

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Datengrundlagen und Erhebungsmethoden	2
2.1.	Personalbestand.....	2
2.2.	Datenstruktur und Datenherkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse	2
A.	Zusammenfassung gleichstellungsrelevanter Berichtsergebnisse	5
A. 1.	Der Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und die bremischen Mehrheitsgesellschaften	7
A. 1.1.	Geltungsbereich des LGG, bremische Mehrheitsgesellschaften und strukturelle Veränderungen	7
A. 1.2.	Personalbestand im Geltungsbereich des LGG sowie in den bremischen Mehrheitsgesellschaften	7
A. 1.3.	Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse... ..	8
B.	Geltungsbereich des LGG	11
B. 1.	Personalbestand im Geltungsbereich des LGG	13
B. 1.1.	Personalbestand	13
B. 1.2.	Personalgruppen.....	14
B. 1.3.	Statusgruppen	15
B. 1.4.	Qualifikationsebenen	16
B. 1.5.	Entlohnungsstufen	17
B. 1.6.	Strukturindex.....	19
B. 1.7.	Teilzeitbeschäftigung	21
B. 2.	Leitungsfunktionen und Leitungsebenen	23
B. 2.1.	Leitungsfunktionen und -ebenen in den (Sonder-) Bereichen.....	23
B. 2.2.	Leitungsfunktionen nach Voll- und Teilzeit, Entlohnungsstufen und Personalgruppen.....	25
B. 3.	Beförderungen und Höhergruppierungen	29
B. 3.1.	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen.....	29
B. 3.2.	Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand 30	
B. 3.3.	Beförderungen und Höhergruppierungen nach Qualifikationsebenen und Entlohnungsstufen	31
B. 4.	Stellenbesetzungen	33
B. 4.1.	Stellenbesetzungen in Dienststellen und ausgewählten Personalgruppen 33	
B. 4.2.	Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen.....	34
B. 4.3.	Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse	35

B. 5.	Arbeitszeitänderungen	36
B. 5.1.	Arbeitszeitänderungen.....	36
B. 5.2.	Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen, Qualifikationsebenen und Entlohnungsstufen.....	37
B. 6.	Ausbildung	38
B. 6.1.	Frauenanteile an den Bewerbungen.....	38
B. 6.2.	Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen.....	39
B. 7.	Fort- und Weiterbildung.....	41
B. 7.1.	Anzahl Fort- und Weiterbildungskurse.....	41
B. 7.2.	Fort- und Weiterbildungen nach Themenbereichen	41
B. 7.3.	Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen und Fördermaßnahmen ...	42
B. 8.	Entsendung in Gremien.....	44
B. 9.	Frauenbeauftragte.....	46
B. 9.1.	Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten	46
B. 9.2.	Frauenbeauftragte in Relation zur Dienststellengröße	46
B. 9.3.	Frauenbeauftragte in Relation zu Dienststellen und Bereichen.....	47
B. 9.4.	Freistellung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen	48
B. 10.	Frauenförderpläne	50
B. 10.1.	Frauenförderpläne	50
B. 10.2.	Frauenförderpläne nach Dienststellengröße	51
B. 10.3.	Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen ...	51
B. 11.	Widerspruchsverfahren und Klagen.....	52
B. 11.1.	Widerspruchsverfahren	52
B. 11.2.	Klagen.....	52
C.	Bremische Mehrheitsgesellschaften	55
C. 1.	Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften.....	57
C. 1.1.	Frauenanteile am Personalbestand	59
C. 1.2.	Personalgruppen	60
C. 1.3.	Vollzeit und Teilzeit.....	60
C. 2.	Leitungsfunktionen.....	63
C. 2.1.	Frauenanteile an Leitungsfunktionen.....	63
C. 2.2.	Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Voll- und Teilzeit	63
C. 2.3.	Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	63
C. 2.4.	Frauenanteile in den Leitungsebenen.....	64
C. 3.	Stellenbesetzungen	65
C. 4.	Auszubildende, Höhergruppierungen, Fort- und Weiterbildung	66
C. 4.1.	Auszubildende.....	66

C. 4.2. Höhergruppierungen	66
C. 4.3. Fort- und Weiterbildung.....	66
C. 5. Frauenbeauftragte	67
C. 5.1. Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten	67
C. 5.2. Freistellung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.....	68
C. 6. Frauenförderpläne	69
C. 6.1. Frauenförderpläne	69
C. 6.2. Frauenförderpläne nach Größe der Mehrheitsgesellschaften.....	69
Stellungnahme der ZGF zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2020 (LGG-Personalbericht 2022).....	71
Tabellenanhang	i
Anlagenverzeichnis.....	iii
Abkürzungsverzeichnis	67
Verzeichnis der Gesetze und Senatsbeschlüsse	68

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Personalbestand in den Bereichen (2020).....	8
Tabelle 2:	Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den Bereichen (2010, 2018 und 2020).....	13
Tabelle 3:	Durchschnittliche Personalkosten nach ausgewählten Entlohnungsstufen in Euro der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2020)	17
Tabelle 4:	Teilzeitquoten nach Geschlecht (2020)	21
Tabelle 5:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2010, 2018 und 2020).....	23
Tabelle 6:	Beschäftigte in den Leitungsfunktionen nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (2018 und 2020)	26
Tabelle 7:	Anzahl Beschäftigte mit Leitungsfunktionen in den Personalgruppen (2018 und 2020).....	28
Tabelle 8:	Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2010, 2018 und 2020).....	33
Tabelle 9:	Frauenanteile an den Stellenbesetzungen in den Personalgruppen (2020).....	34
Tabelle 10:	Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Bereichen (2020)	36
Tabelle 11:	Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen und Ausbildungsberufen (2020)	40
Tabelle 12:	Frauenanteile an Aufstiegslehrgängen, Fördermaßnahmen und Studiengängen (2020).....	43
Tabelle 13:	Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien nach Bereichen (2020) ..	45
Tabelle 14:	Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2010, 2018 und 2020)	46
Tabelle 15:	Art der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2020)	49
Tabelle 16:	Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2010, 2018 und 2020).....	50
Tabelle 17:	Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2020).....	50
Tabelle 18:	Inhalte und Stand der Widerspruchsverfahren (2020)	52
Tabelle 19:	Inhalte und Stand der Klageverfahren (2020).....	53
Tabelle 20:	Übersicht über die Bremischen Mehrheitsgesellschaften (Stand 2020)	58
Tabelle 21:	Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (2020).....	59
Tabelle 22:	Entwicklung der Frauenanteile an Leitungsfunktionen (2014 bis 2020)	63
Tabelle 23:	Frauenanteile der Beschäftigten an den Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2020).....	63
Tabelle 24:	Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2020)	64
Tabelle 25:	Stellenbesetzungen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020).....	65
Tabelle 26:	Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2020)	66

Tabelle 27:	Höhergruppierungen nach Personalgruppen (2020)	66
Tabelle 28:	Teilnehmer:innen an den Fortbildungsveranstaltungen (2020).....	66
Tabelle 29:	Art der Freistellung von der beruflichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2020)	68
Tabelle 30:	Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2020).....	69

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Personalbestand in den Bereichen des Geltungsbereichs des LGG (2020)	13
Schaubild 2:	Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2018 und 2020)	14
Schaubild 3:	Anteile der Beschäftigten in den Bereichen nach Statusgruppen (2020)	15
Schaubild 4:	Entwicklung der Geschlechteranteile nach Statusgruppen (2018 und 2020)	15
Schaubild 5:	Anteile der Qualifikationsebenen (QE) in den Bereichen (2020)	16
Schaubild 6:	Prozentuale Verteilung der Beschäftigten an den Entlohnungsstufen je Geschlecht (2020)	18
Schaubild 7:	Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2020)	18
Schaubild 8:	Strukturindex in den Bereichen (2020)	20
Schaubild 9:	Teilzeitanteile der Beschäftigten in den Bereichen nach Geschlecht (2020)	21
Schaubild 10:	Anteile der Qualifikationsebenen (QE) von Teilzeitbeschäftigten in den Bereichen (2020)	22
Schaubild 11:	Entwicklung der Frauenanteile von Leitungsfunktionen in den (Sonder-) Bereichen (2018 und 2020)	24
Schaubild 12:	Frauenanteile in den Leitungsebenen in den (Sonder-) Bereichen (2020)	25
Schaubild 13:	Anzahl Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen in den Entlohnungsstufen (2020)	26
Schaubild 14:	Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2018 und 2020)	27
Schaubild 15:	Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2010, 2018 und 2020)	29
Schaubild 16:	Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand in den Bereichen (2018 und 2020)	30
Schaubild 17:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen (QE), (2020)	31
Schaubild 18:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen und am Bestand nach Entlohnungsstufen (2020)	32
Schaubild 19:	Frauenanteile am Personalbestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2020)	33
Schaubild 20:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen (QE) (2020)	34
Schaubild 21:	Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach befristeten und unbefristeten neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Bereichen (2020)	35
Schaubild 22:	Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen (2020) ..	37
Schaubild 23:	Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Qualifikationsebenen (QE) (2020)	37
Schaubild 24:	Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2010, 2018 und 2020)	38
Schaubild 25:	Prozentuale Aufteilung der Teilnehmer:innen und Frauenanteile an Fort- und Weiterbildungen (2020)	41

Schaubild 26: Frauenanteile in den Einrichtungen und an Fortbildungsveranstaltungen nach Themenbereichen (2020).....	42
Schaubild 27: Anteile der Gremien an den Entsendungen (2020)	44
Schaubild 28: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2020).....	47
Schaubild 29: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2020).....	48
Schaubild 30: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplänen und weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2020).....	51
Schaubild 31: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2020).....	51
Schaubild 32: Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2010 bis 2020).....	52
Schaubild 33: Entwicklung der Anzahl der Klagen (2010 bis 2020)	52
Schaubild 34: Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020)	57
Schaubild 35: Frauenanteile in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020).....	59
Schaubild 36: Frauenanteile nach Personalgruppen (2018 und 2020)	60
Schaubild 37: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht (2020).....	61
Schaubild 38: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Personalgruppe und Geschlecht (2020)	61
Schaubild 39: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2020)	62
Schaubild 40: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2020).....	64
Schaubild 41: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2020)	67
Schaubild 42: Anteile der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2020)	69

1. Einleitung

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz (LGG)) besteht seit dem 20. November 1990. Ziel des Gesetzes (§ 1 LGG) ist die Förderung von Frauen im bremischen öffentlichen Dienst nach Maßgabe des Gesetzes, um damit die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. In Ergänzung zum LGG gibt es seit 2008 die Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsgesellschaften. Mit diesen Regelungen wurden die Zielsetzungen des LGG auf die im öffentlichen (Mehrheits-) Besitz befindlichen Gesellschaften übertragen. Gemäß § 16 Absatz 1 LGG berichtet der Senator für Finanzen im Auftrag des Senats der Bremischen Bürgerschaft in einem Turnus von zwei Jahren über die Durchführung des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes sowie über die Beschäftigungsstrukturdaten der bremischen Mehrheitsgesellschaften.

Der vorliegende LGG-Bericht beinhaltet die Daten der Beschäftigungsstrukturanalyse des Jahres 2020. Als Vergleichsjahre werden das vorangegangene Berichtsjahr 2018 und teilweise auch die Jahre 2010 bis 2016 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.
- Teil C informiert ausschließlich über die Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften.

Darüber hinaus ist die Stellungnahme der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) zu diesem Bericht (gemäß § 16 Absatz 2 LGG) im Anschluss an Teil C aufgeführt.

Ende Dezember 2018 wurde das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018, Teil I, Nr. 48 veröffentlicht. Der § 22 Absatz 3 Personenstandsgesetz ist nun wie folgt gefasst: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden“. Aus dieser Gesetzesänderung ergibt sich auch für die Personalstatistik grundsätzlich die Anforderung, das sogenannte dritte Geschlecht auszuweisen. Für die in diesem Bericht erstellten Daten für das Jahr 2020 und für die der vorangegangenen Jahre ist eine Unterscheidung nach dem dritten Geschlecht aktuell nicht möglich. Derzeit werden weniger als sechs Personen in der Freien Hansestadt Bremen nach dem Dritten Geschlecht „divers“ in den Datenbanken aufgeführt. Um aufgrund der niedrigen Fallzahl Rückschlüsse auf die Personen zu vermeiden, wurde für dieses Auswertungsjahr auf die Ausweisung des dritten Geschlechts verzichtet. Die Daten sind damit auch nicht in den Gesamtsummen enthalten.

Im nachfolgenden Bericht wird durch die Schreibweise bestimmter Begriffe mit einem Binnendoppelpunkt – zum Beispiel Beamt:innen oder Arbeitnehmer:innen – angezeigt, dass alle Geschlechter adressiert werden.

2. Datengrundlagen und Erhebungsmethoden

2.1. Personalbestand

Zum Personalbestand zählen alle Arbeitnehmer:innen, Beamt:innen sowie Richter:innen, die im Geltungsbereich des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Diese werden unter dem Begriff „Beschäftigte“ zusammengefasst. Ausgenommen sind:

- nebenamtlich und nebenberuflich tätige Beschäftigte, Bürgermeister:innen, Senator:innen sowie Ortsamtsleiter:innen.
- Auszubildende, Anwärter:innen, Praktikant:innen sowie Schul- und Rechtsreferendar:innen. Im Kapitel B.6. wird gesondert über diese Personengruppen, die im Jahr 2020 ihre Ausbildung, ihr Praktikum oder ihr Referendariat begonnen haben, berichtet.

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 dazu gehörigen Anlage zum Landesgleichstellungsgesetz zu entnehmen.

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

- Datenbanksystem Personalverwaltung und –management PuMa Online, Modul „Frauenförderung“:

Die Dienststellen, die mit dem zentralen Datenbanksystem PuMaOnline ausgestattet sind, pflegen die zu erhebenden Daten zum Landesgleichstellungsgesetz in das Modul „Frauenförderung“ ein. Die allgemeinen Strukturauswertungen basieren auf den Controllingdaten des Systems PuMa. Die Leitungsfunktionen werden seit Anfang 2018 nicht mehr in das Frauenfördermodul, sondern direkt in die Stammdaten eingepflegt und fortlaufend aktualisiert

- Excel-Erhebungstabellen für den sonstigen Geltungsbereich:

Dienststellen, die nicht über einen PuMaOnline 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-Erhebungstabellen 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 PuMaOnline Modul „Frauenförderung“ sowie über die Excel-Tabellen erfolgt zum Stichtag 31. Dezember, die aus dem PuMa System generierten Controllingdaten basieren auf dem Stichtag 1. Dezember des jeweiligen Jahres.

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. Dies bedeutet, dass der organisatorische Stand des Jahres 2020 auf die Vorjahre übertragen wird. Für den sonstigen Geltungsbereich und für die bremischen Mehrheitsgesellschaften kann diese Form der Rückbereinigung aufgrund unzureichender Informationen nicht durchgeführt werden.

Zudem können die von den Dienststellen des Geltungsbereichs und den bremischen Mehrheitsgesellschaften gelieferten Daten lediglich in der zum Abgabzeitpunkt eingetragenen Qualität in die Auswertungsdatenbanken importiert werden. Folglich ist es möglich, dass Abweichungen zu den Ist-Ständen in den jeweiligen Dienststellen des Geltungsbereichs sowie in den bremischen Mehrheitsgesellschaften vorkommen.

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

Zu Beginn einzelner Kapitel informiert ein „methodischer Überblick“ unter anderem über die Basis der verwendeten Daten, rechtlichen Grundlagen und Besonderheiten.

Teil

A.

Zusammenfassung gleichstellungsrelevanter Berichtsergebnisse

A. 1. Der Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und die bremischen Mehrheitsgesellschaften

A. 1.1. Geltungsbereich des LGG, bremische Mehrheitsgesellschaften und strukturelle Veränderungen

In der Berichterstattung wird zur Vereinfachung nachfolgend der Begriff „Dienststelle“ für alle unter den § 2 des LGG fallenden Organisationen verwendet. Gemäß § 2 LGG gehören im Jahr 2020 insgesamt **151 Dienststellen zum Geltungsbereich des LGG**. Die Berichterstattung erstreckt sich auf:

- 69 Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen, die im Bericht unter dem Begriff „Kernverwaltung“ zusammengefasst werden.
- 6 Eigenbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO), 6 Sonderhaushalte nach § 15 LHO (überwiegend Hochschulen) und 3 Anstalten und 2 Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen. Zusammengenommen werden diese Dienststellen unter der Bezeichnung „Ausgliederungen“ gruppiert.
- 43 Dienststellen der Stadtgemeinde Bremerhaven (im Bericht „Magistrat Bremerhaven“ genannt) sowie 3 Dienststellen „Ausgliederungen Bremerhaven“. Die „Entsorgungsbetriebe Bremerhaven“ werden in diesem Bericht erstmals mit dem „Betrieb für Informationstechnologie“ sowie der „Seestadt Immobilien“, - der Bremer Systematik entsprechend - als Ausgliederungen zusammengefasst. In der letzten Berichterstattung mit den Daten aus 2018 wurden letztere noch unter den Dienststellen des Magistrats Bremerhaven aufgeführt.
- 19 Dienststellen der sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften.

Darüber hinaus sind die bremischen Mehrheitsgesellschaften seit dem Berichtsjahr 2010 Bestandteil der Berichterstattung. Darunter fallen im Jahr 2020 insgesamt **24 bremische Mehrheitsgesellschaften**. Die Anlage 1 auf Seite 1 des Tabellenanhangs listet alle diesem Bericht zugrundeliegenden Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften auf.

Vom Berichtsjahr 2018 zum Berichtsjahr 2020 hat es folgende strukturelle Änderungen gegeben:

- Der Eigenbetrieb Musikschule Bremen wurde aufgelöst und als Dienststelle in die Kernverwaltung integriert.
- Die Mehrheitsgesellschaft Ambulanz Bremen GmbH wurde in das Fachärzteezentrum Hanse GmbH umbenannt.

Folgende Mehrheitsgesellschaften wurden neu in die Berichterstattung aufgenommen:

Mehrheitsgesellschaften:

- BREBAU GmbH
- Bremen Airport Handling GmbH

A. 1.2. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG sowie in den bremischen Mehrheitsgesellschaften

Die Analyse der Beschäftigungsstrukturdaten umfasst Daten von insgesamt knapp 50.000 Beschäftigten des LGG Geltungsbereiches sowie der bremischen Mehrheitsgesellschaften. Mit Ausnahme der Ausgliederungen Bremerhaven sind Frauen in den jeweiligen Bereichen insgesamt mindestens zur Hälfte vertreten (vergleiche Tabelle 1). Die Ergebnisse der Analyse bestätigen zum einen, dass die Umsetzung des LGG weiterhin eine positive Wirkung auf die paritätische Verteilung der Geschlechter entfaltet und Frauenförderung im öffentlichen Dienst sowie in den Mehrheitsgesellschaften erfolgreich durchgeführt wird. Gleichwohl können mit den Zahlen der Beschäftigungsstrukturanalysen aus dem Jahr 2020 auch Bereiche mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten aufgezeigt werden, aus denen sich zukünftige Handlungsfelder für die Frauenförderung ableiten lassen.

Tabelle 1: Personalbestand in den Bereichen (2020)

Bereich	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2020	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
Kernverwaltung Bremen	11.173	7.949	19.122	58,4%	49,6%
Ausgliederungen Bremen	6.238	3.948	10.186	61,2%	26,4%
darunter:					
Sonderhaushalte	2.425	2.358	4.783	50,7%	12,4%
Eigenbetriebe Bremen	2.900	935	3.835	75,6%	9,9%
Anstalten des öffentlichen Rechts	833	619	1.452	57,4%	3,8%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	80	36	116	69,0%	0,3%
Zwischensumme Kernbereich und Ausgliederungen Bremen	17.411	11.897	29.308	59,4%	76,0%
Magistrat Bremerhaven	3.257	2.114	5.371	60,6%	13,9%
Ausgliederungen Bremerhaven	75	149	224	33,5%	0,6%
Sonstiger Geltungsbereich	2.271	1.405	3.676	61,8%	9,5%
LGG-Geltungsbereich insgesamt	23.014	15.565	38.579	59,7%	100,0%
Mehrheitsgesellschaften	7.844	3.563	11.407	68,8%	-
Beschäftigte insgesamt	30.858	19.128	49.986	61,7%	-

A. 1.3. Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse

In den jeweiligen Kapiteln werden im „methodischen Überblick“ rechtliche Grundlagen, Begrifflichkeiten und Besonderheiten und die Basis der verwendeten Daten erläutert.

Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes:

- Der **Frauenanteil an den Beschäftigten** insgesamt hat sich, wie auch in den letzten Jahren, weiter erhöht und beträgt im Jahr 2020 59,7 % (2018: 59,2 %). In 2020 sind 63,3 % der freien **Stellen** mit Frauen **besetzt** worden (siehe Seite 33).
- Im Vergleich mit dem Berichtsjahr 2018 kann im Jahr 2020 von den **Personalgruppen mit hohem Männeranteil** nur die der Polizei einen Zuwachs des Frauenanteils von 26,7 % auf 28,7 % aufweisen. Fast unverändert niedrig sind die Frauenanteile beim Personal der Feuerwehr und des technischen Personals (siehe Seite 14).
- Von den 38.579 Beschäftigten des LGG-Geltungsbereiches sind 61,1 % in einem **Arbeitnehmer:innen-** und 38,9 % in einem **Beamten:innenverhältnis** beschäftigt. Damit sinkt der Anteil der Beschäftigten in einem Beamtenverhältnis um 0,7 Prozentpunkte im Vergleich zu 2018. Der Anteil an Beamtinnen ist mit 20,3 % etwas höher als der der Beamten mit 18,5 %, bei den Arbeitnehmerinnen ist er sogar mit 39,3 % nahezu doppelt so hoch wie der der Arbeitnehmer mit 21,8 % (siehe Seite 15).
- In allen **Qualifikationsebenen** überwiegen anzahlbezogen die Frauen. Bei der prozentualen Verteilung des jeweiligen Geschlechts auf die Qualifikationsebenen wird jedoch deutlich, dass 70,8 % aller Männer in den Qualifikationsebenen 3 und 4 beschäftigt sind, von den Frauen sind es 60,6 % (siehe Seite 16).
- Gut die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten ist allein den drei **Entlohnungsstufen** 8, 9 und 13 zugeordnet. Knapp die Hälfte der männlichen Beschäftigten findet sich in den Entlohnungsstufen 9, 10 und 13. Den höheren Entlohnungsstufen von 14 bis 23 sind insgesamt 12,6 % der

Männer zugeordnet, von den Frauen sind es lediglich 7,9 %. Ab Entlohnungsstufe 16 liegen die Frauenanteile jeweils unter 50,0 % (siehe Seite 17). Dementsprechend liegt der mittlere **Strukturindex** in 2020 insgesamt bei den Frauen bei 1,14 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) und bei den Männern bei 1,22 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Damit werden weibliche Beschäftigte im LGG-Geltungsbereich weiterhin im Durchschnitt eine Entlohnungsstufe niedriger entlohnt als die männlichen Beschäftigten (siehe Seite 19).

- 36,6 % aller Beschäftigten arbeiten in **Teilzeit**. Während sich der Anteil bei den Frauen im Vergleich zum Jahr 2018 unverändert auf 50,7 % beläuft, ist bei den Männern eine leichte Erhöhung der Teilzeittätigkeit von 14,3 % auf 15,8 % zu verzeichnen (siehe Seite 21).
- **Leitungsfunktionen** sollen gemäß § 4 Absatz 5 LGG mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Dieses Ziel ist auch in 2020 noch nicht ganz erreicht. Wie bereits im Jahr 2018 beträgt der Frauenanteil unverändert 46,5 %. 5,6 % aller weiblichen Beschäftigten in 2020 haben eine Führungstätigkeit inne, bei den männlichen Beschäftigten sind es 9,6 %. Der Anteil von **Führung in Teilzeit** hat sich gegenüber dem Jahr 2018 bei beiden Geschlechtern (Frauen 25,8 %, Männer 7,3 %) wiederum erhöht. Mit Ausnahme der Bereiche Ausgliederungen sowie Schulen in Bremen und Bremerhaven sind Frauen in den Leitungsebenen jeweils unterrepräsentiert (siehe Seite 23).
- An den **Beförderungen und Höhergruppierungen** haben weibliche Beschäftigte im Jahr 2020 einen Anteil von 55,7 % erreicht. In Relation zum Personalbestand liegt der Anteil bei den Frauen jedoch mit 3,8 % niedriger als der der Männer mit einem Anteil von 4,5 % (siehe Seite 29).
- Im Jahr 2020 haben insgesamt 5.321 Beschäftigte ihre **Arbeitszeit geändert**. Den 2.939 Arbeitszeiterhöhungen mit einem Frauenanteil von 82,8 % stehen 2.382 Arbeitszeitreduzierungen mit einem Frauenanteil von 79,8 % gegenüber (siehe Seite 36).
- Im Jahr 2020 sind 1.171 **Auszubildende** in 65 verschiedenen Ausbildungsberufen eingestellt worden, davon sind 63,0 % Frauen (siehe Seite 38).
- Der Frauenanteil an **Fortbildungsveranstaltungen** beträgt 53,3 % (siehe Seite 41).
- In 2020 werden insgesamt 2.979 Beschäftigte in **Gremien** entsandt. Frauen sind daran zu 53,8 % beteiligt (siehe Seite 44).
- In 71,1 % aller Dienststellen ist mindestens eine **Frauenbeauftragte** gewählt worden (siehe Seite 46). Insgesamt werden 95,0 % der weiblichen Beschäftigten des LGG-Geltungsbereiches durch eine Frauenbeauftragte vertreten. 61,3 % der Dienststellen haben einen gültigen **Frauenförderplan** erstellt. In diesen Dienststellen arbeiten 91,0 % aller weiblichen Beschäftigten (siehe Seite 50).
- Insgesamt werden in 2020 13 **Widerspruchs-** und 41 **Klageverfahren**, die sich auf die Umsetzung des LGG beziehen, durchgeführt (siehe Seite 52).

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

- Von insgesamt 49 bremischen Mehrheitsgesellschaften sind 24 in die Berichterstattung aufgenommen worden. Von diesen 24 Gesellschaften haben 20 (83,3 %) 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 (siehe Seite 55).
- Der **Frauenanteil an den Beschäftigten** in den 24 bremischen Mehrheitsgesellschaften, deren Daten für den vorliegenden Bericht ausgewertet wurden, liegt im Jahr 2020 bei 68,8 % (siehe Seite 59). Davon arbeiten 56,2 % in **Teilzeit** (siehe Seite 60).
- Die größten Frauenanteile unter den Beschäftigten finden sich in den **Personalgruppen** der Gesundheitspflege (77,1 %) sowie beim Raumpflege- und Küchenhilfspersonal (84,6 %) (siehe Seite 60).
- Der Frauenanteil in **Leitungsfunktionen** im Jahr 2020 beträgt 45,5 %, was hauptsächlich auf die Leitungskräfte des Krankenhauspflegepersonals der Kliniken zurückzuführen ist. 6,2 % aller weiblichen Beschäftigten in 2020 sind leitend tätig, von den männlichen Beschäftigten sind es 16,6 %. 35,8 % der Frauen und 14,0 % der Männer in führender Position arbeiten in **Teilzeit** (siehe Seite 63).

- In den Mehrheitsgesellschaften werden neue oder freiwerdende **Stellen** in 2020 zu 66,3 % mit Frauen **besetzt**. Weniger als ein Drittel der Stellen sind befristet, der Frauenanteil an diesen beträgt 62,8 % (siehe Seite 65).
- Insgesamt sind 316 **Auszubildende** in den Mehrheitsgesellschaften 2020 eingestellt worden. Der Frauenanteil beträgt 76,9 % (siehe Seite 66).
- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den **Höhergruppierungen** beläuft sich auf 44,4 % (siehe Seite 66).
- Interne **Fortbildungsveranstaltungen** werden zu 56,2 %, externe zu 36,5 % von Frauen wahrgenommen (siehe Seite 66).
- In 2020 werden 54,2 % der bremischen Mehrheitsgesellschaften und damit 92,9 % der beschäftigten Frauen von einer **Frauenbeauftragten** vertreten (siehe Seite 67). 50,0 % der 24 in diesem Bericht erfassten Gesellschaften verfügen über einen **Frauenförderplan** (siehe Seite 69).

Teil

B.

Geltungsbereich des LGG

Kernverwaltung

Ausgliederungen

Magistrat Bremerhaven

Ausgliederungen Bremerhaven

Sonstiger Geltungsbereich

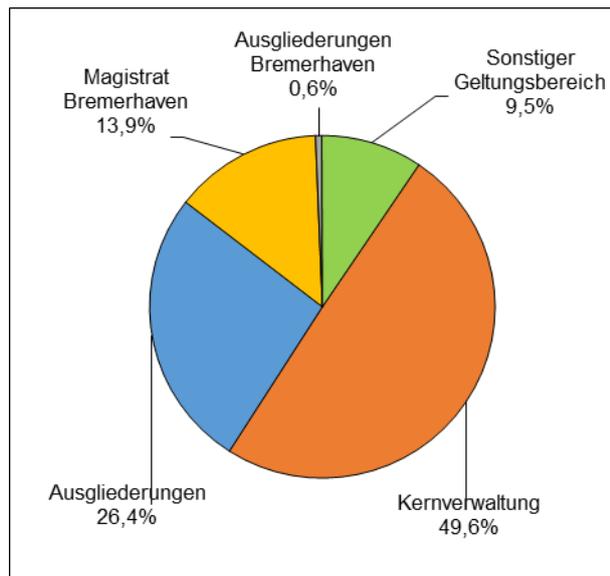
B. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG

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 Ausgliederungen Bremerhavens und des sonstigen Geltungsbereichs des LGG (beispielsweise Selbstverwaltungskörperschaften wie die Arbeitnehmerkammer).

Dem Geltungsbereich des LGG gehören insgesamt 38.579 Beschäftigte an. Mit 49,6 % bilden die Beschäftigten der Kernverwaltung dabei den größten Anteil, diesem folgen als zweitgrößte Gruppe mit 26,4 % die Beschäftigten in den Ausgliederungen. Der Magistrat Bremerhaven und seine Ausgliederungen haben zusammen einen Anteil am Personalbestand von 14,5 %, weitere 9,5 % der Beschäftigten sind dem sonstigen Geltungsbereich des LGG zugeordnet (siehe Schaubild 1). Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 4,6 % (1.860) der Beschäftigten aufgrund von Elternzeit, Beurlaubung oder Ähnlichem abwesend.

Schaubild 1: Personalbestand in den Bereichen des Geltungsbereichs des LGG (2020)



Quelle: Siehe Anlage 1 auf Seite 1 im Tabellenanhang

B. 1.1. Personalbestand

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Geltungsbereich ist seit dem Jahr 2010 kontinuierlich angestiegen. Insgesamt ist eine Steigerung von 4,6 Prozentpunkten innerhalb der letzten 10 Jahre zu verzeichnen. Insgesamt beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im gesamten LGG-Geltungsbereich im Jahr 2020 59,7 %.

Auch in den jeweiligen Bereichen hat sich der Frauenanteil seit dem Jahr 2010 teilweise erhöht. Im Vergleich der Jahre 2018 und 2020 ist nur bei den Ausgliederungen Bremen und Bremerhaven der Frauenanteil gesunken.

Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den Bereichen (2010, 2018 und 2020)

Beschäftigte in den Bereichen	2010	2018	2020
Kernverwaltung insgesamt	17.529	17.946	19.122
weiblich	9.356	10.319	11.173
männlich	8.173	7.627	7.949
Frauenanteil	53,4%	57,5%	58,4%
Ausgliederungen insgesamt	8.794	9.857	10.186
weiblich	5.220	6.085	6.238
männlich	3.574	3.772	3.948
Frauenanteil	59,4%	61,7%	61,2%
Magistrat Bremerhaven insgesamt	4.382	5.110	5.371
weiblich	2.378	3.064	3.257
männlich	2.004	2.046	2.114
Frauenanteil	54,3%	60,0%	60,6%
Ausgliederungen Bremerhaven insgesamt	143	221	224
weiblich	17	79	75
männlich	126	142	149
Frauenanteil	11,9%	35,7%	33,5%
Sonstiger Geltungsbereich insgesamt	3.570	3.710	3.676
weiblich	1.996	2.264	2.271
männlich	1.574	1.446	1.405
Frauenanteil	55,9%	61,0%	61,8%
LGG-Geltungsbereich insgesamt	34.418	36.844	38.579
weiblich	18.967	21.811	23.014
männlich	15.451	15.033	15.565
Frauenanteil insgesamt	55,1%	59,2%	59,7%

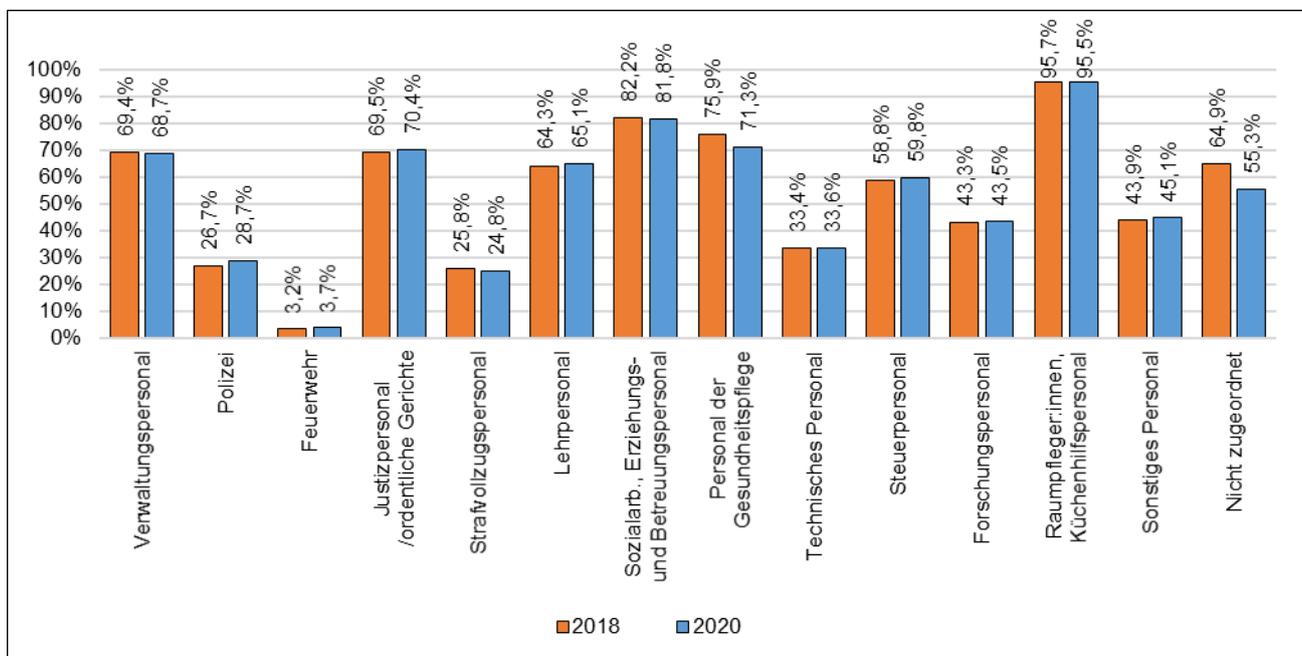
B. 1.2. Personalgruppen

Der überwiegende Anteil der Beschäftigten des LGG-Geltungsbereichs ist in den Personalgruppen Verwaltungspersonal (27,7 %) und Lehrpersonal (22,1 %) tätig. 54,1 % der weiblichen Beschäftigten arbeiten allein in diesen beiden Personalgruppen. In den Personalgruppen Feuerwehr und Strafvollzug sind dagegen nur 0,1 % beziehungsweise 0,3 % der Frauen des Geltungsbereichs vertreten (siehe Anlage 3 im Tabellenanhang auf Seite 19).

In der Einzelbetrachtung der Personalgruppen gegenüber dem Jahr 2018 haben sich die Frauenanteile in den meisten Personalgruppen nur wenig verändert. Bei der Personalgruppe Polizei, in der

Frauen immer noch unterrepräsentiert sind, ist positiv zu bemerken, dass der Frauenanteil von 26,7 % (2018) auf 28,7 % (2020) wiederum gestiegen ist. Im Vergleich zum Jahr 2010 betrug dieser noch 20,2 %. Beim Personal der Gesundheitspflege dagegen ging der ohnehin hohe Frauenanteil von 75,9 % (2018) auf 71,3 % (2020) zurück. Die höchsten Frauenanteile finden sich unverändert in den Personalgruppen des Raumpflege-/ Küchenhilfspersonals, der Gesundheitspflege sowie in der Personalgruppe Sozialarbeiter:innen/ Erziehungs- und Betreuungspersonal. Am geringsten (unter 25,0 %) sind Frauen in den Personalgruppen Feuerwehr und Strafvollzug vertreten (siehe Schaubild 2).

Schaubild 2: Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2018 und 2020)



Quelle: Siehe Anlage 4 auf Seite 19 im Tabellenanhang

In der Anlage 4 ab Seite 19 des Tabellenanhangs werden auch die Personalgruppen des Geltungsbereichs nach den einzelnen Bereichen aufgeführt. Folgende nennenswerte Änderungen haben sich im Vergleich zu 2018 ergeben:

Innerhalb der **Kernverwaltung** haben sich in den **Personalgruppen** im Vergleich zum Jahr 2018 die Frauenanteile in männerdominierten Personalgruppen nur bei der Polizei nennenswert erhöht (+2,0 Prozentpunkte). Beim technischen Personal (+0,9 Prozentpunkte) und bei der Feuerwehr (+0,5 Prozentpunkte) sind es nur sehr geringe Erhöhungen.

In den **Ausgliederungen** haben sich die Frauenanteile, außer beim sonstigen Personal (+2,8 Prozentpunkte), nicht maßgeblich erhöht. Den höchsten Rückgang hat das nicht zugeordnete Personal (-15,8 Prozentpunkte) zu verzeichnen, gefolgt vom Personal der Gesundheitspflege (-2,6 Prozentpunkte).

Beim **Magistrat Bremerhaven** zeigt die männerdominierte Personalgruppe der Polizei einen Zuwachs des Frauenanteils von +2,2 Prozentpunkten auf. Den größten Rückgang bei den Frauen hat das Personal der Gesundheitspflege zu verzeichnen (-8,7

Prozentpunkte). Auch der Frauenanteil beim technischen Personal ist gesunken, und zwar von 30,7 % auf 28,6 %.

Bei den **Ausgliederungen Bremerhaven** haben sich die Frauenanteile beim Verwaltungspersonal um -4,0 Prozentpunkte auf 69,1 % und beim technischen Personal um -4,5 Prozentpunkte auf 30,2 % verringert.

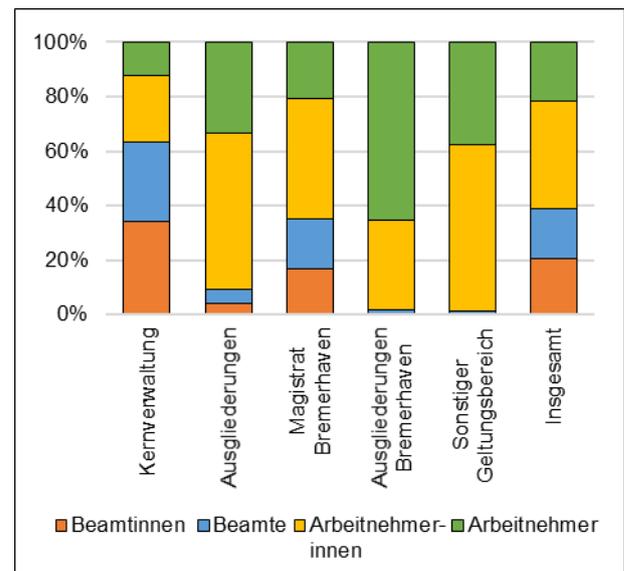
Der Frauenanteil des technischen Personals im **sonstigen Geltungsbereich** ist von 11,1 % auf 4,3 % zurückgegangen, der des Personals der Gesundheitspflege um 5,0 Prozentpunkte. Ein geringer Anstieg von 1,0 Prozentpunkten ist beim Forschungspersonal zu verzeichnen.

B. 1.3. Statusgruppen

Von den insgesamt 38.579 Beschäftigten des Geltungsbereiches sind 61,1 % in einem Arbeitnehmer:innen- und 38,9 % in einem Beamt:innenverhältnis beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2018 weisen anzahlmäßig beide Statusgruppen Zuwächse auf.

Mit Ausnahme der Ausgliederungen Bremerhaven ist der Anteil an Beamt:innen in allen Bereichen gegenüber dem Jahr 2018 insgesamt zurückgegangen. Die Kernverwaltung ist der einzige Bereich, in dem mehr Beamt:innen (63,4 %) als Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind. Beim Magistrat Bremerhaven sind noch gut ein Drittel der Beschäftigten als Beamt:innen tätig. In den Ausgliederungen Bremerhaven sowie im sonstigen Geltungsbereich sind fast ausschließlich Arbeitnehmer:innen beschäftigt (siehe Schaubild 3).

