „Regeln des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“, die im Senatsbeschluss vom 26.08.2008 gefasst wurden. Diese Regelungen unterscheiden sich vom LGG insbesondere bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, der Wahl der Frauenbeauftragten und ihren Möglichkeiten, Maßnahmen der Leitung zu widersprechen sowie den zu erhebenden Daten. Zudem ist im Geltungsbereich des Senatsbeschlusses die Aufstellung erst ab einer Beschäftigtenzahl von 20 oder mehr vorgesehen.

Der Senat hat sich seit Beschluss dieser Regelungen dafür eingesetzt, dass die Gesellschaften bei anstehenden Satzungsänderungen die Senatsregelungen in ihren Satzungen integrieren. Auf die Anfrage der SPD in der Fragestunde am 13.12.2012 antwortete der Senat, dass noch nicht alle im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen Gesellschaften die Regeln des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vollständig umgesetzt hatten.

Im 20. Tätigkeitsbericht der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, 2014 bis 2015 ist erneut die Rede davon, dass die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten nicht in vollem Umfang beachtet wurden.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Welche Mehrheitsgesellschaften im Lande Bremen erfüllen bisher nicht vollumfänglich die „Regeln des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“, die im Senatsbeschluss vom 26.08.2008 gefasst wurden?
2. Aus welchen Gründen wurden die Senatsregelungen bisher in welchen Gesellschaften nicht erfüllt?
3. In welchen Mehrheitsgesellschaften hat sich der Frauenanteil besonders in den höheren Tarifgruppen seit 2008 verbessert?

4. Welche Ergebnisse sind durch die Frauenförderpläne in den Gesellschaften erkennbar?
5. In welchen Mehrheitsgesellschaften gibt es Frauenbeauftragte und welche davon sind freigestellt und seit wann?
6. Gibt es in den Mehrheitsgesellschaften bereits Verfahren zur Analyse von möglicher Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, wenn ja in welchen Gesellschaften, welche Verfahren wurden angewandt und was sind die Ergebnisse?
7. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, Mehrheitsgesellschaften bei der Prüfung der Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern zu unterstützen?
8. Gibt es Gesellschaften, die über die Regelungen des Senats hinausgehende Maßnahmen ergriffen haben, um den Frauenanteil an allen Beschäftigten zu erhöhen; wenn ja, welche Gesellschaften und welche Maßnahmen?
9. Wie viele der Geschäftsführerpositionen, Vorstands- und Aufsichtsratsposten sind durch Frauen besetzt, wie werden diese vergütet und gibt es Unterschiede in der Vergütungshöhe und Tantiemenregelungen zwischen Frauen und Männern?
10. Welche Ziele und Quoten hinsichtlich Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden im Rahmen der Tantiemenregelungen mit Geschäftsführung und Vorständen vereinbart?
11. Wie häufig wurden die Ziele und Quoten hinsichtlich Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Tantiemenregelungen nicht erreicht, was waren dafür die Gründe und welche Konsequenzen resultierten für Geschäftsführung bzw. Vorstand hieraus?
12. Wurde das Mentoring-Programm für angehende weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst auch in den Mehrheitsgesellschaften praktiziert, wenn nein warum nicht und wie sieht die weitere Planung aus?

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

Der Senat hat am 26.08.2008 beschlossen, in Ergänzung zum Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) die Gleichstellung von Frau und Mann auch in den Mehrheitsgesellschaften der Freien Hansestadt Bremen zu fördern.

Dementsprechend wurde im Handbuch Beteiligungsmanagement - welches die Grundlage der Beteiligungsverwaltung für die Beteiligungen der Stadtgemeinde wie des Landes Bremen bildet - durch Aufnahme in die Mustersatzung festgelegt, dass die jeweilige Geschäftsführung die Gleichstellung von Frau und Mann in Anwendung der vom Senat beschlossenen „Regelungen zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsgesellschaften“ sicherstellt. Diese Regelungen beinhalten vor allem die Erstellung von Frauenförderplänen mit Zielvorgaben und Zeitrahmen, die Wahl einer Frauenbeauftragten, die die Geschäftsleitung beim Vollzug der Senatsregelungen zu unterstützen hat und bei bestimmten Maßnahmen zu beteiligen ist. Zu-

dem ist bei der Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu beachten, dass Frauen in unterrepräsentativen Bereichen bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden. Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind so zu gestalten, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Darüber hinaus sind grundsätzlich Vollzeit Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen und so zu gestalten, dass sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden können. Beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zum Beruf aufrechterhalten zu können, z. B. in Form von zeitlich befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten oder Fortbildungsveranstaltungen.

In der Folge wurden die Satzungen der bremischen Beteiligungsgesellschaften - soweit dies gesellschaftsrechtlich möglich war - sukzessive angepasst.

Ausgenommen von dieser Möglichkeit sind Gesellschaften, die dem Aktienrecht unterliegen, da hier der Satzungsgestaltung aktienrechtlich enge Grenzen gesetzt sind.

Die FHB hält an insgesamt 39 Gesellschaften, die als GmbH bzw. GmbH & Co. KG organisiert sind, die Mehrheit der Geschäftsanteile. An 26 dieser Gesellschaften ist die FHB unmittelbar beteiligt, an 13 weiteren Gesellschaften mittelbar. Hier übt die FHB ihren Einfluss über die jeweilige Muttergesellschaft aus.

Darüber hinaus hält die FHB die Mehrheit der Geschäftsanteile an der Fähren Bremen-Stedingen GmbH (unmittelbar) und an der AHS Bremen Aviation Handling Services GmbH (mittelbar), jedoch steht ihr aufgrund der jeweiligen Satzungen nicht auch die Mehrheit der Stimmrechte zu. In diesen beiden Gesellschaften sind daher die Einflussmöglichkeiten der FHB begrenzt, sie kann die Satzung nur gemeinsam mit den Mitgesellschaftern ändern. Insofern handelt es sich bei diesen beiden Gesellschaften nicht um operative Mehrheitsgesellschaften im Sinne der Fragestellung.

In Minderheitsgesellschaften sind dem Einfluss der FHB deutliche Grenzen gesetzt, jedoch ist sie auch hier im Einvernehmen mit den Mitgesellschaftern bestrebt, die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern.

Die Stadt Bremerhaven hält an dreizehn unmittelbaren und fünf mittelbaren Gesellschaften die Mehrheit der Geschäftsanteile. Hier liegt die Verantwortung für die Beteiligungen beim Magistrat, dessen Vorgaben durch die zentrale Beteiligungsverwaltung beim Magistrat umgesetzt werden.

1. Welche Mehrheitsgesellschaften im Lande Bremen erfüllen bisher nicht vollumfänglich die „Regeln des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“, die im Senatsbeschluss vom 26.08.2008 gefasst wurden?

Folgende Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen erfüllen die „Regeln des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 insofern noch nicht vollumfänglich, als eine entsprechende Satzungsregelung nicht besteht:

- Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG;
- Bremen Airport Services GmbH;

- Gesundheit Nord Gebäudemanagement GmbH;
- Rehasentrum Bremen GmbH;
- Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG;
- Governikus Bremen GmbH;
- Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte GmbH & Co. KG;
- HAWOBEG Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-Gesellschaft mbH;
- Bremer Aufbau-Bank GmbH;
- Glocke Veranstaltungs-GmbH.

Die Bremer Aufbau-Bank GmbH und die Glocke Veranstaltungs-GmbH wenden die o. g. Senatsregeln - obwohl in der Satzung (noch) nicht verankert - in vollem Umfang an. Bei der Glocke Veranstaltungs-GmbH besteht die Besonderheit, dass keine Unterrepräsentation von Frauen (weder im Personalbereich insgesamt noch im Bereich der Führungspositionen) gegeben ist, womit die Erstellung eines Frauenförderplanes als Anforderung entfällt.

Folgende Mehrheitsbeteiligungen der Stadt Bremerhaven erfüllen die „Regeln des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 im Sinne einer entsprechenden Satzungsregelung noch nicht vollumfänglich:

- Theater im Fischereihafen GmbH;
- BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH;
- Bremerhavener Innovations- und Gründerzentrum (BRIG) mbH;
- Erlebnis Bremerhaven Gesellschaft für Touristik, Marketing und Veranstaltungen mbH;
- Stadthalle Bremerhaven Veranstaltungs- und Messegesellschaft mbH;
- Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH;
- Bädergesellschaft Bremerhaven mbH;
- Hanse Bus GmbH;
- Zoo am Meer Bremerhaven GmbH;
- Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH;
- Arbeitsförderungszentrum im Lande Bremen GmbH;
- afz - Schuldner- und Insolvenzberatung in Bremerhaven mbH;
- Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH;
- Personal Aktiv GmbH;
- Gesellschaft für den Betrieb von Informationstechnologie Bremerhaven mbH;
- Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH;
- Städtische Wohnungsgesellschaft Bremerhaven mbH;
- Bremerhavener Entwicklungsgesellschaft Alter/Neuer Hafen mbH & Co. KG.

2. Aus welchen Gründen wurden die Senatsregelungen bisher in welchen Gesellschaften nicht erfüllt?

Die Umsetzung des Senatsbeschlusses vom 26.08.2008 auf Beteiligungsgesellschaften kann insbesondere im Wege einer Satzungsänderung erfolgen. Im Sinne der Kosteneffizienz ist die FHB dabei bestrebt, Satzungsänderungen jeweils in einem größte-

ren Kontext vorzunehmen, um nicht allein für die Änderung einzelner Passagen Beurkundungskosten auszulösen; Satzungen werden daher erst angepasst, wenn ein nicht nur punktueller Änderungsbedarf besteht. Daneben bzw. bis zu einer Satzungsänderung können die jeweiligen Geschäftsführungen per Gesellschafteranweisung oder über eine Tantiemeregelung verpflichtet werden, die Senatsregeln entsprechend anzuwenden. Ferner kann bei entsprechender Bereitschaft der Geschäftsführung die Gesellschaft die Senatsregeln freiwillig beachten und anwenden.