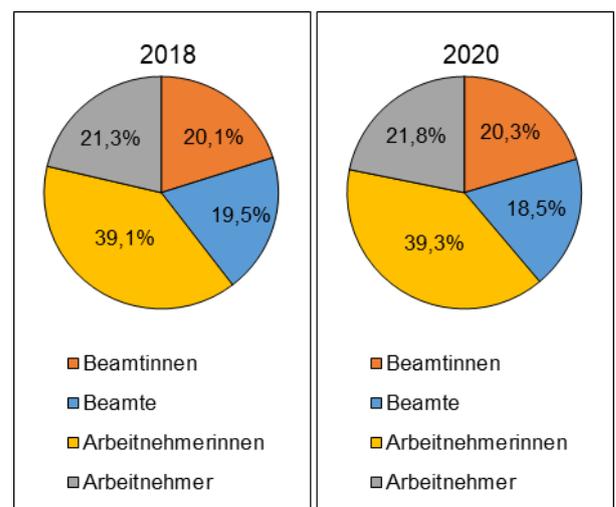
Schaubild 3: Anteile der Beschäftigten in den Bereichen nach Statusgruppen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 6 auf Seite 24 im Tabellenanhang

Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung der Statusgruppen (siehe Schaubild 4) fällt auf, dass sich der Anteil der Beamtinnen im Vergleich der Jahre 2018 und 2020 um 0,2 Prozentpunkte auf 20,3 % nur geringfügig erhöht, der Anteil der Beamten sich dagegen um 1,0 Prozentpunkte auf 18,5 % verringert hat. Bei den Arbeitnehmer:innen kann für beide Geschlechter ein leichter Zuwachs der Anteile verzeichnet werden.

Schaubild 4: Entwicklung der Geschlechteranteile nach Statusgruppen (2018 und 2020)



Quelle: Siehe Anlage 5 Seite 23 im Tabellenanhang

B. 1.4. Qualifikationsebenen

Methodischer Überblick:

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die „Qualifikationsebenen“ der Beschäftigten. In den Berichten vor dem Jahr 2018 wurde stets der Begriff „Laufbahngruppe“ verwendet, obwohl es die Laufbahngruppen grundsätzlich nur bei Beamt:innen gibt. Der Begriff „Laufbahngruppe“ und die daraus erfolgte Aufteilung wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit auch für die Arbeitnehmer:innen verwendet, deren Entgeltgruppen entsprechend zugeordnet worden sind. Der Begriff „Laufbahngruppe“ wird durch den Begriff „Qualifikationsebene“ wie folgt ersetzt:

Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 1
 Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 2
 Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 3
 Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt = Qualifikationsebene 4

Von den 38.579 Beschäftigten konnten aufgrund unzureichender Informationen 1,8% keiner der oben aufgeführten Qualifikationsebenen zugeordnet werden.

Eine **Gesamtbetrachtung** der Verteilung der Geschlechter in den Qualifikationsebenen ergibt folgendes Bild: Anzahlmäßig überwiegen in jeder Qualifikationsebene die weiblichen Beschäftigten.

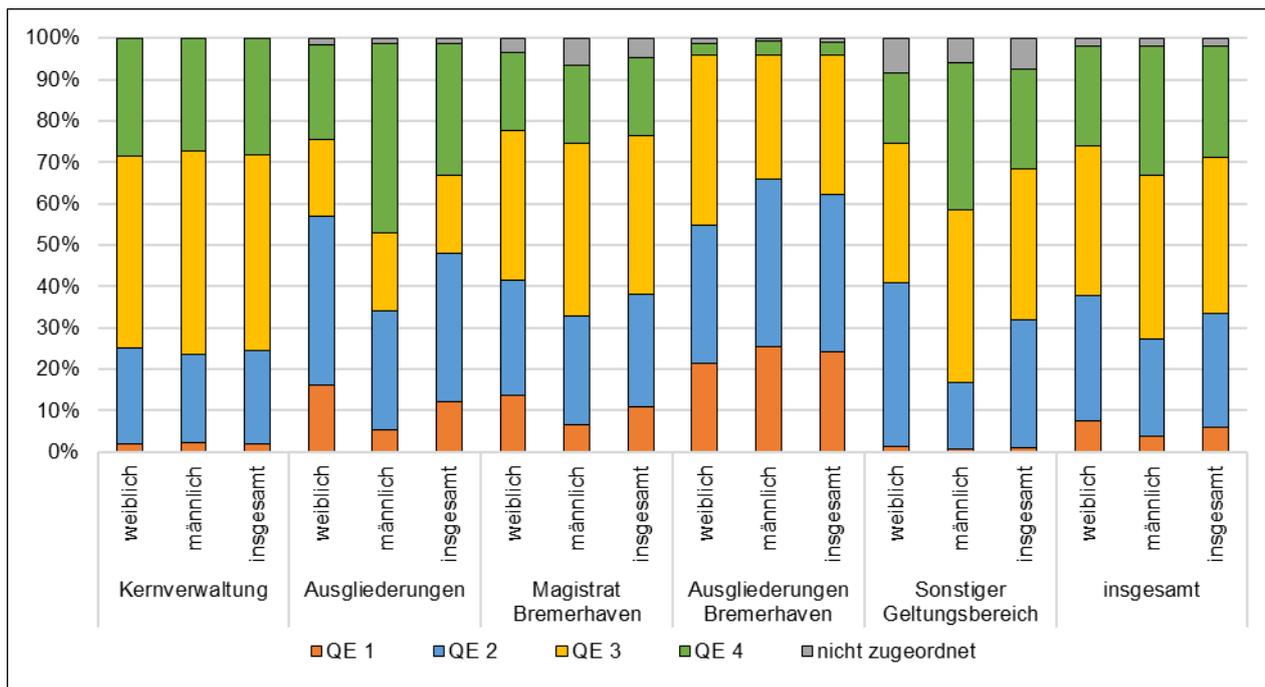
Die prozentualen Frauenanteile nehmen jedoch mit zunehmendem Anstieg der Qualifikationsebene ab. Während der Frauenanteil in der Qualifikationsebene 1 75,0 % beträgt, liegt er in der Qualifikationsebene 4 bei 53,6 % (siehe Anlage 8 auf Seite 25 im Tabellenanhang).

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

In den Qualifikationsebenen 3 und 4 sind insgesamt 70,8 % aller Männer beschäftigt, von den Frauen sind es 60,5 %. In der Kernverwaltung ist aufgrund der zahlreichen Lehrerinnen der Anteil der Frauen in Qualifikationsebene 4 höher als der der Männer. In den Ausgliederungen dagegen arbeiten allein 45,7 % der Männer in Qualifikationsebene 4, was auf den hohen männlichen Anteil beim Forschungs- und Lehrpersonal zurückzuführen ist.

Mit Ausnahme der Ausgliederungen Bremerhaven sind in allen anderen Bereichen – pro Kopf gesehen – mehr weibliche als männliche Beschäftigte in den Qualifikationsebenen 1 bis 3 vertreten.

Schaubild 5: Anteile der Qualifikationsebenen (QE) in den Bereichen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 8 auf Seite 25 im Tabellenanhang

B. 1.5. Entlohnungsstufen

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 9 auf Seite 26 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 2020 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: alle Bezüge und Entgelte (inklusive Sonderzahlung), Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, allgemeine Stellenzulagen und VBL-Zulage.

Tabelle 3: Durchschnittliche Personalkosten nach ausgewählten Entlohnungsstufen in Euro der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2020)

Entlohnungsstufe	Besoldungsordnung A		TV-L		TVÖD	
	Besoldungsgruppe	durchschnittliche Personalkosten	Entgeltgruppe	durchschnittliche Personalkosten	Entgeltgruppe	durchschnittliche Personalkosten
6	A 6	31.287 €	6	50.267 €	6	55.300 €
9	A 9	40.736 €	9 B	62.000 €	9 B	64.912 €
13	A 13	61.107 €	13	80.315 €	13	88.443 €

Die folgenden beiden Schaubilder zeigen zum einen, wie sich weibliche und männliche Beschäftigte prozentual auf die Entlohnungsstufen verteilen (siehe Schaubild 6), und zum anderen, wie hoch die Frauenanteile in den einzelnen Entlohnungsstufen sind (siehe Schaubild 7). Etwas mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten sind allein den Entlohnungsstufen 8, 9 und 13 zugeordnet (siehe Schaubild 6), von den männlichen Beschäftigten sind knapp die Hälfte in den Entlohnungsstufen 9,

10 und 13 zu finden. Prozentual sind Männer in den höheren Entlohnungsstufen 14 bis 23 mit insgesamt 12,6 % proportional mehr vertreten als Frauen, deren Anteil in diesen Entlohnungsstufen im Vergleich dazu nur 7,9 % ausmacht. Bei Betrachtung der Frauenanteile in den einzelnen Entlohnungsstufen fällt auf, dass bis einschließlich Entlohnungsstufe 15 mindestens jeweils Parität vorliegt oder fast erreicht wird. Ab Entlohnungsstufe 16 dagegen liegen die Frauenanteile zum Teil deutlich unter 50,0 %.

Schaubild 6: Prozentuale Verteilung der Beschäftigten an den Entlohnungsstufen je Geschlecht (2020)

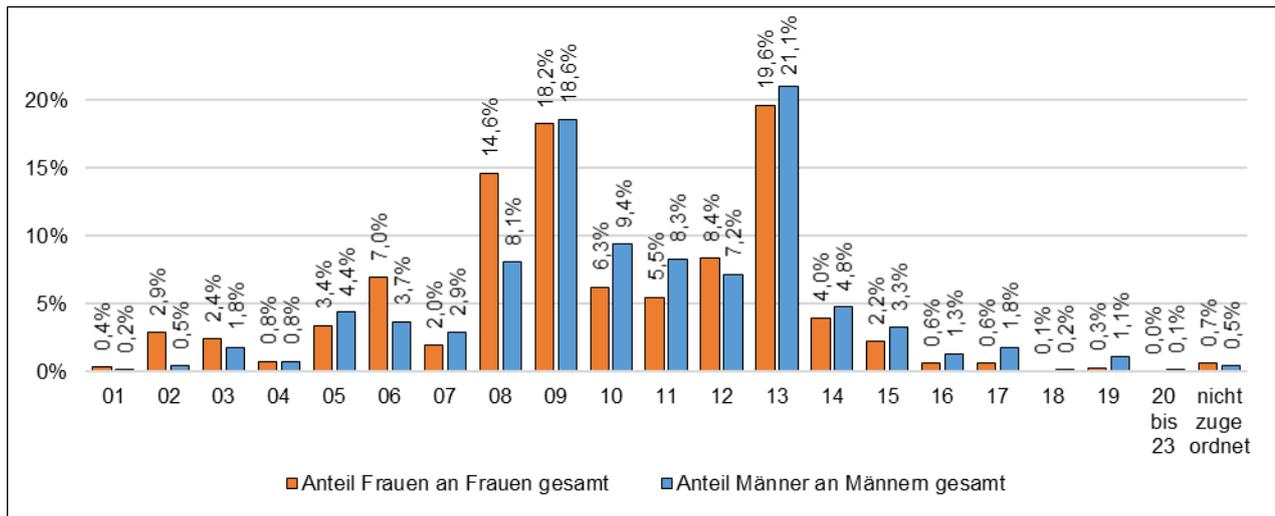
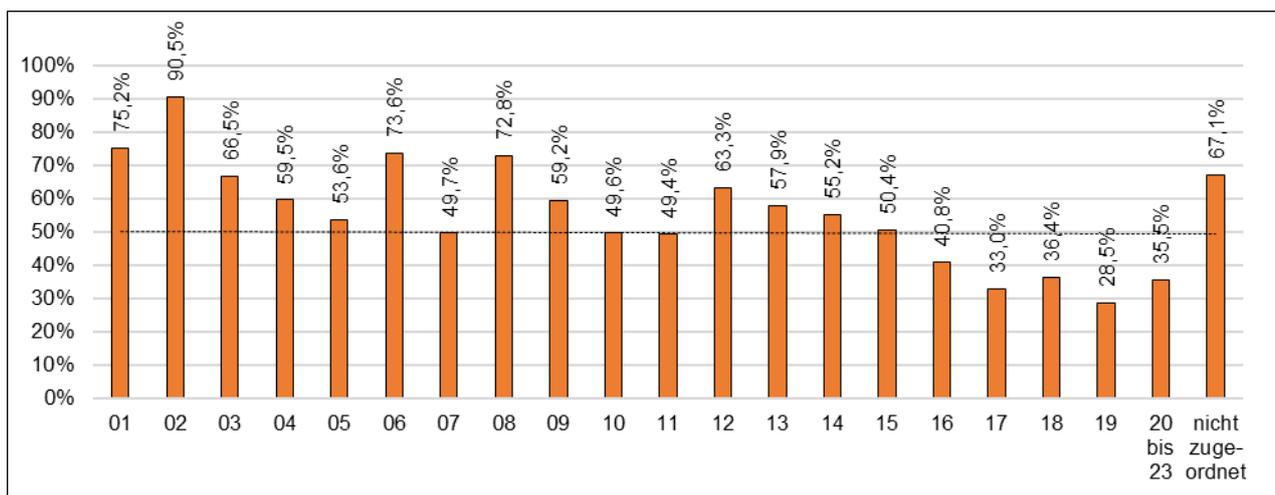


Schaubild 7: Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2020)



Quelle für Schaubild 5 und Schaubild 6: Siehe Anlage 10 auf Seite 27 im Tabellenanhang

B. 1.6. Strukturindex

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 Beschäftigten, die nicht einer Entlohnungsstufe zugeordnet sind, bleiben außer Betracht. Aufgrund der im bremschen Personalmanagement bereits vorhandenen Instrumente (vergleiche hierzu Projektbericht „Gender Budgeting im Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen“, Herausgeber: Senator für Finanzen, Referat 32, Bremen 2004) 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 Bewertungsfaktor versehen. (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 9 auf Seite 26 im Tabellenanhang abgebildet). Dabei entspricht die Stufe 9 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 des Senators für Finanzen häufig Verwendung findet, wird im Gegensatz zum Strukturindex mit dem Volumen und nicht mit der Beschäftigtenanzahl berechnet. Da aber die Angaben zum Volumen für die LGG-Berichterstattung nicht von allen Organisationseinheiten vorliegen, wird hier als Hilfsmittel der Strukturindex verwendet, bei der der Beschäftigungsumfang (Beschäftigungsvolumen) keine Berücksichtigung findet.

Beispiel für die Ermittlung des Strukturindex:

Eine Dienststelle hat 8 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 7 und 2 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 14.

Berechnung des Strukturindex:

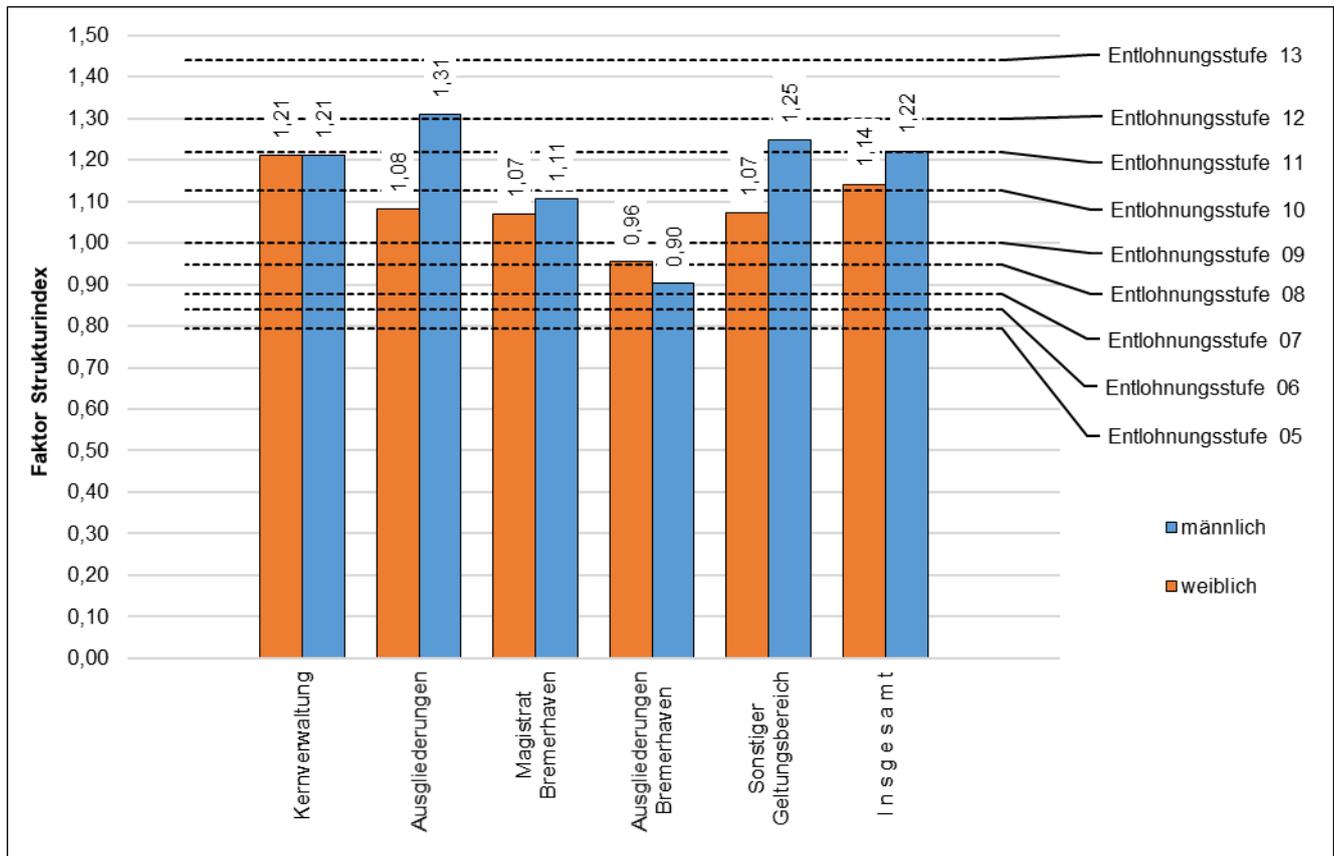
$$\frac{(8 \times \text{Faktor } 0,8784 \text{ der Stufe } 7) + (2 \times \text{Faktor } 1,4974 \text{ der Stufe } 14)}{\text{Anzahl der Beschäftigten (10)}}$$

Der errechnete Wert mit einem Index von 1,0022 entspricht in etwa einem durchschnittlichen Entlohnungsniveau der Entlohnungsstufe 9.

Im Jahr 2020 liegt der Strukturindex im LGG-Geltungsbereich bei den Frauen insgesamt bei 1,14 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) und bei den Männern bei 1,22 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Damit liegt in der Gesamtbetrachtung das Entlohnungsniveau der weiblichen Beschäftigten im Schnitt, wie bereits im Berichtsjahr 2018, eine Entlohnungsstufe unter dem der männlichen Beschäftigten.

In der **Kernverwaltung** beträgt der Strukturindex bei beiden Geschlechtern 1,21. Dies entspricht ungefähr der Entlohnungsstufe 11. Die zahlenmäßig größte Personalgruppe Lehrpersonal verzeichnet bei beiden Geschlechtern den höchsten Strukturindex (Frauen: 1,40, Männer: 1,41, was etwa der Entlohnungsstufe 13 entspricht). Die niedrigsten Strukturindizes sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern sind beim Personal des Strafvollzugs und der Feuerwehr zu finden und entsprechen ungefähr den Entlohnungsstufen 8 bis 9.

Schaubild 8: Strukturindex in den Bereichen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 11 auf Seite Seite 27 im Tabellenanhang

Die **Ausgliederungen** weisen die größte Differenz von Strukturindizes zwischen Frauen und Männern auf. Frauen haben mit einem durchschnittlichen Index von 1,07 ein Entlohnungsniveau, das in etwa der Entlohnungsstufe 9 entspricht, die Männer dagegen einen durchschnittlichen Index von 1,31 mit der entsprechenden ungefähren Entlohnungsstufe 12. Dies ist insbesondere auf die große Spannweite der Strukturindizes der einzelnen Personalgruppen in den Ausgliederungen zurückzuführen. So weist das Lehrpersonal an den Hochschulen Bremens mit 2,02 bei den Frauen und 2,24 bei den Männern die höchsten Indizes im gesamten Geltungsbereich auf. Die Strukturindizes des Raumpflegepersonals und des Erziehungs- und Betreuungspersonals gehören dagegen zu den niedrigsten. Damit tragen die letztgenannten Personalgruppen aufgrund ihres hohen Anteils an den weiblichen Beschäftigten von 43,6 % insgesamt zu einem niedrigeren Gesamtstrukturindex der Frauen in den Ausgliederungen bei.

Im Bereich des **Magistrats Bremerhaven** liegt der Strukturindex der weiblichen Beschäftigten insgesamt mit 1,07 zwischen den Entlohnungsstufen 9 und 10, während der Strukturindex der männlichen Beschäftigten mit 1,11 etwa der Entlohnungsstufe 10 entspricht. Wie auch in der Kernverwaltung ist beim Lehrpersonal der Strukturindex bei beiden Geschlechtern am höchsten. Das Raumpflegepersonal verzeichnet den niedrigsten Strukturindex unter den weiblichen Beschäftigten.

Die **Ausgliederungen Bremerhaven** sind zum einen der einzige Bereich, in dem die weiblichen Beschäftigten (Strukturindex 0,96) durchschnittlich besser entlohnt werden als die männlichen Beschäftigten (Strukturindex 0,90), zum anderen ist das Entlohnungsniveau hier insgesamt am geringsten. Die überwiegende Mehrheit der männlichen Beschäftigten ist als Fahrer sowie als Müllwerker beschäftigt. Bei den weiblichen Beschäftigten bildet das höher vergütete Verwaltungspersonal den Schwerpunkt.

Auch im **sonstigen Geltungsbereich** sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,07 (zwischen Entlohnungsstufen 9 und 10 mit Tendenz zur 10) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,25 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Dieser Unterschied liegt in der Vielzahl von weiblichen Verwaltungskräften begründet, die überwiegend den Entlohnungsstufen 8 und 9 zugeordnet sind, während der größte Anteil der männlichen Beschäftigten dem besser vergüteten Forschungsbereich angehört. In Anlage 12 im Tabellenhang auf Seite 28 sind die einzelnen Stellenindizes in den jeweiligen Bereichen nach Personalgruppen und Geschlecht aufgeführt.

B. 1.7. Teilzeitbeschäftigung

Methodischer Überblick:

Teilzeit wird in der Regel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch genommen. Um eine Vergleichbarkeit mit den Daten über die Teilzeitbeschäftigung aus den Jahresberichten zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben des Senators für Finanzen herzustellen, sind im LGG-Bericht die Altersteilzeitfälle in den Zahlen der Kernverwaltung und denen der Ausgliederungen nicht enthalten. Ob in den Daten der übrigen Bereiche Altersteilzeitfälle enthalten sind, ist nicht bekannt.

Im Berichtsjahr 2020 gehen 36,6 % der Beschäftigten des LGG-Geltungsbereiches einer Teilzeitbeschäftigung nach. Von den Frauen arbeitet gut die Hälfte in Teilzeit, Männer mit einer Teilzeitquote von 15,8 % deutlich weniger.

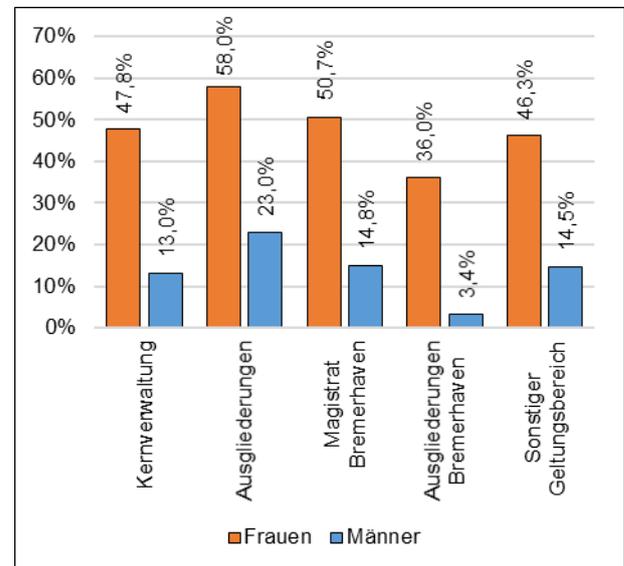
Tabelle 4: Teilzeitquoten nach Geschlecht (2020)

Beschäftigungsumfang Beschäftigte	weiblich	männlich
Anzahl Beschäftigte	23.014	15.565
davon Teilzeit	11.664	2.459
Teilzeitquote	50,7%	15,8%
Teilzeitquote insgesamt	36,6%	

Im Schaubild 9 ist die Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Bereichen dargestellt. In den Ausgliederungen und beim Magistrat Bremerhaven sind die höchsten Teilzeitquoten unter den weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. In beiden Bereichen sind die Personalgruppen Raumpflege- und Küchenpersonal sowie Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal, die sich

strukturbedingt durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten auszeichnen, stark vertreten.

Schaubild 9: Teilzeitanteile der Beschäftigten in den Bereichen nach Geschlecht (2020)



Quelle: Siehe Anlage 13 auf Seite 29 im Tabellenanhang

Auch bei den Männern sind die Teilzeitanteile in den Ausgliederungen und beim Magistrat Bremerhaven am höchsten. Die anzahlmäßig am stärksten mit Männern in Teilzeit vertretene Personalgruppe in den Ausgliederungen und beim sonstigen Geltungsbereich ist das Forschungspersonal.

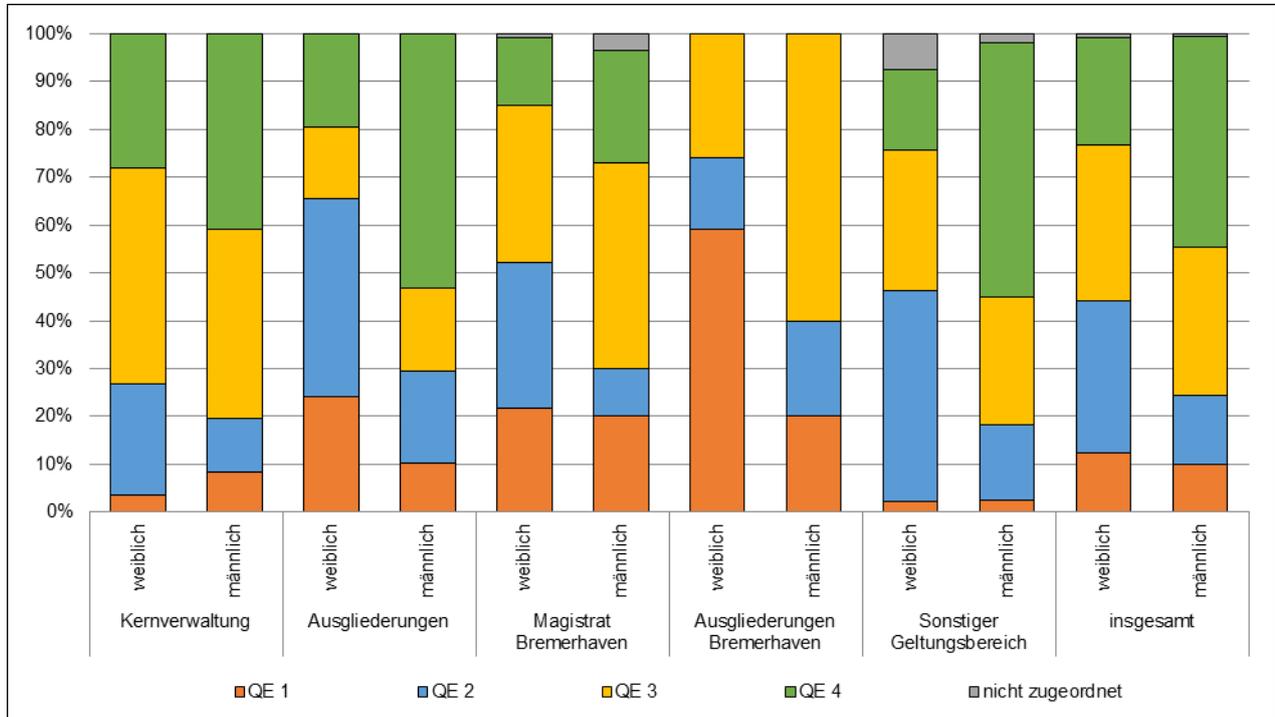
Die Auswertung der **Beschäftigten in Teilzeit nach Qualifikationsebene** ergibt, dass in allen Bereichen zusammengenommen Teilzeitbeschäftigung überwiegend in den höheren **Qualifikationsebenen 3 und 4** wahrgenommen wird (vergleiche Schaubild 10). Dies betrifft etwa Dreiviertel der Männer und über die Hälfte der Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Die höchsten Anteile männlicher Teilzeitbeschäftigter finden sich dabei in der Kernverwaltung, in den Ausgliederungen und im sonstigen Geltungsbereich. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen sind nur in der Kernverwaltung mit 73,3 % mehr als die Hälfte den Qualifikationsebenen 3 und 4 zugeordnet, was auf die hohe Anzahl von Lehrerinnen in Teilzeit zurückzuführen ist.

In allen anderen Bereichen sind teilzeitbeschäftigte Frauen vorwiegend in den **Qualifikationsebenen 1 und 2** tätig. In den Ausgliederungen sowie beim Magistrat Bremerhaven sind dabei die Anteile

aufgrund der hohen Anzahl von Raumpflegerkräften und des Erziehungs- und Betreuungspersonals am höchsten.

Eine Auswertung von **Voll- und Teilzeitbeschäftigten** in den verschiedenen Bereichen nach **Personalgruppen** zeigt die Anlage 13 auf Seite 29 im Tabellenanhang.

Schaubild 10: Anteile der Qualifikationsebenen (QE) von Teilzeitbeschäftigten in den Bereichen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 14 auf Seite 31 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. Gemäß § 4 Absatz 5 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes definiert Unterrepräsentation: Wenn Frauen nicht mindestens zur Hälfte in den einzelnen Entgeltgruppen oder Funktionsebenen vertreten sind, sind sie unterrepräsentiert. Dies gilt entsprechend für die Leitungsebenen und Leitungsfunktionen in diesem Kapitel.

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 16 auf Seite 33 im Tabellenanhang):

- *Leitungsebene 1 stellt die oberste Ebene dar (beispielsweise Dienststellenleitungen, zu denen auch Staatsrät:innen zählen). Senator:innen sind in den Leitungsfunktionen nicht enthalten.*
- *Leitungsebene 2 bildet die mittlere Ebene (beispielsweise Abteilungs- und stellvertretende Schulleitungen).*
- *Leitungsebene 3 ist die unterste Ebene (beispielsweise Referats- und Teamleitungen).*

Im Jahr 2020 ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen im LGG-Geltungsbereich mit 46,5 % gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr unverändert (vergleiche Tabelle 5). Im Vergleich zum Berichtsjahr 2010 bedeutet dies eine Steigerung von 9,2 Prozentpunkten.

Wird der Anteil von Frauen beziehungsweise Männern in Führungspositionen ins Verhältnis zum jeweiligen Geschlecht gesetzt, ist nach wie vor eine deutliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern zu erkennen. So haben im Jahr 2020 9,6 % aller beschäftigten Männer, aber nur 5,6 % der Frauen eine Leitungsfunktion inne. Im Vergleich zum Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil nicht verändert, der Anteil von Männern in Leitungsfunktionen ist dagegen leicht gestiegen, so dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern im Jahr 2020 noch 4,0 Prozentpunkte beträgt.

Tabelle 5: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2010, 2018 und 2020)

Jahr	Anzahl Leitungsfunktionen	Frauenanteil	Anteil Frauen in Leitungsfunktionen an Frauen gesamt	Anteil Männer in Leitungsfunktionen an Männern gesamt
2010	2.186	37,3%	4,3%	8,9%
2018	2.637	46,5%	5,6%	9,4%
2020	2.785	46,5%	5,6%	9,6%

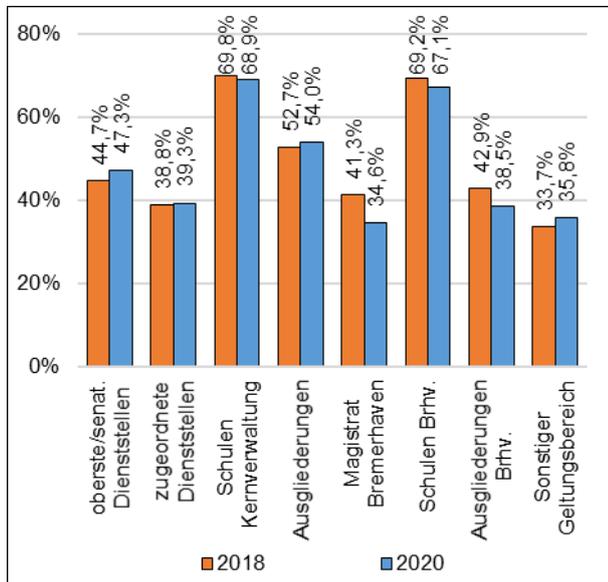
B. 2.1. Leitungsfunktionen und -ebenen in den (Sonder-) Bereichen

Ausschließlich in diesem Kapitel wird die Kernverwaltung auf die drei Sonderbereiche oberste/senatorische, zugeordnete Dienststellen und Schulen aufgeteilt. Insbesondere die separate Darstellung der Frauenanteile in Führungspositionen an den Schulen wirkt sich auf die Frauenanteile in den obersten/senatorischen und zugeordneten Dienststellen aus, da an den Schulen zu 68,9 % Frauen eine Führungsposition innehaben. Entsprechend niedriger fallen die auf diese Weise bereinigten Frauenanteile in den obersten/senatorischen und zugeordneten Dienststellen mit 47,3 % beziehungsweise 39,3 % aus. Zur Vergleichbarkeit mit den Daten des Magistrats Bremerhavens werden auch deren Schulen gesondert dargestellt (vergleiche Schaubild 11). Eine Auflistung der obersten/senatorischen Dienststellen ist in der Anlage 15 auf Seite 32 im Tabellenanhang zu finden.

Im Vergleich zum Jahr 2018 sind 2020 in der Hälfte der (Sonder-)Bereiche die Frauenanteile in den Leitungsfunktionen leicht angestiegen. Jedoch nur in den Bremer und Bremerhavener Schulen sowie in den Ausgliederungen liegen diese insgesamt über 50,0 %. Zumindest in den obersten/senatorischen Dienststellen hat sich der Frauenanteil mit 47,3 % der paritätischen Besetzung angenähert. Die geringsten Frauenanteile in Leitungsfunktionen weisen der Magistrat und die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven sowie der sonstige Geltungsbereich auf. Die getrennte Darstellung der Schulen macht deutlich, dass auch beim Magistrat Bremerhaven der

Anteil an weiblichen Führungskräften ohne Schulleitungen wesentlich geringer ist.

Schaubild 11: Entwicklung der Frauenanteile von Leitungsfunktionen in den (Sonder-) Bereichen (2018 und 2020)



Im Jahr 2020 liegen in 10 von insgesamt 16 **obersten/senatorischen Dienststellen** die Frauenanteile in Führungspositionen unter 50,0 %. Als einzige Dienststelle ist bei der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (dort sind in 2020 ausschließlich Frauen beschäftigt) ein Frauenanteil von 100,0 % zu verzeichnen. Den niedrigsten Frauenanteil von 21,4 % weist die Senatorin für Wissenschaft und Häfen auf. (Die Frauenanteile am Personalbestand in den jeweiligen Dienststellen sind in der Anlage 1 ab Seite 1, die Frauenanteile an den Leitungsfunktionen in den Dienststellen in der Anlage 2 ab Seite 6 des Tabellenanhangs aufgeführt).

Bei etwas mehr als der Hälfte der **zugeordneten Dienststellen** (47 insgesamt) liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte bei mindestens 50,0 %. Das Verwaltungsgericht ist die einzige Dienststelle mit einer weiblichen Führungsquote von 100,0 %, 6 – überwiegend sehr kleine – Dienststellen haben nur männliche Führungskräfte. In nur 8 Dienststellen ist jeweils der Frauenanteil an der Führung größer als der Anteil an Frauen an sich: Eichamt, Feuerwehr, Generalstaatsanwaltschaft, Hansestadt Bremisches Hafenam, Lebensmittelüberwa-

chungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen, Staatsarchiv, Statistisches Landesamt, Verwaltungsgericht.

In den **Schulen der Kernverwaltung** sind die hohen Frauenanteile in den Leitungsebenen 1 und 2 überwiegend auf die große Anzahl von leitenden Frauen in den Schulen des Primarbereiches (84,7 %) zurückzuführen. In diesen sind anteilig auch die meisten Frauen beschäftigt. In den Schulen des Sekundarbereiches II sind Frauen dagegen nur zu 34,4 % als Schulleitung oder stellvertretende Schulleitung tätig. Der Frauenanteil an den Beschäftigten beträgt hier jedoch mehr als 50,0 %.

In 11 der insgesamt 17 Dienststellen der **Ausgliederungen** sind überwiegend weibliche Führungskräfte tätig. In vielen korreliert der prozentuale Anteil an Leitungsfunktionen mit dem Frauenanteil in der jeweiligen Dienststelle, wie beispielsweise beim Eigenbetrieb KiTa Bremen, bei dem sehr viele Frauen beschäftigt sind (Führungsanteil 85,3 %, Frauenanteil 88,2 %). Der Umweltbetrieb Bremen dagegen ist die Ausgliederung mit dem sowohl geringsten Frauenanteil (31,1 %) als auch mit dem geringsten Führungsanteil (20,0 %).

Bei den **Schulen des Magistrats Bremerhavens** verhält es sich ähnlich wie bei den Schulen der Bremer Kernverwaltung. In diesen sind prozentual die meisten Frauen beschäftigt (68,4 %) und auch der Frauenanteil in Führungspositionen ist hoch (67,1 %). Differenzierungen zu den einzelnen Schulformen des Magistrates Bremerhaven liegen nicht vor, so dass keine Vergleiche gezogen werden können. Bei 14 der insgesamt 35 Dienststellen des **Magistrats Bremerhaven** liegt der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen bei mindestens 50,0 %. In 11 Dienststellen sind ausschließlich Männer in leitenden Positionen vertreten, in 5 Dienststellen ausschließlich Frauen.

In 2 der 3 **Ausgliederungen Bremerhavens** sind weibliche Beschäftigte höchstens zu 37,5 % an den Leitungsfunktionen vertreten. Nur in einer Ausgliederung beträgt der Frauenanteil 50,0 %.

Bei knapp der Hälfte der Dienststellen des **sonstigen Geltungsbereichs** sind Führungspositionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. 4 Dienststellen haben nur männliche Führungskräfte, 2 Dienststellen ausschließlich weibliche.

Bei Betrachtung der **Leitungsebenen** in den jeweiligen Bereichen ist zu erkennen, dass in der **Leitungsebene 1** nur im Bereich der Schulen und bei den Ausgliederungen die Leitungspositionen mit mehr als der Hälfte von Frauen besetzt sind. Im sonstigen Geltungsbereich sind Frauen in der Leitungsebene 1 am geringsten vertreten, die zugeordneten Dienststellen zeigen den zweitgeringsten Wert auf.

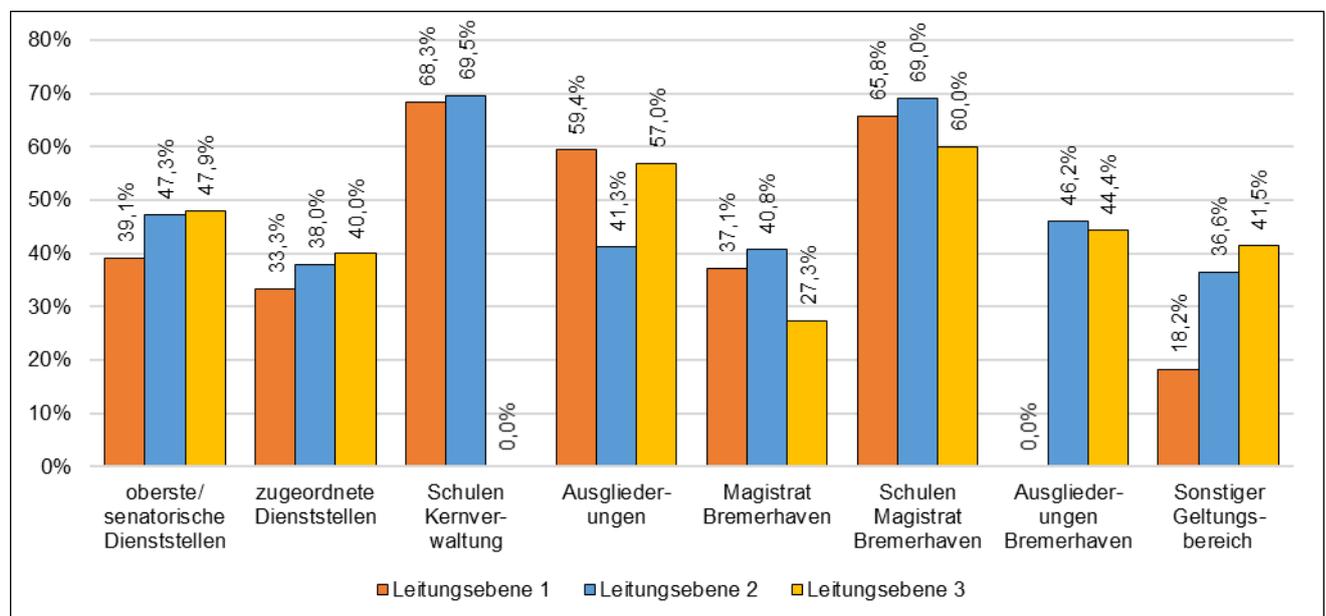
In **Leitungsebene 2** liegen die Frauenanteile in Führungspositionen nur in den Schulen der Kernverwaltung und Bremerhavens über 50,0 % und sind fast identisch. Bei den obersten/senatorischen

Dienststellen ist immerhin knapp die Hälfte der Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt. Ansonsten sind Frauen in dieser Leitungsebene mit einer Spannweite zwischen 36,0 % bis etwa 46,0 % vertreten.