Die Satzungen folgender FHB-Beteiligungen datieren vor dem 26.08.2008 und können daher die Gesellschaften nicht zur Umsetzung der Regelungen dieses Senatsbeschlusses verpflichten:

- Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG;
- Bremen Airport Services GmbH;
- Rehazentrum Bremen GmbH;
- Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG;
- Governikus Bremen GmbH;
- HAWOBEG Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-Gesellschaft mbH;
- Glocke Veranstaltungs-GmbH.

Die Satzung der Glocke Veranstaltungs-GmbH wird derzeit überarbeitet und soll u. a. um diese Regelung ergänzt werden. Diese Gesellschaft wendet die o. g. Senatsregeln - wie auch die Bremer Aufbau-Bank GmbH - bereits ohne Satzungsänderung an.

Da die Gesellschaften Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG, Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG, Governikus Bremen GmbH und HAWOBEG Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-Gesellschaft mbH kein eigenes Personal beschäftigen, sondern als Holding fungieren, kommt dem Thema in diesen Gesellschaften - anders als in ihren operativen Tochtergesellschaften, in denen der Senatsbeschluss umgesetzt wurde - daher keine Relevanz zu. Auch die Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte GmbH & Co. KG hat bislang kein eigenes Personal (außer der Geschäftsleitung), eine (isolierte) Aufnahme der Regelungen gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 war somit bislang entbehrlich.

Die Satzung der BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH, an der die Stadt Bremerhaven mehrheitlich und die FHB mit einem Minderheitsanteil beteiligt sind, wird derzeit überarbeitet. Hier ist es erklärtes Ziel der FHB, diese Gesellschaft an den bei FHB-Mehrheitsbeteiligungen üblichen Standard heranzuführen.

Der Senatsbeschluss vom 26.08.2008 richtet sich an die „Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“. Die Mehrheitsgesellschaften der Stadt Bremerhaven sind hiervon nicht umfasst. Gleichwohl hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven am 17.09.2014 beschlossen, dass die Satzungen und Gesellschaftsverträge der im Mehrheitsbesitz der Stadt befindlichen Gesellschaften bei passender Gelegenheit um folgende Regelung zur Umsetzung des LGG ergänzt werden: „Die Geschäftsführung hat sicherzustellen, dass die Gesellschaft Regelungen zur Frauenförderung entsprechend dem „Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen“ (Frauenförderplan, Frauenbeauftragte) abschließt.“ Bis

zur Verankerung in der jeweiligen Satzung bzw. dem jeweiligen Gesellschaftsvertrag stellt die Stadt Bremerhaven als Gesellschafterin die Umsetzung des LGG im Wege eines Gesellschafterbeschlusses sicher. Entsprechende Beschlüsse sind für alle in Frage kommenden Mehrheitsgesellschaften der Stadt Bremerhaven gefasst worden.

3. In welchen Mehrheitsgesellschaften hat sich der Frauenanteil besonders in den höheren Tarifgruppen seit 2008 verbessert?

In folgenden bremischen Mehrheitsbeteiligungen ist der Frauenanteil in den höheren Tarifgruppen seit 2008 verbessert:

- botanika GmbH;
- bremenports GmbH & Co KG;
- Bremer Bäder GmbH;
- Bremer Philharmoniker GmbH;
- BREPARK GmbH;
- Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH;
- Flughafen Bremen GmbH;
- Theater Bremen GmbH und
- Wirtschaftsförderung Bremen GmbH.

Die Verbesserung in den höheren Entgeltgruppen stellt sich im Einzelnen wie folgt dar:

- botanika GmbH entsprechend dem Personalaufbau mit einem aktuellen Frauenanteil von 66,6%;
- bremenports GmbH & Co KG von 2010 bis 2016 von 38% auf 50% in den Entgeltgruppen 9-12;
- BREPARK GmbH von 12,5% in 2008 auf 37,5% in 2016;
- Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH um 7,9%.

In diesen Gesellschaften konnte der Frauenanteil in den höheren Tarifgruppen seit 2008 zumindest gleich hoch gehalten werden:

- Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH (Frauenanteil insgesamt 77%);
- Governikus GmbH & Co. KG;
- Hanseatische Naturentwicklung GmbH (Frauenanteil insgesamt 66,6%);
- BTZ Bremer Touristik - Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH (Frauenanteil insgesamt 86,6%);
- Glocke Veranstaltungs-GmbH (Frauenanteil insgesamt 73%).