Die Hälfte der Bereiche hat in der **Leitungsebene 3** die höchsten Frauenanteile zu verzeichnen. Bei den Ausgliederungen und beim Magistrat ist dieses hauptsächlich durch den hohen Anteil an KiTa-Leitungen begründet (vergleiche Schaubild 12).

In der Anlage 19 auf Seite 35 des Tabellenanhangs sind je Leitungsebene alle Leitungsfunktionen mit Beschäftigtenanzahl und Frauenanteilen aufgeführt.

Schaubild 12: Frauenanteile in den Leitungsebenen in den (Sonder-) Bereichen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 20 auf Seite 36 im Tabellenanhang

B. 2.2. Leitungsfunktionen nach Voll- und Teilzeit, Entlohnungsstufen und Personalgruppen

Im Jahr 2020 arbeiten 15,9 % der Beschäftigten in Leitungsfunktionen in Teilzeit. Im Vergleich zum Jahr 2018 ist dieser Wert zum einen insgesamt, zum anderen auch innerhalb beider Geschlechter um jeweils 2,1 Prozentpunkte angestiegen. Von den

weiblichen Beschäftigten mit Leitungsfunktion arbeiten 25,8 % in Teilzeit, von den männlichen Beschäftigten sind es 7,3 %. Insgesamt haben 2,8 % aller in Teilzeit beschäftigten Frauen eine Leitungsfunktion inne, bei den Männern sind dies 4,3 % (vergleiche Tabelle 6). Beide Geschlechter sind dabei zumeist als Schulleitung oder als Leitungskraft im allgemeinen Verwaltungsbereich tätig, Frauen darüber hinaus als KiTa-Leitung.

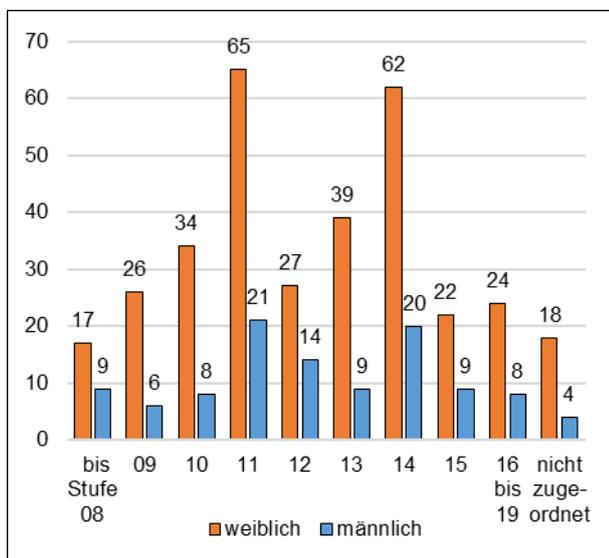
Tabelle 6: Beschäftigte in den Leitungsfunktionen nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (2018 und 2020)

Beschäftigungsumfang	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2020	Frauenanteil 2018	Anteil Frauen in Leitungsfunktionen an Frauen gesamt 2020	Anteil Männer in Leitungsfunktionen an Männern gesamt 2020
Vollzeit	962	1.381	2.356	41,1%	41,1%	8,5%	10,6%
Teilzeit	334	108	442	75,6%	79,7%	2,8%	4,3%
insgesamt	1.296	1.489	2.785	46,5%	46,5%	5,6%	9,6%
Teilzeitquote 2020	25,8%	7,3%	15,9%	-	-	-	-

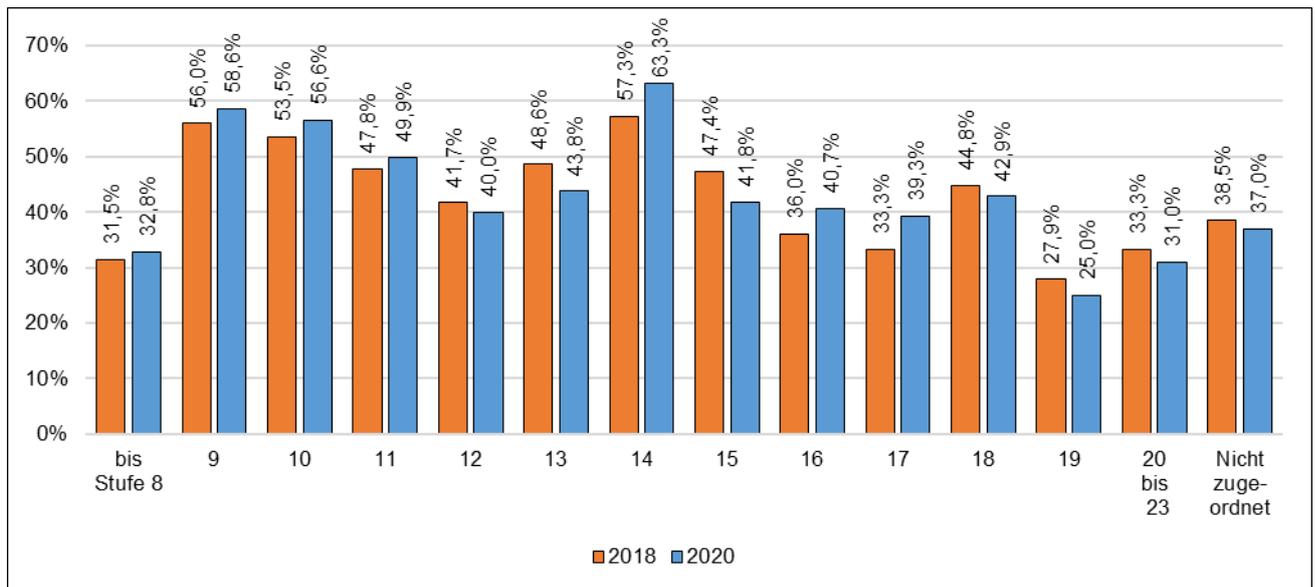
Das folgende Schaubild 13 stellt die Verteilung der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Leitungsfunktionen auf die Entlohnungsstufen dar. Sowohl die überwiegende Anzahl weiblicher als auch männlicher Teilzeitbeschäftigter ist in den Entlohnungsstufen 11 und 14 eingruppiert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die absoluten Zahlen teilweise sehr gering sind.

Im Schaubild 14 werden die Frauenanteile an den Leitungsfunktionen innerhalb der Entlohnungsstufen im Jahr 2020 im Vergleich zu 2018 aufgezeigt. Bei der Hälfte der aufgezeigten Entlohnungsstufen haben sich die Frauenanteile erhöht, jedoch nur in den Entlohnungsstufen 9, 10 und 14 beträgt dieser mehr als die angestrebten 50,0 %. In der Entlohnungsstufe 11 ist zumindest fast ein paritätischer Frauenanteil erreicht.

Schaubild 13: Anzahl Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen in den Entlohnungsstufen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 18 auf Seite 34 im Tabellenanhang

Schaubild 14: Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2018 und 2020)

Quelle: Siehe Anlage 17 auf Seite 34 im Tabellenanhang

Insgesamt ist die überwiegende Anzahl von Beschäftigten in Leitungsfunktionen in den Personalgruppen Verwaltungs- und Lehrpersonal sowie im Polizeibereich und beim Erziehungs- und Betreuungspersonal vertreten. Überdurchschnittlich viele Frauen in Leitungsfunktionen finden sich in den Personalgruppen des Erziehungs- und Betreuungspersonals (86,7 %), beim Personal der Kulturpflege

(79,2 %), bei den Sozialarbeiter:innen (65,7 %) sowie beim Lehrpersonal (61,6 %). In den Personalgruppen Polizei, Strafvollzug und technisches Personal sind Frauen in leitenden Positionen vergleichsweise gering vertreten (vergleiche Tabelle 7).

Tabelle 7: Anzahl Beschäftigte mit Leitungsfunktionen in den Personalgruppen (2018 und 2020)

Leitungsfunktionen in den Personalgruppen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2020	Vergleich Frauenanteil 2018
Ärzt:in und Zahnärzt:in	12	8	20	60,0%	47,1%
Bautechnisches Personal	27	70	97	27,8%	27,7%
Betriebspersonal	1	6	7	14,3%	0,0%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	91	14	105	86,7%	83,5%
Fahrer:in, Beifahrer:in, Fahrer:in von Arbeitsgeräten	0	3	3	0,0%	0,0%
Feuerwehr	1	44	45	2,2%	4,0%
Forschungspersonal	14	36	50	28,0%	33,3%
Gärtner:in, Garten- und Friedhofsarbeiter:in	5	34	39	12,8%	9,5%
Hafenpersonal	1	2	3	33,3%	0,0%
Haus-, Küchen- und Wirtschaftspersonal	2	6	8	25,0%	33,3%
Hausmeister:innen, Heizer:innen und sonstiges Hauspersonal	0	2	2	0,0%	0,0%
Justizpersonal (ordentliche Gerichte)	34	23	57	59,6%	59,3%
Kanalarbeiter:in, Arbeiter:in bei den Pumpwerken	0	1	1	0,0%	-
KFZ-Handwerker:in	0	1	1	0,0%	0,0%
Köch:in, Konditor:in sowie Schlachter:in	3	10	13	23,1%	42,9%
Lehrpersonal	262	163	425	61,6%	61,5%
Nicht zugeordnet	17	33	50	34,0%	39,1%
Personal der Gewerbeaufsicht und des Eichwesens	1	4	5	20,0%	40,0%
Personal der Kulturpflege	42	11	53	79,2%	72,9%
Polizei	29	241	270	10,7%	9,9%
Reinigungs- und Küchenhilfspersonal	1	0	1	100,0%	100,0%
Richter:in bei den übrigen Gerichten	2	6	8	25,0%	33,3%
Richter:in, Staatsanwält:in/ordentliche Gerichte	16	12	28	57,1%	55,2%
Sonstiges Personal	40	94	134	29,9%	23,6%
Sonstiges Personal bei den übrigen Gerichten	5	0	5	100,0%	75,0%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	4	0	4	100,0%	66,7%
Sonstiges technisches Personal	16	63	79	20,3%	20,5%
Sozialarbeiter:in	23	12	35	65,7%	69,0%
Steuerpersonal	30	22	52	57,7%	67,9%
Strafvollzugspersonal	2	21	23	8,7%	14,3%
Tierärzt:in	2	5	7	28,6%	28,6%
Verwaltungspersonal	613	542	1.155	53,1%	52,9%
insgesamt	1.296	1.489	2.785	46,5%	46,5%

B. 3. Beförderungen und Höhergruppierungen

B. 3.1. Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen

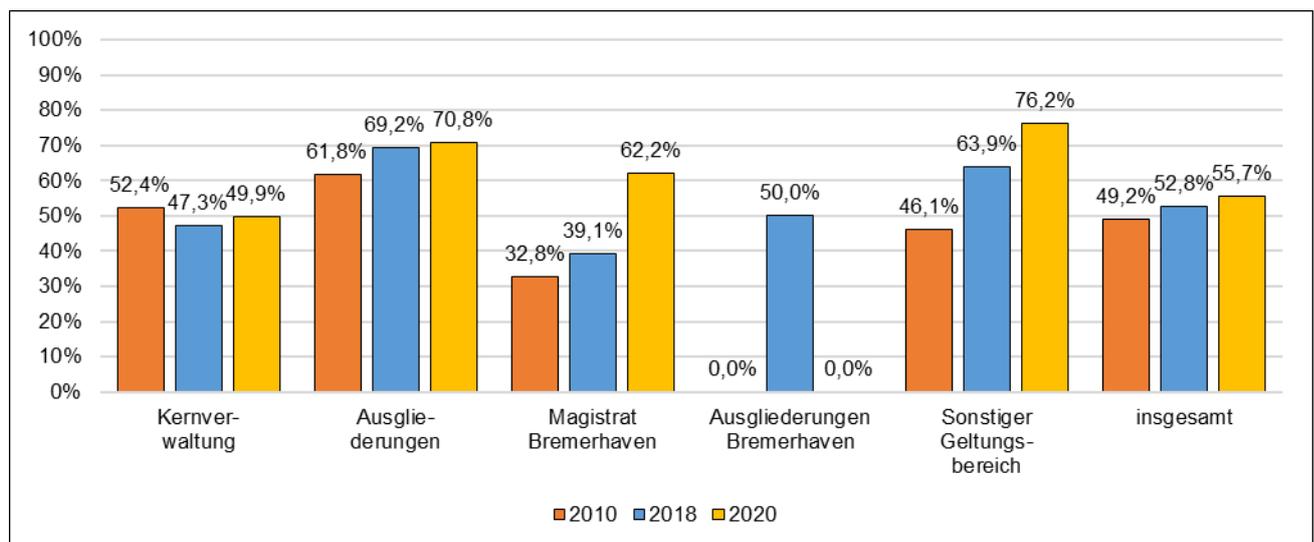
Methodischer Überblick:

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

Seit dem Jahr 2010 hat sich der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt von 49,2 % auf 55,7 % im Jahr 2020 erhöht. In den

einzelnen Bereichen haben sich die Frauenanteile im Vergleich zum Jahr 2018, bis auf die Ausgliederungen Bremerhaven, die auch nur 1 % der Gesamtbeschäftigten ausmachen, überall erhöht. Aktuell beträgt der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen in allen Bereichen jeweils insgesamt mindestens 49,9 %, in den Ausgliederungen und im sonstigen Geltungsbereich sogar über 70,0 %. Der höchste Frauenanteil im Jahr 2020 liegt mit 76,2 % im sonstigen Geltungsbereich, gefolgt von den Ausgliederungen mit 70,8 % und dem Magistrat Bremerhaven mit 62,2 %. Der geringste Wert liegt mit 49,9 % in der Kernverwaltung. Insgesamt sind im Jahr 2020 1.586 Beschäftigte befördert oder höhergruppiert worden, dies sind insgesamt 128 weniger als im Jahr 2018.

Schaubild 15: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2010, 2018 und 2020)



Quelle: Siehe Anlage 21 Seite 36 im Tabellenanhang

Betrachtet man die Verteilung der Beförderungen und Höhergruppierungen auf die einzelnen **Personalgruppen**, ist überwiegend festzustellen, dass die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen, in denen Frauen überproportional vertreten sind, auch entsprechend hoch sind, wie beispielsweise beim Lehr-, Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie in der Raumpflege. Insgesamt verteilen sich über die Hälfte der Beförderungen und Höhergruppierungen allein auf das Verwaltungs- und Polizeipersonal. Die Frauenanteile fallen

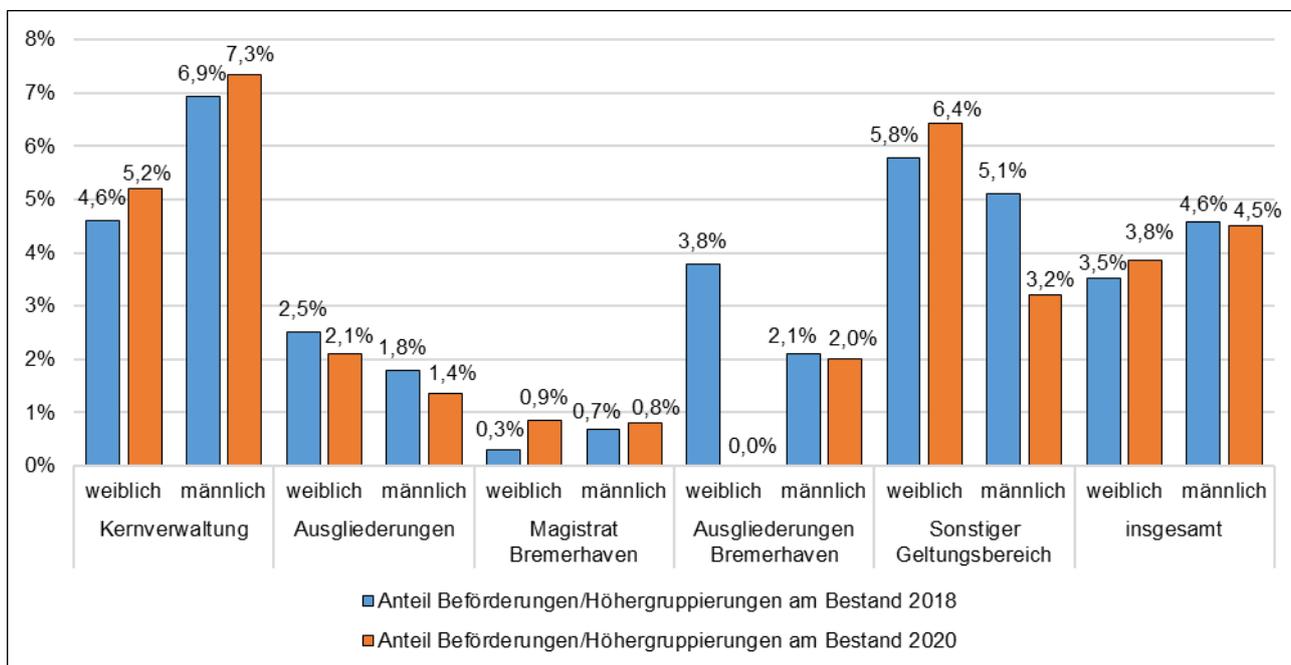
mit 66,7 % beziehungsweise 26,7 % dabei sehr unterschiedlich aus. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass das Polizeipersonal des gesamten Geltungsbereiches nur zu 28,7 % Frauen umfasst, während das Verwaltungspersonal einen Frauenanteil von 68,7 % aufweist (vergleiche Anlage 4 auf Seite 19 des Tabellenanhangs). Eine Übersicht der Beförderungen und Höhergruppierungen nach Personalgruppen gesamt und in den einzelnen Bereichen ist in der Anlage 22 ab Seite 37 im Tabellenanhang aufgeführt.

B. 3.2. Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand

Im Jahr 2000 gab es noch eine wesentliche Diskrepanz zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten an den Beförderungen und Höhergruppierungen gemessen an der Beschäftigtenzahl des jeweiligen Geschlechts (4,9 % der Frauen im Verhältnis zu 8,5 % der Männer; Personalbericht 2011, Band III, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010, Die Senatorin für Finanzen, Oktober 2011, Seite 33) Das Geschlechterverhältnis hat sich im Laufe der Jahre angeglichen. Im Jahr 2020 war der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen gemessen am gesamten Frauenbestand mit 3,8 % etwas höher als im Jahr 2018 mit 3,5 %. Hingegen haben im Jahr 2018 4,6 % und im Jahr 2020 4,5 % der männlichen Beschäftigten eine Beförderung oder Höhergruppierung erhalten (vergleiche Schaubild 16 unter insgesamt).

Bei Betrachtung der einzelnen Bereiche war der Anteil der Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Verhältnis zu den weiblichen Beschäftigten im Jahr 2018 mit 5,8 % im sonstigen Geltungsbereich am höchsten, wie auch im Jahr 2020 mit 6,4 %. Im Vergleich lag der Anteil der männlichen Beschäftigten an Beförderungen und Höhergruppierungen im Jahr 2018 bei 5,1 % und im Jahr 2020 bei nur 3,2 %. Der zweithöchste Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen der weiblichen Gesamtbeschäftigten lag im Jahr 2018 mit 4,6 % in der Kernverwaltung, im Jahr 2020 hat sich der Wert auf 5,2 % erhöht. Hingegen wurden im Jahr 2018 6,9 % und im Jahr 2020 7,3 % der männlichen Beschäftigten in der Kernverwaltung befördert und damit 2,3 beziehungsweise 2,1 Prozentpunkte mehr als weibliche Beschäftigte. Neben der Kernverwaltung liegt der Anteil der Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen noch bei den Ausgliederungen Bremerhavens unter dem der Männer.