In diesen Gesellschaften der FHB kommt die Frage mangels Personals (außer der Geschäftsleitung) nicht zum Tragen:

- Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH;
- bremenports BeteiligungsGmbH;
- Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG;
- Bremer Verkehrsgesellschaft mbH;

- Facility Management Bremen GmbH;
- Gesundheit Nord Gebäudemanagement GmbH;
- Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG;
- Governikus Bremen GmbH;
- Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte GmbH & Co. KG;
- Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte Beteiligungen mbH;
- HAWOBEG Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-Gesellschaft mbH;
- Performa Nord GmbH;
- Ansgaritor Grundstücksverwaltungs-GmbH und
- H.A.G.E.-Grundstücksverwaltungs-GmbH.

Die Werkstatt Nord gGmbH hat mit der Förderung behinderter Beschäftigter einen anderen Schwerpunkt; innerhalb der Beschäftigten werden jedoch auch weibliche Behinderte gefördert.

Das Personal der Bremen Airport Handling GmbH wird derzeit neu aufgestellt, so dass Daten über frühere Jahre nicht vergleichbar sind.

In der Großmarkt Bremen GmbH bestehen keine Tarifgruppen im Sinne der Fragestellung.

Die folgenden Bremerhavener Mehrheitsbeteiligungen konnten den Frauenanteil in den höheren Tarifgruppen seit 2008 steigern:

- BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH;
- Erlebnis Bremerhaven Gesellschaft für Touristik, Marketing und Veranstaltungen mbH;
- Stadthalle Bremerhaven Veranstaltungs- und Messegesellschaft mbH,
- Bädergesellschaft Bremerhaven mbH;
- Hanse Bus GmbH;
- Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH;
- Arbeitsförderungszentrum im Lande Bremen GmbH;
- Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH;
- Gesellschaft für den Betrieb von Informationstechnologie Bremerhaven mbH;
- Städtische Wohnungsgesellschaft Bremerhaven mbH und
- Bremerhavener Entwicklungsgesellschaft Alter/Neuer Hafen mbH & Co. KG.

In folgenden Bremerhavener Gesellschaften ist der Frauenanteil in den höheren Tarifgruppen seit 2008 nicht verändert, er liegt jedoch insgesamt bei über 50% der Beschäftigten:

- Theater im Fischereihafen GmbH;
- Bremerhavener Innovations- und Gründerzentrum (BRIG) mbH;
- Zoo am Meer Bremerhaven GmbH;
- afz - Schuldner- und Insolvenzberatung in Bremerhaven mbH und
- Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH.

4. Welche Ergebnisse sind durch die Frauenförderpläne in den Gesellschaften erkennbar?

Über die zu Frage 3 beschriebene Steigerung der Frauenanteile in den höheren Vergütungsgruppen hinaus konnte auch eine verbesserte Entgeltgleichheit erreicht werden. Zudem kann eine steigende Zahl weiblicher Führungskräfte verzeichnet werden.

- So ist z. B. bei der bremenports GmbH & Co. KG im Rahmen der Frauenförderpläne der Frauenanteil insgesamt stetig erhöht worden. Der angestrebten Beschäftigungsrate von Frauen (30% der Beschäftigten bis 2020) wurde deutlich näher gekommen. Ebenso konnte eine Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen erzielt werden.

Die Analyse nach dem LGG ergibt bei Vergleichsdaten der Jahre 2010 und 2016 eine deutliche Steigerung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen 9-12 von 38% auf 50%. Die Steigerung konnte insbesondere im technischen Bereich verzeichnet werden. Bis zur Entgeltgruppe 8 ist eine Reduzierung um 10% eingetreten.

Die bremenports GmbH & Co. KG ist zudem seit 2005 mit dem Audit „Beruf und Familie“ zertifiziert und befindet sich in der aktuell höchsten Zertifizierungsstufe. Dort wird die Familienfreundlichkeit intern zur Mitarbeiterbindung und extern zur Mitarbeitergewinnung genutzt. Durch eine verstärkte Außendarstellung in Hinblick auf Familienfreundlichkeit und Arbeitsmöglichkeiten für Frauen wirbt die Gesellschaft als attraktiver Arbeitgeber für die Zielgruppe Frauen. Für die Qualifizierung von Frauen in betrieblichen Funktionen und Management wird die Teilnahme an spezifischen Fortbildungen zu Fach- und Führungskompetenzen ausdrücklich gewünscht und gefördert. U. a. konnte im Rahmen der mehrmoduligen Potentialträgerschulung 2014-2016 mit 60% eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils im Vergleich zum ersten Durchlauf verzeichnet werden.