Schaubild 16: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand in den Bereichen (2018 und 2020)

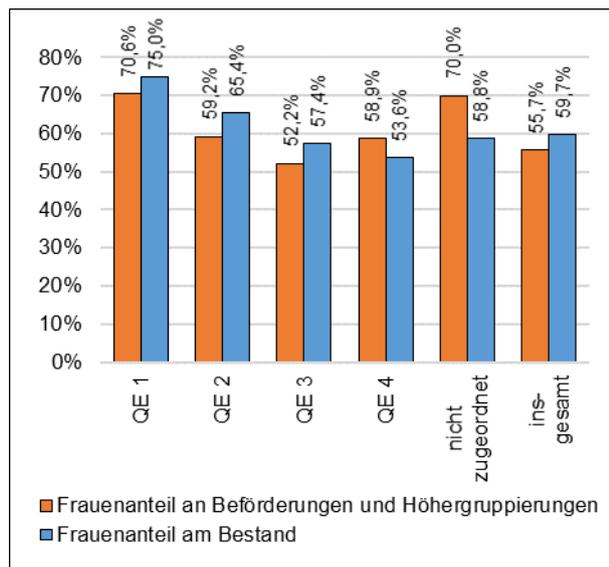


Quelle: Siehe Anlage 23 auf Seite 38 im Tabellenanhang

B. 3.3. Beförderungen und Höhergruppierungen nach Qualifikationsebenen und Entlohnungsstufen

Die Frauenanteile am Bestand insgesamt nehmen mit steigender Qualifikationsebene ab. Während die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen bis zur Qualifikationsebene 3 ebenfalls sinken, steigt der Anteil in der Qualifikationsebene 4 wieder an. In allen Qualifikationsebenen und der Gruppe der nicht zugeordneten beträgt der Frauenanteil an den Bestandsbeschäftigten mindestens 50,0 %, sowie auch der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen in allen Qualifikationsebenen und bei den nicht zugeordneten Beschäftigten bei mindestens 50 % liegt.

Schaubild 17: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen (QE), (2020)



Quelle: Siehe Anlage 24 auf Seite 38 im Tabellenanhang

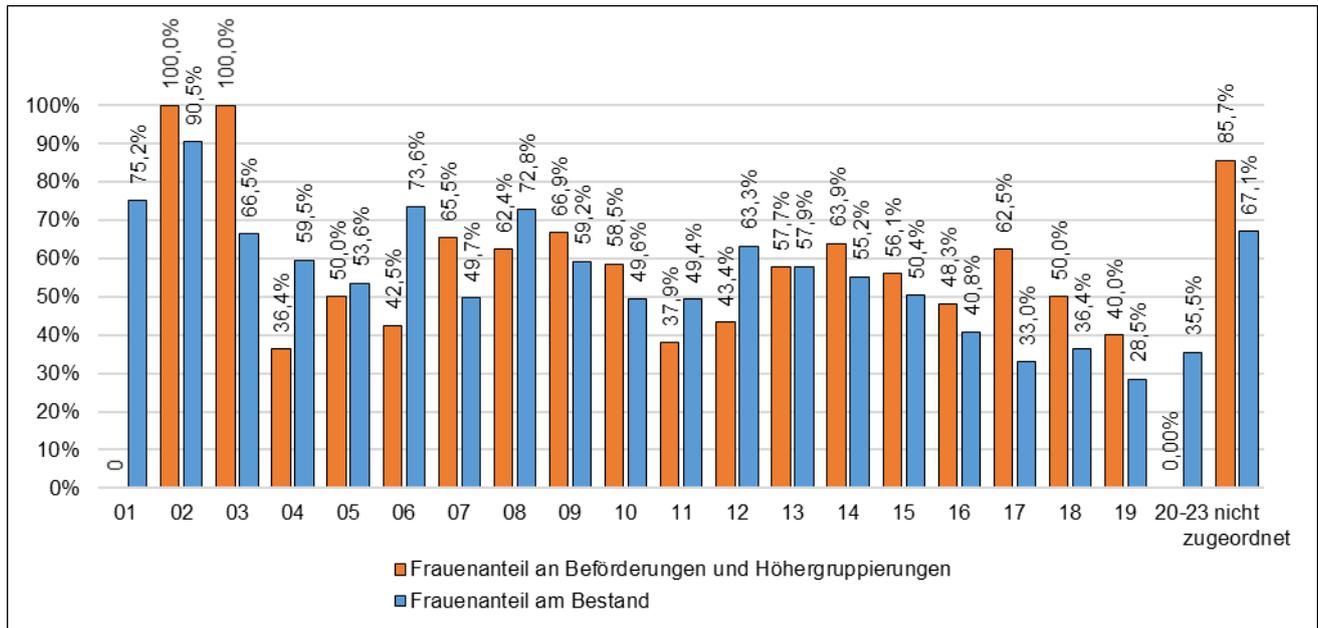
Werden dagegen die Qualifikationsebenen in den einzelnen Bereichen des Geltungsbereichs be-

trachtet (vergleiche Anlage 25 auf Seite 39 im Tabellenanhang), liegen die Frauenanteile nur noch in den Qualifikationsebenen 1 und 3 und bei den nicht zugeordneten in der Kernverwaltung unter 50,0 %. In allen anderen Qualifikationsebenen der anderen Bereiche liegen die Anteile bei mindestens 50,0 %.

In den Qualifikationsebenen 2 und 4 der Kernverwaltung liegen die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen zwar über 50 %, allerdings ist hier anzumerken, dass in allen Ebenen der Kernverwaltung der Anteil der Beförderungen gemessen am Personalbestand bei den Männern höher liegt als bei den Frauen. Beim Magistrat und bei den Ausgliederungen Bremerhavens liegen dagegen die Frauenanteile der Beförderungen in Bezug auf den Personalbestand in allen Ebenen über dem der Männer. Außer in der Qualifikationsebene 2 liegen ebenso, sowohl bei den Ausgliederungen, wie auch beim sonstigen Geltungsbereich, die Frauenanteile gemessen am Bestand über dem der Männer. Die größte Differenz der Geschlechter an den Beförderungen liegt mit 7,4 % Frauenanteil in Bezug auf den Bestand zu 29,6 % Männeranteil in der Qualifikationsebene 2 im sonstigen Geltungsbereich.

Bei Betrachtung der Anteile in den einzelnen Entlohnungsstufen (vergleiche Schaubild 18) liegen die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Entlohnungsstufen 4, 6 und 12 trotz eines Frauenanteils von über 50,0 % am Bestand unter einem Anteil von 50,0 %. Ebenso in den Entlohnungsstufen 11, 16, 19, und in den zusammengefassten Entlohnungsstufen 20-23, wobei hier der Frauenanteil am Bestand auch unter 50,0 % liegt. In den übrigen Entlohnungsstufen liegt der Anteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen bei mindestens 50,0 %, in den Entlohnungsstufen 2, 3, 7, 9, 10, 14, 15, 17, 18 und bei den nicht zugeordneten Beschäftigten liegt der Anteil außerdem über dem Frauenanteil am Bestand.

Schaubild 18: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen und am Bestand nach Entlohnungsstufen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 26 auf Seite 40 im Tabellenanhang

B. 4. Stellenbesetzungen

B. 4.1. Stellenbesetzungen in Dienststellen und ausgewählten Personalgruppen

Methodischer Überblick:

Bei den Stellenbesetzungen handelt es sich grundsätzlich um (Neu-)Besetzungen von Stellen, die sowohl die Einstellungen von Personen vom externen Arbeitsmarkt, als auch Umsetzungen und Versetzungen innerhalb einer Dienststelle oder den Wechsel von Dienststellen beinhalten.

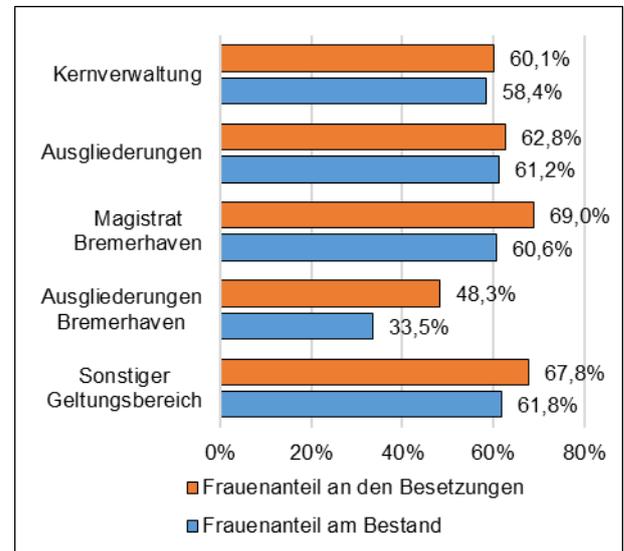
Im Jahr 2020 wurden insgesamt 2.061 Stellen neu besetzt. Der Frauenanteil an Stellenbesetzungen von insgesamt 63,3 % im Jahr 2020 hat sich im Vergleich zum Jahr 2018 verringert. Hierbei ist anzumerken, dass im Jahr 2020 die Stellenbesetzungen in den Schulen fehlen und vor 2012 auch nur vereinzelt Stellenbesetzungen an Schulen vorlagen. Damit haben in 2020 6,0 % aller Frauen und 5,0 % aller Männer des LGG-Geltungsbereichs eine neue Stelle besetzt.

Tabelle 8: Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2010, 2018 und 2020)

Anzahl der Stellenbesetzungen	2010	2018	2020
weiblich	677	1.670	1.304
männlich	418	743	757
insgesamt	915	2.413	2.061
Frauenanteil	74,0%	69,2%	63,3%
Frauenanteil an Frauen insgesamt	3,8%	8,0%	6,0%
Männeranteil an Männern insgesamt	2,3%	4,9%	5,0%

Der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen in den einzelnen Bereichen des LGG-Geltungsbereichs liegt, mit Ausnahme der Ausgliederungen Bremerhavens, jeweils über 50,0 %. Beim Magistrat Bremerhaven ist der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen mit 69,0 % am höchsten. In allen Bereichen ist der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen jeweils höher als der Frauenanteil am Personalbestand.

Schaubild 19: Frauenanteile am Personalbestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 28 auf Seite 41 im Tabellenanhang

Stellenbesetzungen in den Dienststellen: Innerhalb der Kernverwaltung wurden vor allem beim Amt für Soziale Dienste - Sozialzentren sowie bei der Polizei Bremen Stellenbesetzungen vorgenommen, die Frauenanteile betragen dabei 70,5 % beziehungsweise 41,7 %. In den Ausgliederungen fanden Stellenbesetzungen vornehmlich bei der Hochschule Bremerhaven (Frauenanteil 64,6 %) und bei Performa Nord (Frauenanteil 69,2 %) statt. Beim Magistrat und den Ausgliederungen Bremerhavens wurden beim Amt für Jugend, Familie und Frauen (Frauenanteil 87,1 %) sowie beim Schulamt (Frauenanteil 73,6 %) und im sonstigen Geltungsbereich bei der Weser-Elbe-Sparkasse (Frauenanteil 62,5 %) die meisten Stellenbesetzungen vorgenommen (vergleiche Anlage 27 auf Seite 41 im Tabellenanhang).

Stellenbesetzungen in den Personalgruppen: Zirka 63,7 % der Stellenbesetzungen entfallen alleine auf die Personalgruppen Verwaltungspersonal sowie Sozialarbeiter:innen/Erziehungs- und Betreuungspersonal, in denen die Frauenanteile ohnehin deutlich über 50 % liegen. In männerdominierten Personalgruppen wie dem Strafvollzugspersonal und der Feuerwehr sind die Frauenanteile an den

Stellenbesetzungen mit 16,7 % beziehungsweise 24,0 % mit am geringsten (vergleiche Tabelle 9).

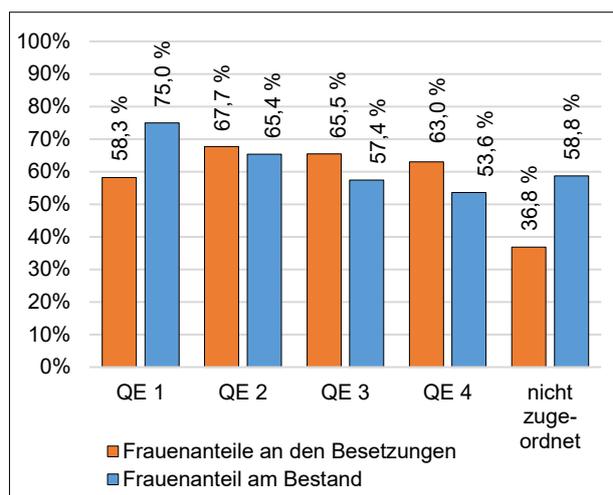
Tabelle 9: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen in den Personalgruppen (2020)

Stellenbesetzungen in den Personalgruppen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	659	340	999	66,0 %
Polizei	9	16	25	36,0 %
Feuerwehr	6	19	25	24,0 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	61	25	86	70,9 %
Strafvollzugspersonal	2	10	12	16,7 %
Lehrpersonal	15	13	28	53,6 %
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	245	68	313	78,3 %
Personal der Gesundheitspflege	52	15	67	77,6 %
Technisches Personal	39	78	117	33,3 %
Steuerpersonal	50	31	81	61,7 %
Forschungspersonal	24	8	32	75,0 %
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	20	3	23	87,0 %
Sonstiges Personal	121	131	252	48,0 %
Nicht zugeordnet	1	0	1	100,0 %
insgesamt	1.304	757	2.061	63,3 %

B. 4.2. Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen

Der überwiegende Anteil von Stellenbesetzungen (37,7 %) wurde in der Qualifikationsebene 3 vorgenommen, die wenigsten in der Qualifikationsebene 1 (12,9 %). Wie in Schaubild 20 dargestellt, liegen die Frauenanteile an den Besetzungen in allen Qualifikationsebenen bei über 50,0 %. Nur in Qualifikationsebene 1 und bei den nicht zugeordneten liegen die Frauenanteile an den Besetzungen jeweils unter den Frauenanteilen des Personalbestands. Zur weiteren Information werden die Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen in den jeweiligen Bereichen in der Anlage 30 auf Seite 42 des Tabellenanhangs aufgeführt.

Schaubild 20: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen (QE) (2020)



Quelle: Siehe Anlage 29 auf Seite 42 im Tabellenanhang

B. 4.3. Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse

Im Jahr 2020 wurden im LGG-Geltungsbereich insgesamt 1.402 Beschäftigungsverhältnisse neu begründet. Diese Zahl ergibt sich nach Abzug der Versetzungen, Umsetzungen und Dienststellenwechsel, die in dieser Auswertung keine Berücksichtigung finden.

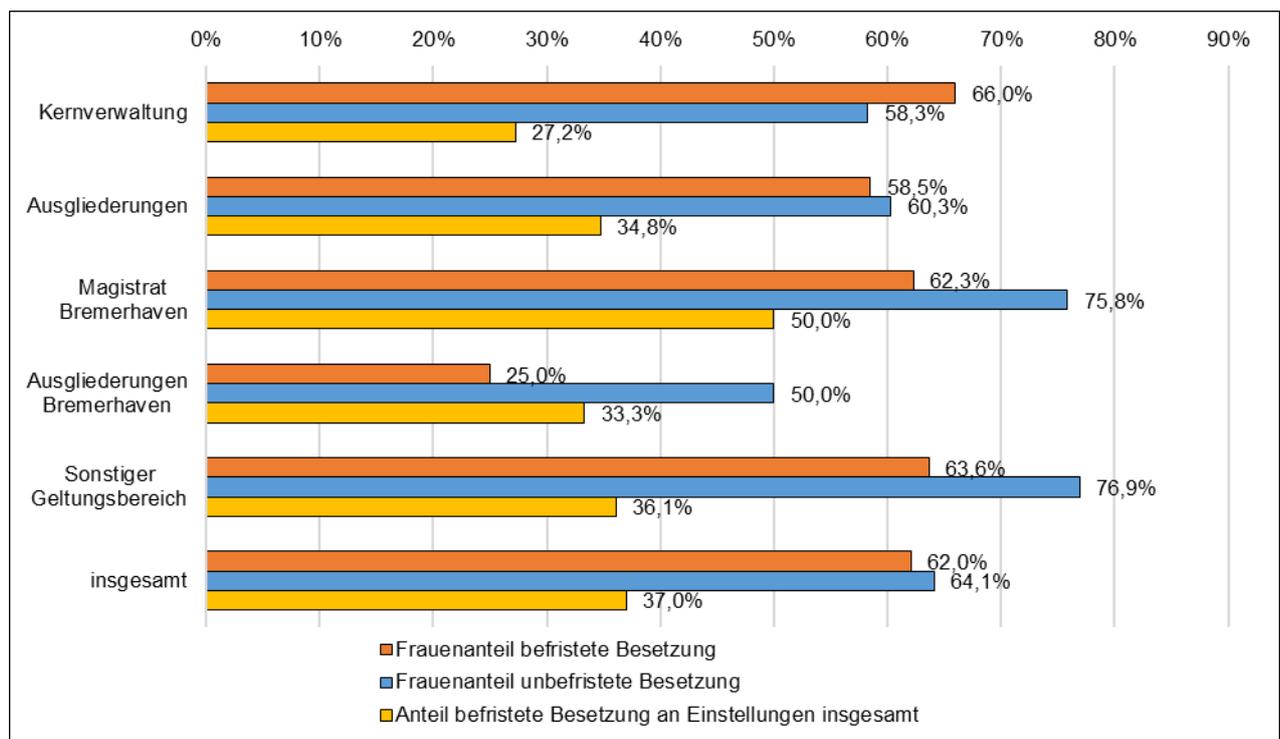
Im Jahr 2020 überwiegt insgesamt deutlich die Anzahl unbefristeter Stellenbesetzungen gegenüber den befristeten. Letztere nehmen einen Anteil von 37,0 % ein, Frauen sind davon zu 62,0 % betroffen. Damit hat sich gegenüber 2018 sowohl der Anteil von befristeten Stellenbesetzungen (40,1 %) als auch der Frauenanteil an befristeten Beschäfti-

gungsverhältnissen (64,4 %) verringert. Gegebenenfalls hat hier die „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen“ (Neufassung 2018) Wirkung gezeigt. Gemäß dieser sollten Beschäftigungsverhältnisse möglichst unbefristet sein.

Die höchste Anzahl befristeter Einstellungen (236) fällt auf den Magistrat Bremerhaven. 62,3 % dieser Beschäftigungsverhältnisse werden mit Frauen vorwiegend bei den Sozialarbeiter:innen und Erziehungs- und Betreuungspersonal eingegangen.

Die höchste Anzahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse insgesamt wird in der Kernverwaltung abgeschlossen, Frauen sind daran zu 58,3 % beteiligt.

Schaubild 21: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach befristeten und unbefristeten neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Bereichen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 31 auf Seite 43 im Tabellenanhang

B. 5. Arbeitszeitänderungen

B. 5.1. Arbeitszeitänderungen

Insgesamt haben in 2020 5.323 Beschäftigte ihre Arbeitszeit verändert. Den 2.941 Arbeitszeiterhöhungen mit einem Frauenanteil von 82,8 % stehen 2.382 Arbeitszeitreduzierungen mit einem Frauenanteil von 79,8 % gegenüber (siehe Tabelle 10). Aufgrund der geringen Anzahl von Arbeitszeitänderungen in den Ausgliederungen Bremerhaven werden diese in diesem Kapitel mit den Arbeitszeitänderungen des Magistrates Bremerhaven zusammengefasst dargestellt. Zusammengefasst haben 18,9 % aller Frauen ihre Arbeitszeit geändert. Weibliche Beschäftigte nutzen die Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen, von denen nur insgesamt 6,4 % hiervon Gebrauch machen.

Bis auf den sonstigen Geltungsbereich sind in allen Bereichen mehr Arbeitszeiterhöhungen als -reduzierungen umgesetzt worden. Gemessen an der Anzahl liegen innerhalb der Kernverwaltung die Schwerpunkte von Arbeitszeiterhöhungen vor allem im Schulbereich – vornehmlich bei den Schulen der Primarstufe und den Oberschulen – und bei der Polizei. Bei den Ausgliederungen werden hauptsächlich bei KiTa Bremen und der Universität Bremen Arbeitszeiterhöhungen vorgenommen. Bei Arbeitszeitreduzierungen verhält es sich ähnlich.

Beim Magistrat und den Ausgliederungen Bremerhavens ist der Frauenanteil sowohl an den Arbeitszeiterhöhungen mit 92,9 % als auch an den Arbeitszeitreduzierungen mit 87,4 % am höchsten.