- Bei der BREPARK GmbH arbeiten in höheren Tarifgruppen (Teamleitung) acht Personen. Im Jahr 2008 war eine dieser Positionen mit einer Frau besetzt, im Jahr 2016 waren drei Frauen in diesem Bereich tätig.
- In der Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH konnte der Frauenanteil in den höheren Tarifgruppen um 7,9% gesteigert werden.
- In der Flughafen Bremen GmbH sind Zahlen hierzu erst seit 2015 auswertbar. Seitdem hat sich der Frauenanteil in einzelnen Entgeltgruppe ab EG 10 und höher verbessert.
- Die Bremen Airport Services GmbH weist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf: Von 135 Beschäftigten sind 70 weiblich und 65 männlich. Bei den Führungskräften sind im operativen Bereich von drei Teamleitungen zwei mit Frauen und eine mit einem Mann besetzt. Im Verwaltungsbereich sind alle vier Leitungsfunktionen von Frauen besetzt. Die Geschäftsführung ist mit einer Frau besetzt, während die operative Leitung (Prokura) durch einen Mann wahrgenommen wird.

- Bei der Theater Bremen GmbH ist insbesondere eine flexible Handhabung bei Sonderurlaubswünschen, Elternzeit oder Teilzeit möglich. Nach dem zum 01.01.2012 in Kraft getretenen Frauenförderplan weist der heutige Stand in einigen Entgeltgruppen eine Steigerung des Frauenanteils auf. Insgesamt ist der Frauenanteil ebenfalls gestiegen.

Die WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH hat beispielhaft mitgeteilt, dass die Einbindung der Frauenbeauftragten in alle definierten Aufgabenbereichen bereits gelebte Praxis ist. So werden dort in aller Regel die konkreten Verbesserungen der Frauenbeauftragten angenommen. Bei der WFB bestehen keine Tarifgruppen. Der Frauen-Anteil in der zweiten Führungsebene ist leicht gestiegen, in der dritten gesunken.

Bremerhaven führt die unter der Antwort zu Frage 3. geschilderten Ergebnisse insbesondere auf die Frauenförderpläne der Gesellschaften zurück. Weiter teilt Bremerhaven mit, dass in allen 18 Gesellschaften die Entgeltgleichheit gegeben ist:

- Theater im Fischereihafen GmbH;
- BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH;
- Bremerhavener Innovations- und Gründerzentrum (BRIG) mbH;
- Erlebnis Bremerhaven Gesellschaft für Touristik, Marketing und Veranstaltungen mbH;
- Stadthalle Bremerhaven Veranstaltungs- und Messegesellschaft mbH;
- Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH;
- Bädergesellschaft Bremerhaven mbH;
- Hanse Bus GmbH;
- Zoo am Meer Bremerhaven GmbH;
- Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH;
- Arbeitsförderungszentrum im Lande Bremen GmbH;
- afz - Schuldner- und Insolvenzberatung in Bremerhaven mbH;
- Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH;
- Personal Aktiv GmbH;
- Gesellschaft für den Betrieb von Informationstechnologie Bremerhaven mbH;
- Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH;
- Städtische Wohnungsgesellschaft Bremerhaven mbH;
- Bremerhavener Entwicklungsgesellschaft Alter/Neuer Hafen mbH & Co. KG.

5. In welchen Mehrheitsgesellschaften gibt es Frauenbeauftragte und welche davon sind freigestellt und seit wann?

Frauenbeauftragte wurden in diesen Gesellschaften der FHB gewählt:

- bremenports GmbH & Co KG;
- Bremer Bäder GmbH;
- BREPARK GmbH;
- Flughafen Bremen GmbH;
- Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen;
- Ambulanz Bremen GmbH;

- Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH;
- Großmarkt Bremen GmbH;
- Theater Bremen GmbH;
- Wirtschaftsförderung Bremen GmbH;
- Bremer Aufbau-Bank GmbH und
- BTZ Bremer Touristik - Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH.

Freigestellt wurden die Frauenbeauftragten in folgenden Gesellschaften der FHB:

- Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen (seit 2004) sowie
- Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH (seit Ende 2014).

In der Bremerhavener Gesellschaft Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH wurde eine Frauenbeauftragte bestellt; sie ist seither freigestellt (01.03.2017).

In der Bremerhavener Mehrheitsbeteiligung Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH ist die Wahl einer Frauenbeauftragten zeitgleich mit den Wahlen zum Betriebsrat im Mai 2018 geplant.

6. Gibt es in den Mehrheitsgesellschaften bereits Verfahren zur Analyse von möglicher Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, wenn ja in welchen Gesellschaften, welche Verfahren wurden angewandt und was sind die Ergebnisse?

Bisher wurde das sog eg-check-Verfahren durchgeführt bei

- bremenports GmbH & Co KG (FHM-Beteiligung) und
- BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (Bremerhaven ist Mehrheitsgesellschafterin, die FHB hält eine Minderheitsbeteiligung),

wobei keine Entgeltungleichheiten festgestellt wurden.

Bei der bremenports GmbH & Co KG wurden die Entgeltbestandteile "Anforderungsbezogenes Grundentgelt", "Leistungsorientierte Vergütung" und "Erschwerniszuschläge" geprüft. Es wurden keine geschlechtsspezifischen Ungleichheiten festgestellt. Die Gesellschaft unterliegt dem Tarifvertrag (TVöD-VKA), der keine geschlechterspezifischen Merkmale vorsieht bzw. regelt (Tarifautonomie).

Auch bei der BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH wurden keine geschlechtsspezifischen Ungleichheiten festgestellt.

Für 2017 geplant ist die Durchführung des sog eg-check-Verfahren für die

- WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH (FHB-Beteiligung).

Andere Gesellschaften der FHB oder Bremerhavens haben noch keine Verfahren Dritter zur Analyse eingesetzt, jedoch erfolgen Prüfungen zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit ggf. intern.

7. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, Mehrheitsgesellschaften bei der Prüfung der Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern zu unterstützen?

Bei künftigen Verfahren zur Analyse von Entgeltungleichheit wird noch verstärkt darauf zu achten sein, dass das anzuwendende Analyseinstrument bereits im Vorfeld auf Passgenauigkeit bezüglich der Struktur und Größe der Beteiligungsgesellschaft und der jeweiligen betrieblichen Verhältnissen untersucht und ausgewählt wird.

Daneben prüft die Senatorin für Finanzen die sich aus dem bevorstehenden Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes des Bundes ergebenden Auswirkungen sowohl auf die Kernverwaltung wie auf die Beteiligungsgesellschaften. Nach Abschluss dieser Prüfung werden entsprechende Vorschläge abgeleitet und zur Umsetzung vorgeschlagen.

8. Gibt es Gesellschaften, die über die Regelungen des Senats hinausgehende Maßnahmen ergriffen haben, um den Frauenanteil an allen Beschäftigten zu erhöhen; wenn ja, welche Gesellschaften und welche Maßnahmen?

Die Regelungen des Senats enthalten sowohl konkrete Regelungen zur Frauenförderung als auch weitergehende Maßnahmen, die in § 1 Abs. 1 der Senatsregelungen geregelt sind. Danach sind die Gesellschaften verpflichtet, jeweils für ihre Bereiche geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern. Wie in folgenden Beispielen deutlich wird, haben einige Gesellschaften für ihre Bereiche, § 1 Abs. 1 der Senatsregelungen entsprechend, weitere Maßnahmen ergriffen, um Frauen zu fördern.

- Die Bremer Bäder GmbH hat mitgeteilt, dass dort u. a. Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen und das Thema auch im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie des Betrieblichen Eingliederungsmanagements berücksichtigt worden sind. Im Einzelnen umfasst dies individuelle Vereinbarungen zum Personaleinsatz (Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Dienstzeiten und Einsatzorten) sowie Arbeitsplatzanalysen.
- Die Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen hat ein Audit „Beruf und Familie“ "Selbstbewusst ... in allen Lebensphasen" durchgeführt und eine Zielvereinbarung zu familien- und lebensphasenbewusstes Arbeiten geschlossen, die folgende Themenblöcke umfasst: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Kommunikation, Führung, Personalentwicklung und Service für Familien.
- Die Governikus GmbH & Co. KG arbeitet eng mit dem internationalen Frauenstudiengang Informatik an der Hochschule Bremen in Form von Lehrvorträgen und Angebot von Praktika und Abschlussarbeiten für Studentinnen dieses Studiengangs zusammen. Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten in den technischen Bereichen ist seit längerem Bestandteil der Zielvereinbarungen von Geschäftsführung und Bereichsleitung. Die Maßnahmen erhielten das Bremer Siegel „ausgezeichnet familienfreundlich“ und dienen zugleich dem Ziel, den Frauenanteil bei allen Beschäftigungsgruppen zu erhöhen, da sie insbesondere weiblichen Beschäftigten den Wiedereinstieg nach Geburt und die Beschäftigung neben Kinderbetreuung zu erleichtern. Zum Maßnahmenbündel gehören neben einer familiengerechte Arbeitsplatzgestaltung durch verschiedene Teilzeitangebote und die jederzeitige Möglichkeit der Stundenaufsto-

ckung, Job-Sharing, Vertrauensarbeitszeit oder Mobiles Arbeiten/Homeoffice auch die Möglichkeit, im Bedarfsfall Kinder zum Arbeitsplatz mitnehmen oder die Arbeitszeit bei akutem Notfall kurzfristig verringern zu können bis hin zu unbezahlter Freistellung.