Tabelle 10: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Bereichen (2020)

Arbeitszeiterhöhungen nach Bereichen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil am Bestand	Männeranteil am Bestand
Kernverwaltung	1.491	285	1.776	84,0%	13,3%	3,6%
Ausgliederungen	692	191	883	78,4%	11,1%	4,8%
Magistrat und Ausgliederungen Bremerhaven	182	14	196	92,9%	5,6%	0,7%
Sonstiger Geltungsbereich	70	16	86	81,4%	3,1%	1,1%
insgesamt	2.435	506	2.941	82,8%	10,6%	3,3%

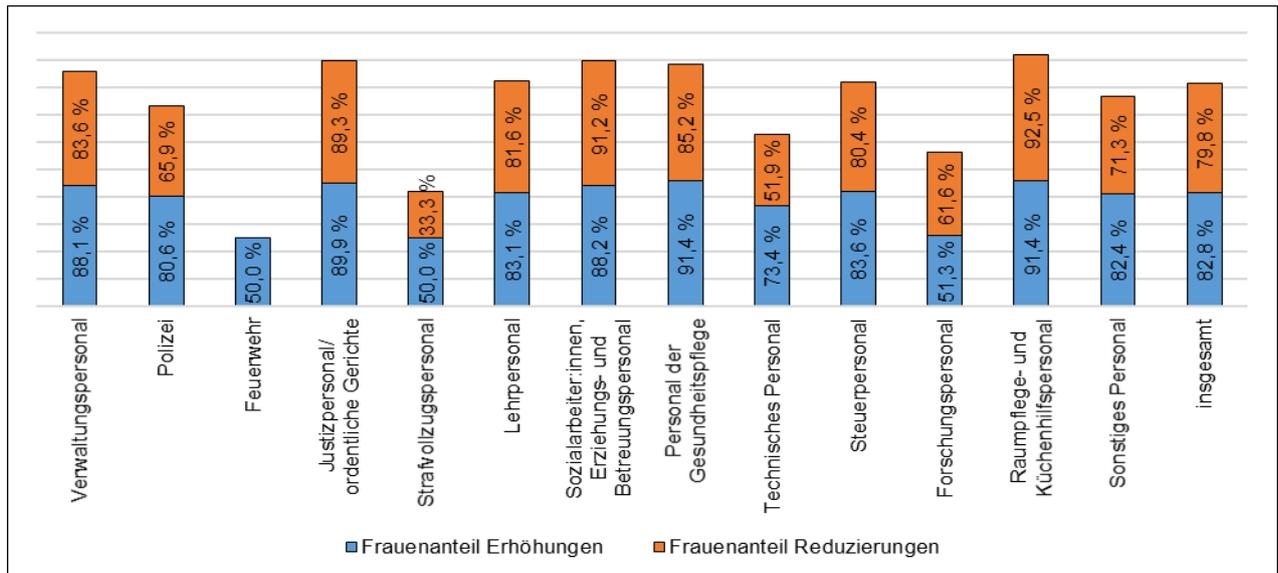
Arbeitszeitreduzierungen nach Bereichen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil am Bestand	Männeranteil am Bestand
Kernverwaltung	1.108	279	1.387	79,9%	9,9%	3,5%
Ausgliederungen	616	170	786	78,4%	9,9%	4,3%
Magistrat und Ausgliederungen Bremerhaven	97	14	111	87,4%	3,0%	0,7%
Sonstiger Geltungsbereich	80	18	98	81,6%	3,6%	1,3%
insgesamt	1.901	481	2.382	79,8 %	8,3%	3,1%

B. 5.2. Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen, Qualifikationsebenen und Entlohnungsstufen

In 2020 erfolgt die überwiegende Anzahl an Arbeitszeitänderungen beim Lehrpersonal, beim Verwaltungspersonal, beim Verwaltungspersonal, bei den Sozialarbeiter:innen, Erziehungs-/Betreuungspersonal sowie bei der Polizei. Der Frauenanteil an den Arbeitszeiterhöhungen in

den einzelnen Personalgruppen bewegt sich von 50,0 % bei der Feuerwehr bis hin zu 91,4 %, jeweils beim Personal der Gesundheitspflege und dem Raumpflege- und Küchenhilfspersonal (siehe Schaubild 22). Die Frauenanteile bei den Arbeitszeitreduzierungen liegen dabei überwiegend unter den prozentualen Werten der Arbeitszeiterhöhungen.

Schaubild 22: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen (2020)



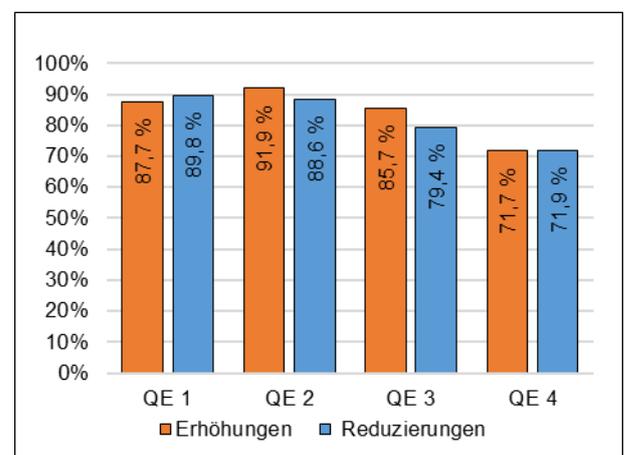
Quelle: Siehe Anlage 32 auf Seite 44 im Tabellenanhang

Diesen Unterschied zeigt auch das Schaubild 23 bezüglich der Qualifikationsebenen auf. Bis auf Qualifikationsebene 1 ist in allen Qualifikationsebenen im Jahr 2020 der Frauenanteil an den Arbeitszeiterhöhungen größer als an den -reduzierungen. Die Frauenanteile an den Arbeitszeiterhöhungen sind in der Qualifikationsebene 2 mit 91,9 % am höchsten und sinken mit steigender Qualifikationsebene auf 71,7 % in Qualifikationsebene 4. Offensichtlich reduzieren wesentlich mehr Männer in den Qualifikationsebenen 3 und 4 ihre Arbeitszeit als in den Qualifikationsebenen 1 und 2.

Auf einzelne Entlohnungsstufen bezogen, sind die größten Anteile an Arbeitszeitänderungen in den Entlohnungsstufen 8, 9 und 13 festzustellen (vergleiche hierzu Anlage 34 auf Seite 45 im Tabellenanhang). Dies ist hauptsächlich auf das Lehrpersonal in den Schulen (Entlohnungsstufe 13), das Erziehungs- und Betreuungspersonal bei

KiTa Bremen (Entlohnungsstufe 8) sowie Beschäftigte bei der Polizei Bremen und dem Amt für Soziale Dienste – Sozialzentren – zurückzuführen.

Schaubild 23: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Qualifikationsebenen (QE) (2020)



Quelle: Siehe Anlage 33 auf Seite 44 im Tabellenanhang

B. 6. Ausbildung

Methodischer Überblick:

Die diesem LGG-Bericht zu Grunde liegenden Personalstrukturdaten (38.579 Personen) enthalten keine Daten über sich in Ausbildung befindende Personen. Um dennoch einen Überblick über Personen, die im Jahr 2020 eine Ausbildung begonnen haben, geben zu können, werden in diesem Kapitel die Daten hierzu gesondert dargestellt.

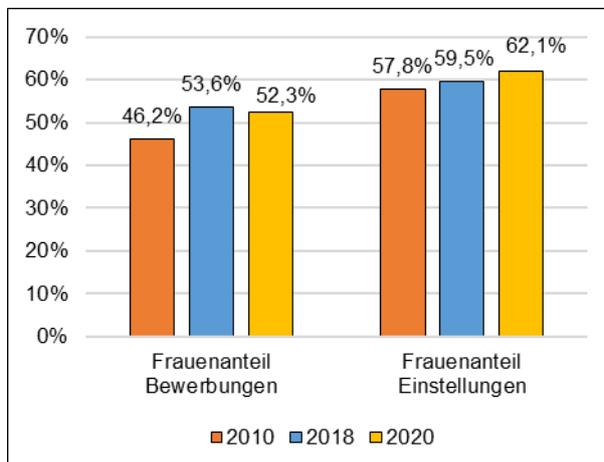
Im Jahr 2020 wurden im Geltungsbereich des LGG insgesamt 1.171 Auszubildende in 65 verschiedenen Ausbildungsberufen, Referendariaten sowie Anerkennungspraktika eingestellt. Davon entfallen 1.052 Auszubildende auf die Kernverwaltung, ein Auszubildender auf die Ausgliederungen, 61 auf den Magistrat Bremerhaven und 58 auf den sonstigen Geltungsbereich.

B. 6.1. Frauenanteile an den Bewerbungen

In 2020 sind insgesamt 7.894 Bewerbungen auf Ausbildungsstellen im Geltungsbereich des LGG eingegangen. Etwas mehr als die Hälfte (52,3 %) der Bewerbungen stammen von Frauen. Auf jeden Ausbildungsplatz entfallen durchschnittlich 10 Bewerbungen. Im Verhältnis zum Frauenanteil an den Bewerbungen (52,3 %) werden mit 62,1 % mehr weibliche Auszubildende eingestellt. Dies liegt vor allem an den Referendar:innen an Schulen (insgesamt 382 Personen). Ohne Berücksichtigung der Einstellung von Referendar:innen ergäbe sich ein Frauenanteil von 57,6 %.

Insgesamt sind seit dem Jahr 2010 die Frauenanteile an den Einstellungen jeweils höher als die Anteile an den Bewerbungen. Das nachfolgende Schaubild 24 zeigt dies anhand der Referenzjahre 2010, 2018 und 2020. Die vollständige Zeitreihe über die Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden für die Jahre 2010 bis 2020 kann in der Anlage 36 auf der Seite 47 eingesehen werden.

Schaubild 24: Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2010, 2018 und 2020)



Quelle: Siehe Anlage 36 Seite 47 im Tabellenanhang

In der **Kernverwaltung** steht einem Frauenanteil an den Bewerbungen von 50,4 % eine Einstellungsquote von 62,5 % gegenüber. Eine Betrachtung der traditionell männerdominierten Bereiche zeigt, dass bei der Polizei Bremen bei den Bewerbungen ein Frauenanteil von 39,1 % und bei den Einstellungen von 43,2 % erreicht wird. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 (Personalbericht 2020, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2018, Der Senator für Finanzen, September 2020, Seite 38), in dem sich Frauen bei der Polizei zu einem Anteil von 35,1 % beworben und zu 28,7 % eingestellt wurden, ist dies eine sehr positive Entwicklung. In den Einstellungszahlen der Polizei sind auch 12 Männer und 13 Frauen enthalten, deren Einsatzort sich beim Magistrat Bremerhaven befindet. Bei der Feuerwehr stammen nur 6,2 % der Bewerbungen von Frauen, aus denen sich eine Einstellung ergeben hat.

Beim **Magistrat Bremerhaven** ist der Frauenanteil an den Bewerbungen mit 53,7 % höher als der an den Einstellungen mit 45,9 %. Die Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten nimmt hier bei den weiblichen Auszubildenden den größten Part ein.

Beim **sonstigen Geltungsbereich** beträgt der Frauenanteil an den Bewerbungen 67,5 % und an den Einstellungen 70,7 %, was hauptsächlich auf

die hohe Anzahl bei den Bewerbungen und Einstellungen von Frauen bei der AOK Bremen/Bremerhaven zurückzuführen ist.

Die Bewerbungen und Einstellungen der einzelnen Dienststellen sind der Anlage 35 auf Seite 46 des Tabellenanhangs zu entnehmen.

B. 6.2. Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen

Insgesamt sind im Jahr 2020 1.171 Einstellungen von Auszubildenden in 65 unterschiedlichen Ausbildungsberufen erfolgt. Die 727 weiblichen Auszubildenden verteilen sich dabei auf 44, die 444 männlichen Auszubildenden auf 52 Ausbildungsberufe. Die 65 unterschiedlichen Ausbildungsberufe werden unter den in Tabelle 11 dargestellten Personalgruppen zusammengefasst.

Im Jahr 2020 entfallen insgesamt allein 37,4 % der Ausbildungsverhältnisse von Frauen auf Referendariate an den Schulen. Als weitere größere Gruppen folgen das Verwaltungspersonal, in dem Verwaltungsinspektorenanwärterinnen und Verwaltungsfachangestellte die größten Einheiten darstellen, Ausbildungen im Bereich der Sozialarbeit und Sozialpädagogik sowie Praktikantinnen im Anerkennungsjahr zur Erzieherin. In diesen Personalgruppen sind jeweils überwiegend Frauen beschäftigt. Auch bei den Männern ist die größte Gruppe die der Referendare an den Schulen - zirka ein Viertel der Ausbildungsverhältnisse der Männer werden hier abgeschlossen - gefolgt von den Gruppen Polizeianwärter und Verwaltungsfachangestellter beziehungsweise Verwaltungsinspektoranwärter.

Tabelle 11: Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen und Ausbildungsberufen (2020)

Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen und Ausbildungsberufen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil 2020	Frauenanteile an Fraueneinstellungen gesamt	Männeranteile an Männeinstellungen gesamt
Verwaltungspersonal (Verwaltungsinspektoranwärter:in, Verwaltungsfachangestellte:r und andere)	106	63	169	62,7%	14,6%	14,2%
Polizei (Polizeianwärter:in)	54	71	125	43,2%	7,4%	16,0%
Feuerwehr (Brandmeisteranwärter:in)	1	14	15	6,7%	0,1%	3,2%
Justizpersonal (ordentliche Gerichte) (Justizfachangestellte, Rechtspflegeranwärter:in, Rechtsreferender:innen, Justizassistentenanwärter:innen)	62	27	89	69,7%	8,5%	6,1%
Strafvollzugspersonal (Anwärter:in des mittleren Justizvollzugsdienstes)	7	14	21	33,3%	1,0%	3,2%
Lehrpersonal (Referendariat)	272	110	382	71,2%	37,4%	24,8%
Personal der Kulturpflege (Archivinspektoranwärter:in, Fachangestellte:r für Medien - und Informationsdienste)	9	3	12	75,0%	1,2%	0,7%
Sozialarbeiter:innen und Sozialpädagog:innen (Praktikant:in Anerkennungsjahr Sozialpädagog:in, duales Studium Soziale Arbeit (B.A.))	59	14	73	80,8%	8,1%	3,2%
Erziehungs- und Betreuungspersonal (Praktikant:in im Anerkennungsjahr Erzieher:in)	61	23	84	72,6%	8,4%	5,2%
Bautechnisches Personal (Bauzeichner:in, duales Studium Bauingenieurwesen)	2	1	3	66,7%	0,3%	0,2%
Sonstiges technisches Personal (Industriemechaniker:in, Fachinformatiker:in und andere)	5	32	37	13,5%	0,7%	7,2%
Betriebspersonal (Hauswirtschaftler:in und andere)	0	4	4	0,0%	0,0%	0,9%
Steuerpersonal (Finanzwirt:in, Steueranwärter:in)	35	24	59	59,3%	4,8%	5,4%
Forschungspersonal (Biologielaborant:in)	2	2	4	50,0%	0,3%	0,5%
Koch/Köchin	0	1	1	0,0%	0,0%	0,2%
Gärtner:in, Garten- und Friedhofsarbeiter:in	2	4	6	33,3%	0,3%	0,9%
Sonstige (Sozialversicherungsfachangestellte:r, Bankkauffrau/ -mann; Fachpraktiker:in Hauswirtschaft und andere)	51	36	87	58,6%	7,0%	8,1%
insgesamt	728	443	1.171	62,2%	100,0%	100,0%

B. 7. Fort- und Weiterbildung

Methodischer Überblick:

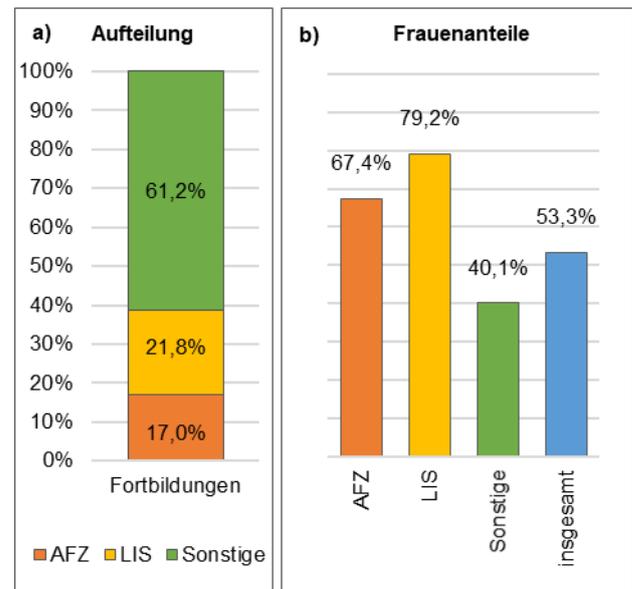
Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf die Fortbildungsveranstaltungen des Senators für Finanzen und des Landesinstituts für Schule (LIS) sowie auf Fortbildungen, die behördenintern oder behördenextern von anderen Fort- und Weiterbildungsanbietern durchgeführt werden. Die Fortbildungsveranstaltungen des Aus- und Fortbildungszentrums (AFZ) beim Senator für Finanzen richten sich grundsätzlich an alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes einschließlich der Wirtschaftsbetriebe nach § 26 Landeshaushaltsordnung (LHO). Für Lehrer:innen der Schulen in Bremen und Bremerhaven werden eigene Fortbildungsveranstaltungen über das Landesinstitut für Schule durchgeführt. Aufgrund eines Medienbruchs beziehungsweise des Wechsels der Erfassungssoftware für die Fortbildungen innerhalb des Jahres 2020 konnten die Daten der Fortbildungsveranstaltungen des LIS für die ersten sieben Monate nicht aus dem alten Verfahren erzeugt werden. Deshalb wurden die Anmeldezahlen des LIS aus dem aktuellen Verfahren für den Zeitraum vom 01.08.-31.12.2020 zugrunde gelegt und mit 55 % gewichtet. Wegen dieser Datenlage war es für das Jahr 2020 nicht möglich, die Fortbildungen des LIS nach einzelnen Themenbereichen aufzuschlüsseln. Fortbildungen, die weder vom AFZ oder vom LIS durchgeführt wurden, werden unter „Sonstige“ zusammengefasst.

B. 7.1. Anzahl Fort- und Weiterbildungskurse

Im Jahr 2020 haben insgesamt 27.642 Teilnehmer:innen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Hiervon haben 4.695 beziehungsweise 17,0 % der Teilnehmer:innen Fortbildungsveranstaltungen des AFZ und 6.022 (21,8 %) Teilnehmer:innen Fortbildungsveranstaltungen des LIS besucht. Des Weiteren nahmen 16.925 (61,2 %) Teilnehmer:innen an behördeninternen oder -externen beziehungsweise an Fortbildungsveranstaltungen anderer Einrichtungen des Geltungsbereichs des LGG teil, die in diesem Bericht unter sonstige Fortbildungen zusammengefasst werden (vergleiche Schaubild 25 a)). In diesen Zahlen sind auch Mehrfachbelegungen einzelner Personen enthalten. Der Frauenanteil an den Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist dabei beim LIS fast doppelt so hoch wie bei den sonstigen

Fortbildungsveranstaltungen (vergleiche Schaubild 25 b)). Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Fort- und Weiterbildungen bei 53,3 %.