- Auch die Ambulanz Bremen GmbH hat eine Vereinbarung über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen, in der die Bereiche Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Kommunikation, Führung, Personalentwicklung und Service für Familien geregelt werden, um ein familien- und lebensphasenbewusstes Arbeiten zu ermöglichen.
- Die Flughafen Bremen GmbH erhielt 2016 die Auszeichnung als Familienfreundliches Unternehmen im Lande Bremen. Derartige Auszeichnungen können dazu führen, dass sich insbesondere mehr Frauen auf ausgeschriebene Stellen bewerben.
- Darüber hinaus ist auch der bereits von vielen Beteiligungen vollzogene Beitritt zur Charta der Vielfalt ein wichtiger Baustein zur Durchsetzung des Gender Mainstreaming; da es sich hierbei jedoch nicht explizit um eine Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Sinne des Senatsbeschluss vom 26.08.2008 handelt, wird auf eine separate Darstellung im Rahmen dieser Kleinen Anfrage verzichtet.
- Die bremenports GmbH & Co KG führt seit vielen Jahren erfolgreich Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch und ist seit 2012 nach dem Audit Familie und Beruf anerkannt.

Beteiligungen Bremerhavens haben bislang keine über den - für sie nicht einschlägigen - Senatsbeschluss hinausgehenden Maßnahmen getroffen.

9. Wie viele der Geschäftsführerpositionen, Vorstands- und Aufsichtsratsposten sind durch Frauen besetzt, wie werden diese vergütet und gibt es Unterschiede in der Vergütungshöhe und Tantiemenregelungen zwischen Frauen und Männern?

Von den insgesamt 57 Positionen als Vorstand bzw. Geschäftsführung bremischer Mehrheitsbeteiligungen sind derzeit 13 von Frauen besetzt. Die durchschnittliche Gesamtvergütung für eine solche Position liegt bei 93 TEUR p. a.; nimmt man die 16 Gesellschaften heraus, deren Geschäftsführungen in Nebentätigkeit ausgeübt werden und die daher idR keine Vergütung durch diese Gesellschaften erhalten, ergibt sich eine durchschnittliche Vergütung von 116 TEUR p. a. (Stand Beteiligungsbericht zum 31.12.2015, neuere Daten sind erst nach den Jahresabschlüssen für das Geschäftsjahr 2016 verfügbar). Unterschiede bestehen zwischen den Vorständen bzw. Geschäftsführungen naturgemäß, sie resultieren jedoch primär aus der Verantwortung des Vorstands bzw. der Geschäftsführung, und orientieren sich u. a. an der Umsatzhöhe, dem Personalbestand des Unternehmens und nicht zuletzt an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben für die FHB. Im Ergebnis beläuft sich die durchschnittliche Vergütung von Geschäftsführerinnen auf 77 TEUR p. a. (bezogen auf alle Gesellschaften) bzw. auf 91 TEUR p. a. (bezogen auf Geschäftsführungen in Haupttätigkeit). Bei den Geschäftsführern ergibt sich eine durchschnittliche Vergütung von 98 TEUR (bezogen

auf alle Gesellschaften) bzw. 124 TEUR (bezogen auf Geschäftsführungen in Haupttätigkeit). Dieser Vergütung liegt insbesondere der Umstand zugrunde, dass Geschäftsführerinnen vor allem in den mit Blick auf Umsatz und Personal eher kleineren Gesellschaften bestellt sind, in denen die Vergütung entsprechend geringer ausfällt.

Anhaltspunkte für eine nach Geschlecht unterschiedliche Vergütung von Vorständen bzw. Geschäftsführungen sind ebenso wenig erkennbar wie eine geschlechtsabhängige Behandlung bei Tantiemevereinbarungen.

In den bremischen Mehrheitsbeteiligungen gibt es derzeit insgesamt 153 Aufsichtsratsmandate. 52 dieser Aufsichtsratsmitglieder sind Frauen, dies entspricht einem Anteil von 34%.

Von diesen 153 Mandaten sind 73 senatsseitig besetzt. Als senatsseitig besetzt gelten alle Mandate mit tatsächlichem Besetzungsrecht durch den Bremischen Senat. Hierunter fallen demzufolge nicht die arbeitnehmerseitigen Besetzungen, Mandate anderer Anteilseigner und die Auswahl der Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft, da die Benennung durch die Fraktionen erfolgt, sowie die funktionsabhängigen Besetzungen (z. B. Vertreterinnen und Vertreter der Handelskammer Bremen usw.). 38 der 73 senatsseitig besetzten Mandate werden von Frauen wahrgenommen, dies entspricht einem Anteil von 52%.

Gemäß Handbuch Beteiligungsmanagement bzw. PCGK der FHB erhalten Aufsichtsratsmitglieder von Mehrheitsgesellschaften idR keine Vergütung, sondern nur einen Aufwandsersatz, der per se geschlechtsunabhängig ist. Dieser Grundsatz ist bei allen der Beantwortung unterliegenden Gesellschaften eingehalten.

Von den 170 Aufsichtsratsmitgliedern in Bremerhavener Beteiligungsgesellschaften sind derzeit 51 Frauen, mithin 30%. Dabei ist zu beachten, dass nicht alle Aufsichtsratsmandate in diesen Gesellschaften der Stadt Bremerhaven zustehen; das Besetzungsrecht steht auch Mitgesellschaftern, den Beschäftigten der jeweiligen Gesellschaft, dem Bremerhavener Stadtparlament und ggf. Interessenvertretungen zu.

In elf Bremerhavener Beteiligungsgesellschaften erhielten alle Aufsichtsratsmitglieder zusammen in 2015 eine Vergütung von insgesamt rd. 160 TEUR. Die Höhe der an das einzelne Aufsichtsratsmitglied ausgekehrten Vergütung bemisst sich dabei an der Funktion, nicht am Geschlecht.

10. Welche Ziele und Quoten hinsichtlich Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden im Rahmen der Tantiemenregelungen mit Geschäftsführung und Vorständen vereinbart?

Die Ziele im Bereich der Frauenförderung orientieren sich an den Inhalten der Regelung des Senats zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen.

Für die Förderung der Gleichstellung ist auch in den Beteiligungsgesellschaften die Funktion der Frauenbeauftragten von zentraler Bedeutung. So wird darauf geachtet, dass Gesellschaften mit nicht überwiegend weiblichen Beschäftigten grundsätzlich Frauenbeauftragte wählen, der Status wird kontinuierlich evaluiert. Für Gesellschaf-

ten, in denen keine Frauenbeauftragten gewählt sind, wird z. B. über die Tantiemevereinbarung ein Anreiz geschaffen, damit sich die Geschäftsführungen aktiv dafür einsetzen, dass sich Frauen zur Wahl stellen und Wahlen durchgeführt werden.

Unabhängig von der Bestellung der Frauenbeauftragten achten die verantwortlichen Ressorts darauf, dass die Vorgaben des Senatsbeschlusses zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften umgesetzt werden. Dabei stellen die Tantiemevereinbarungen zumeist noch höhere Ansprüche an die Umsetzung als von der Senatsregelung verlangt. So verlangt die Senatsregelung eine Übermittlung der Frauenförderpläne im zweijährigen Turnus an die Senatorin für Finanzen. Zur Sicherung der Kontinuität der Frauenförderung verpflichten die Tantiemevereinbarungen idR zur jährlichen Analyse und Fortschreibung des Frauenförderplanes. So werden die aktuellen Daten zur Beschäftigungsstruktur jährlich dargestellt und überprüft, inwieweit konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung in Bereichen wie z. B. Stellenbesetzung, Ausbildungsplätze, Fortbildungsangebote, Qualifizierung von Frauen etc. möglich sind. Daneben enthalten die Tantiemeregulungen in der Regel auch Kriterien aus dem Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In jüngster Zeit gewinnt auch das Thema Entgeltgleichheit an Bedeutung.

Insgesamt wurden in 16 Mehrheitsbeteiligungen der FHB Tantiemevereinbarungen abgeschlossen, von denen 15 die Themen Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Frauenförderplan beinhalten. Eine Gesellschaft verzichtet trotz Tantiemevereinbarung auf ein solches Ziel, da 3/4 der Beschäftigten weiblich sind. In den übrigen Gesellschaften bestehen keine Tantiemevereinbarungen.

In Bremerhaven wurde in keiner Mehrheitsbeteiligung Frauenförderung o. ä. als Tantiemeziel vereinbart.

11. Wie häufig wurden die Ziele und Quoten hinsichtlich Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Tantiemeregulungen nicht erreicht, was waren dafür die Gründe und welche Konsequenzen resultierten für Geschäftsführung bzw. Vorstand hieraus?

Die Ziele aus dem Bereich Frauenförderung bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden bislang inhaltlich voll und in der Regel fristgerecht erfüllt. In seltenen Fällen kam es zu einvernehmlichen Fristverschiebungen, wenn eine gesetzte Frist aus nachvollziehbaren Gründen nicht eingehalten werden konnte.

12. Wurde das Mentoring-Programm für angehende weibliche Führungskräfte im öffentlichen Dienst auch in den Mehrheitsgesellschaften praktiziert, wenn nein warum nicht und wie sieht die weitere Planung aus?

Das Mentoring-Programm ist ein Personalentwicklungsinstrument, das zur Qualifizierung und Unterstützung für weibliche Beschäftigte in der Kernverwaltung sowie den Sonderhaushalten entwickelt wurde. Damit ist es Teil des Fort- und Weiterbildungsangebots der Senatorin für Finanzen, das auf der „Dienstvereinbarung über berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen“ fußt. Gemäß § 1 der Dienstvereinbarung erstreckt sich der Geltungsbereich auf alle Mitarbeiter/-innen im Sinne des § 3 Abs. 1 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes (BremPVG). Daraus leitet sich letztendlich auch die Zielgruppen-Festlegung für das Mentoring-Programm ab. Damit steht das Mentoring-Programm in seiner jetzigen Form Beschäftigten der Mehrheitsbeteili-

gungen der FHB oder Bremerhavens nicht offen. Planungen für eine Öffnung auch für Beschäftigte von Gesellschaften gibt es nach derzeitigem Kenntnisstand nicht.