Schaubild 25: Prozentuale Aufteilung der Teilnehmer:innen und Frauenanteile an Fort- und Weiterbildungen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 37 auf Seite 47 im Tabellenanhang

B. 7.2. Fort- und Weiterbildungen nach Themenbereichen

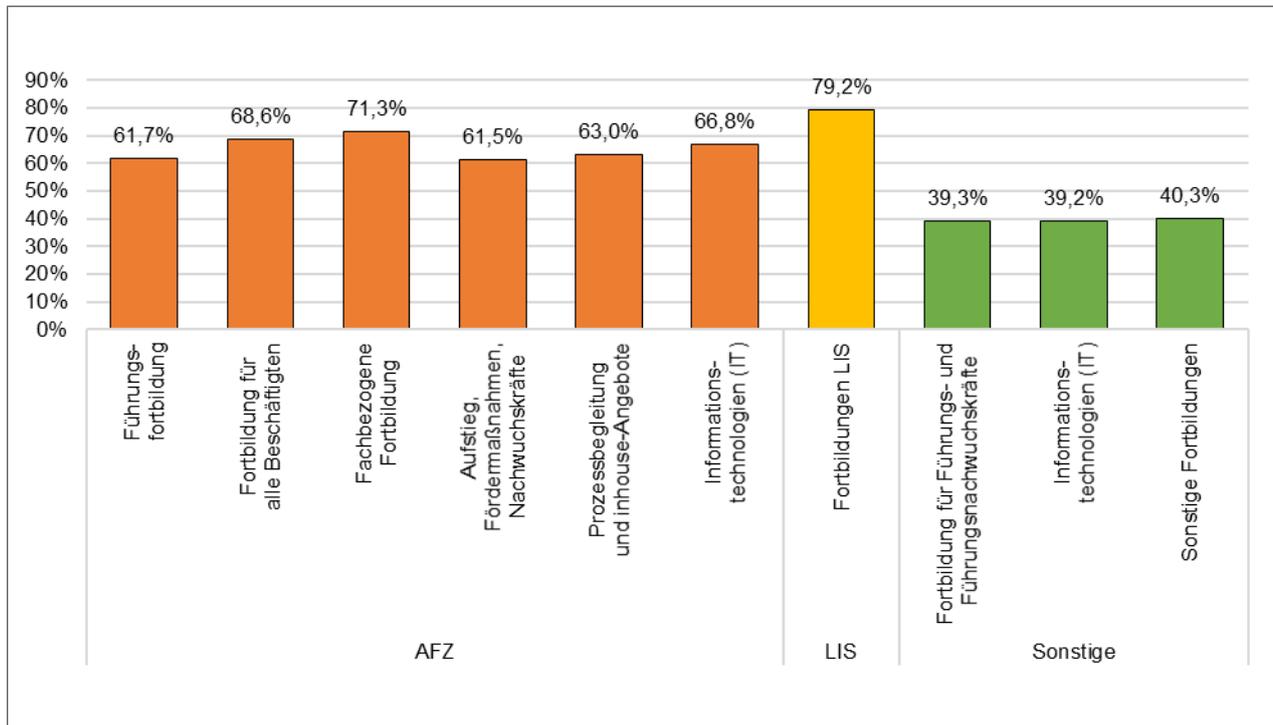
Das Schaubild 26 zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Einrichtungen und an den Fortbildungsveranstaltungen des AFZ sowie der sonstigen Fortbildungsveranstaltungen nach Themenbereichen gegliedert auf. Für das LIS ist dies für das Jahr 2020 nicht möglich (siehe Begründung im methodischen Überblick). Die Frauenanteile an den Fortbildungsveranstaltungen des AFZ liegen in allen Themenbereichen bei über 60,0 %. Der niedrigste Frauenanteil im Bereich der Fortbildungsveranstaltungen des AFZ liegt mit 61,5 % im Themenbereich „Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte“ (siehe Schaubild 26). Eine weitere Unterteilung dieses Themenbereichs wird im Kapitel B.7.3. ausgeführt.

Bei den Fortbildungen des Landesinstituts für Schule (LIS) liegen die Frauenanteile insgesamt bei 79,2 %. Die weiteren Fortbildungen setzen sich aus drei Themenbereichen zusammen: Fortbildung für

Führungs- und Führungsnachwuchskräfte, Informationstechnologien (IT) und Sonstige Fortbildungen. Während an den Fortbildungen des AFZ und des LIS nur Beschäftigte der Kernverwaltung und der Ausgliederungen teilnehmen, sind in den sonstigen Fortbildungen alle Bereiche vertreten. Die

Frauenanteile der „sonstigen Fortbildungen“ in den einzelnen Bereichen des LGG-Geltungsbereichs sind in der Anlage 39 im Tabellenanhang auf Seite 48 aufgeführt.

Schaubild 26: Frauenanteile in den Einrichtungen und an Fortbildungsveranstaltungen nach Themenbereichen (2020)



Quellen: Siehe Anlage 38 auf Seite 47 und Anlage 39 auf Seite 48

B. 7.3. Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen und Fördermaßnahmen

Im Themenbereich „Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte“ beim AFZ liegt der Frauenanteil bei 61,5 % (vergleiche Tabelle 12). Zusammen mit dem berufsbegleitenden Masterstudiengang „Entscheidungsmanagement“ an der Universität Bremen haben insgesamt 163 Personen an

Fortbildungsveranstaltungen zum Themenbereich „Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte“ teilgenommen. In den Themenbereichen „Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14“ sowie „Berufsbegleitender Masterstudiengang Entscheidungsmanagement“ sind Frauen mit nur 42,9 % beziehungsweise 40,0 % geringer vertreten als Männer.

Tabelle 12: Frauenanteile an Aufstiegslehrgängen, Fördermaßnahmen und Studiengängen (2020)

Themenbereich: Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte 2020	weiblich	männlich	Frauenanteil
Aufstiegsfortbildung	37	26	58,7%
Fördermaßnahmen	6	5	54,5%
Einführungsfortbildung	42	18	70,0%
Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14	6	8	42,9%
Berufsbegleitender Masterstudiengang "Entscheidungsmanagement" (Universität Bremen)	6	9	40,0%

B. 8. Entsendung in Gremien

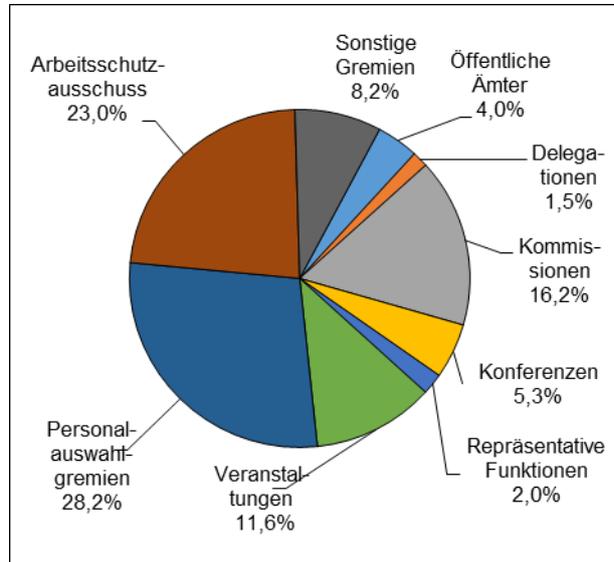
Methodischer Überblick:

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 (ZGF) 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.

Das Schaubild 27 zeigt geschlechtsunabhängig für das Jahr 2020 die Häufigkeit der insgesamt 3.050 Entsendungen von Beschäftigten in Gremien. Dabei werden die Beschäftigten zumeist in Personalauswahlgremien, Arbeitsausschüssen und Kommissionen entsendet. Die Teilnahme an Delegationen und repräsentativen Funktionen durch Entsendungen nimmt dagegen nur einen sehr kleinen Teil ein. Frauen sind insgesamt zu 53,6 % an den Entsendungen beteiligt.

Schaubild 27: Anteile der Gremien an den Entsendungen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 41 auf Seite 48 im Tabellenanhang

In der folgenden Tabelle 13 wird die Verteilung der Entsendungen auf die Bereiche nach Geschlecht dargestellt. Der Magistrat verzeichnet mit 55,9 % - knapp vor der Kernverwaltung - den höchsten Anteil von Frauen bei der Entsendung in Gremien. Am geringsten an den Entsendungen sind Frauen beim sonstigen Geltungsbereich vertreten, wobei mit 48,8 % eine paritätische Teilnahme fast erreicht ist. In allen Bereichen nimmt die Entsendung von Beschäftigten in Personalauswahlgremien den größten Anteil ein, die Frauenanteile betragen dabei mindestens 56,3 %. Insgesamt sind die Frauenanteile an den einzelnen Entsendungen in den jeweiligen Bereichen sehr unterschiedlich und aufgrund der teils sehr geringen Anzahlen nicht vergleichbar.

Tabelle 13: Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien nach Bereichen (2020)

Bereich	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteile
Kernverwaltung				
öffentliche Ämter	6	10	16	37,5%
Kommissionen	5	2	7	71,4%
Konferenzen	13	17	30	43,3%
repräsentative Funktionen	1	0	1	100,0%
Veranstaltungen	12	6	18	66,7%
Personalauswahlgremien	194	120	314	61,8%
Arbeitsschutzausschuss	22	39	61	36,1%
Sonstige Gremien	68	66	134	50,7%
Kernbereich gesamt	321	260	581	55,2%
Ausgliederungen				
öffentliche Ämter	27	39	66	40,9%
Delegationen	1	0	1	100,0%
Kommissionen	94	167	261	36,0%
Konferenzen	5	0	5	100,0%
repräsentative Funktionen	6	15	21	28,6%
Veranstaltungen	6	0	6	100,0%
Personalauswahlgremien	256	164	420	61,0%
Arbeitsschutzausschuss	22	26	48	45,8%
Sonstige Gremien	51	32	83	61,4%
Ausgliederungen gesamt	468	443	911	51,4%
Magistrat Bremerhaven				
öffentliche Ämter	21	16	37	56,8%
Delegationen	24	12	36	66,7%
Kommissionen	89	122	211	42,2%
Konferenzen	55	61	116	47,4%
repräsentative Funktionen	23	13	36	63,9%
Veranstaltungen	160	99	259	61,8%
Personalauswahlgremien	75	34	109	68,8%
Arbeitsschutzausschuss	229	181	410	55,9%
Sonstige Gremien	8	2	10	80,0%
Magistrat Bremerhaven gesamt	684	540	1.224	55,9%
Sonstiger Geltungsbereich				
öffentliche Ämter	1	2	3	33,3%
Delegationen	8	1	9	88,9%
Kommissionen	11	3	14	78,6%
Konferenzen	5	5	10	50,0%
repräsentative Funktionen	0	4	4	0,0%
Veranstaltungen	38	32	70	54,3%
Personalauswahlgremien	9	7	16	56,3%
Arbeitsschutzausschuss	87	97	184	47,3%
Sonstige Gremien	4	20	24	16,7%
Sonstiger Geltungsbereich gesamt	163	171	334	48,8%

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) und im bremischen Richterergesetz geregelt.

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

Neu in diesem Kapitel ist, dass die Dienststellen, die gemeinsam eine Frauenbeauftragte gewählt haben, als einzelne Dienststelle gezählt werden. Die Dienststellen des Magistrats Bremerhaven wurden zu acht personalratsfähigen Bereichen zusammengefasst, die entsprechend als Dienststellen dargestellt werden.

Folgende Dienststellen haben eine gemeinsame Frauenbeauftragte gewählt:

- das Amt für Soziale Dienste gemeinsam mit dem Amt für Soziale Dienste – Sozialzentren – und dem Jobcenter
- die bremischen Schulen

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

- das Obergericht zusammen mit dem Verwaltungsgericht

Für das Berichtsjahr 2020 meldet der Magistrat Bremerhaven 8 personalratsfähige Dienststellen (7 davon mit einer gemeinsam gewählten Frauenbeauftragten, die von insgesamt 6 Stellvertreterinnen vertreten werden; die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven werden separat aufgeführt):

- Allgemeine Verwaltungsdienste
- Bauverwaltung und Gartenbauamt
- Ortspolizeibehörde sowie Bürger- und Ordnungsamt

- Schulen
- Stadttheater und Orchester
- Seestadt Immobilien
- Soziales, Familie, Gesundheit und Sport
- Feuerwehr

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

Die Anzahl der Dienststellen für die Berechnung der Prozentwerte sind 113 Dienststellen. In diesem Kapitel wird die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau nicht miteinbezogen. Außerdem werden die Dienststellen Bremerhavens hier in acht Bereiche eingeteilt. Die Dienststellen, die eine gemeinsame Frauenbeauftragte haben, wie in der nebenstehenden Auflistung aufgeführt, werden einzeln als Dienststelle mit einer Frauenbeauftragten gezählt (vergleiche Anlage 43 auf Seite 49 im Tabellenanhang). Von den 113 Dienststellen sind in 81 Dienststellen Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen vorhanden, dies entspricht einem Deckungsgrad von 71,1 %.

Tabelle 14: Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2010, 2018 und 2020)

Dienststellen	2010	2018	2020*
Anzahl	71	78	81
Anteil	62,3%	68,4%	71,1%

*Bezugsjahr ist das aktuelle Berichtsjahr 2020 mit 113 Dienststellen

B. 9.2. Frauenbeauftragte in Relation zur Dienststellengröße

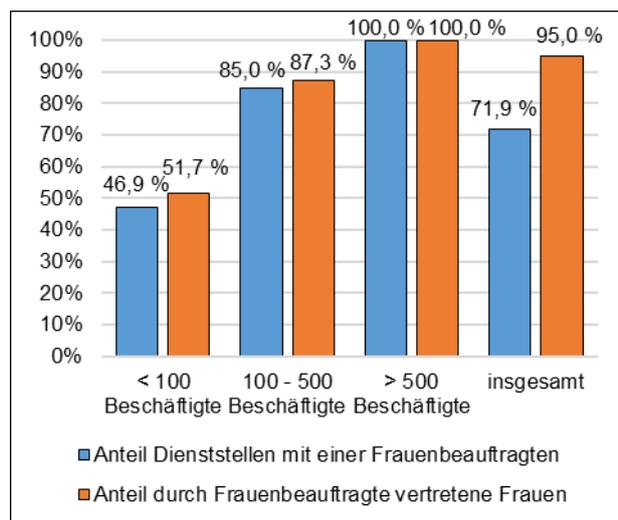
Methodischer Überblick:

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

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

Insgesamt 49 Dienststellen zählen zu der Kategorie der Dienststellen, in denen jeweils weniger als 100 Beschäftigte tätig sind. Darunter befinden sich auch Dienststellen mit jeweils weniger als 20 Beschäftigten. In dieser Größenkategorie haben nur 23, also etwa 47,0 % der Dienststellen eine Frauenbeauftragte gewählt, was innerhalb der in Schaubild 28 dargestellten Größenkategorien zugleich der niedrigste Prozentwert ist. Dagegen haben 85 % der Dienststellen (34 von 40 Dienststellen) mit Beschäftigtenzahlen von 100 bis 500 Beschäftigten und sogar 100 % der 24 Dienststellen in der Größenkategorie der Dienststellen mit über 500 Beschäftigten eine Frauenbeauftragte gewählt.

Schaubild 28: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2020)



Quelle: Siehe Anlage 44 Seite 51 im Tabellenanhang

In allen drei Größenkategorien und auch gesamt ist der Anteil der durch Frauenbeauftragte vertretenen Frauen höher als der Anteil der Dienststellen mit einer gewählten Frauenbeauftragten. Insgesamt werden 95,0 % aller weiblichen Beschäftigten des

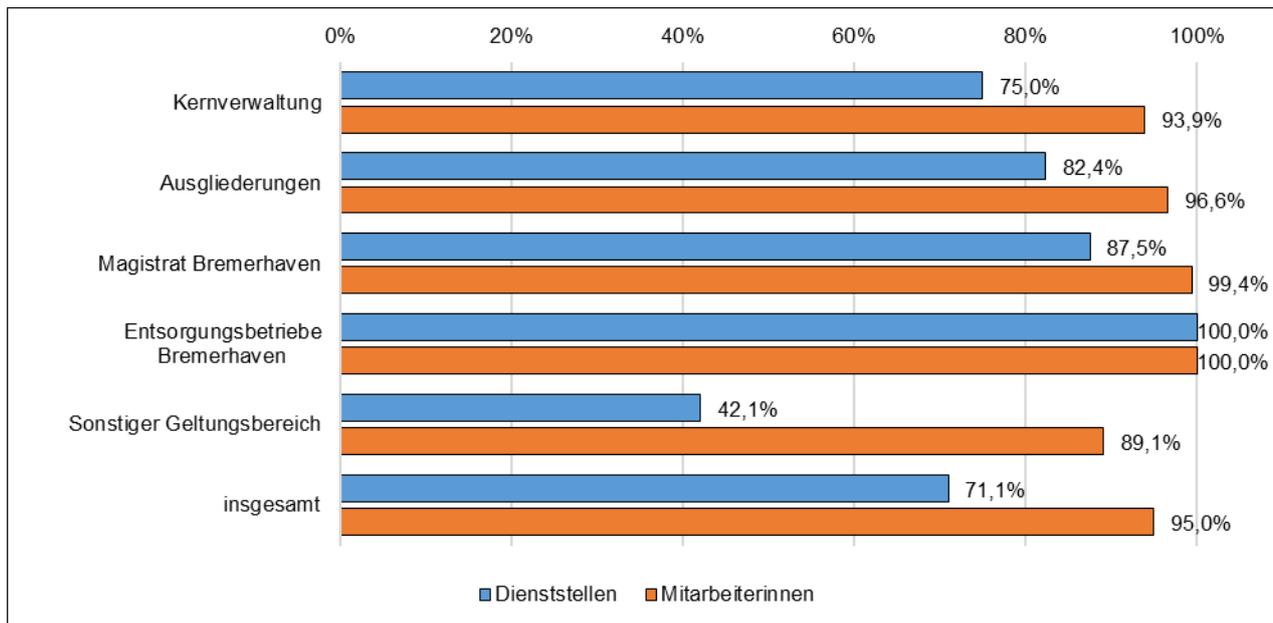
LGG-Geltungsbereiches durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

B. 9.3. Frauenbeauftragte in Relation zu Dienststellen und Bereichen

Das Schaubild 29 zeigt zum einen die Anteile der Dienststellen mit einer Frauenbeauftragten in den einzelnen Bereichen auf. Dem wird zum anderen der jeweils erreichte Deckungsgrad der weiblichen Beschäftigten in den Bereichen gegenübergestellt, also alle weiblichen Beschäftigten, die durch eine Frauenbeauftragte vertreten werden. In den sonstigen Institutionen des LGG-Geltungsbereichs (siehe dazu Anlage 1 auf Seite 1 im Tabellenanhang) haben nur 42,1 % beziehungsweise 8 von 19 Dienststellen eine Frauenbeauftragte. Dies ist mit Abstand der niedrigste Wert im Vergleich zu den anderen Bereichen und begründet sich vor allem durch die geringen Beschäftigtenzahlen einiger Dienststellen in diesem Bereich. So sind in 5 von 11 Dienststellen, in denen keine Frauenbeauftragte vorhanden ist, weniger als 20 Beschäftigte tätig. Dennoch werden im sonstigen Geltungsbereich 89,1 % aller Frauen durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

Auch in allen anderen Bereichen übersteigen die Anteile der Frauen, die in den Dienststellen von einer Frauenbeauftragten vertreten werden, die Anteile der Dienststellen, in denen eine Frauenbeauftragte gewählt wurde. Neben den Entsorgungsbetrieben Bremerhavens sind die Anteile der durch Frauenbeauftragte vertretenen Frauen beim Magistrat Bremerhaven 99,4 % und in den Ausgliederungen mit 96,6 % am höchsten. Am niedrigsten ist dieser Wert im Geltungsbereich für die sonstigen Institutionen, hier werden von insgesamt 19 Dienststellen 8 von einer Frauenbeauftragten betreut.

Schaubild 29: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 46 Seite 54 im Tabellenanhang

B. 9.4. Freistellung 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).

Im Unterschied zu den vorangegangenen Unterkapiteln, in denen der Fokus auf die Dienststellen mit mindestens einer Frauenbeauftragten gelegt wurde, wird in diesem Unterkapitel der Fokus auf die tatsächliche Anzahl an gewählten Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen gelegt. So haben einige der zuvor genannten 81 Dienststellen teilweise zwei Frauenbeauftragte oder

(zwei) Stellvertreterinnen gewählt, wie beispielsweise in den bremschen Schulen und einigen Gerichten, so dass es im Jahr 2020 insgesamt 84 Frauenbeauftragte und 66 Stellvertreterinnen gibt.

Von insgesamt 84 gewählten Frauenbeauftragten in 2020 erhalten 29,8 % für ihre Tätigkeiten Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe. 8,3 % werden aufgrund organisatorischer Veränderungen freigestellt, 35,7 % der Frauenbeauftragten erhalten keine Freistellung (2018 waren es 41,7 %). Von den insgesamt 66 Stellvertreterinnen der Frauenbeauftragten erhalten nur 7,5 % eine Freistellung durch Stundenreduzierungen, 45,5 % sind ohne Freistellung.

Tabelle 15: Art der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2020)

Art der Freistellung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	6	7,1 %	2	3,0 %
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	10	11,9 %	3	4,5 %
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	3	3,6 %	0	0,0 %
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	5	6,0 %	0	0,0 %
Stundenreduzierung - keine Angaben	1	1,2 %	0	0,0 %
Organisatorische Veränderungen	7	8,3 %	9	13,6 %
Keine Freistellung	30	35,7 %	30	45,5 %
Keine Angaben	22	26,2 %	22	33,3 %
insgesamt	84	100,0 %	66	100,0 %

B. 10. Frauenförderpläne

Methodischer Überblick:

In Frauenförderplänen sind Maßnahmen und Zielvorgaben zur Förderung von Frauen festzulegen, der entsprechende Zeitrahmen soll enthalten sein. 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 beläuft sich die Berechnungsbasis auf 106 Dienststellen. Für den gesamten Magistrat Bremerhaven – inklusive der Ausgliederungen Seestadt Immobilien und Betrieb für Informationstechnologie - gibt es nur einen einzigen Frauenförderplan, so dass in diesem Kapitel der Magistrat nur als eine Dienststelle gezählt werden kann. Die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven dagegen haben einen eigenen Frauenförderplan und werden deshalb in diesem Kapitel explizit aufgeführt. Daraus ergibt sich die Differenz zu den in Kapitel B.9.1 genannten 113 Dienststellen, in denen die acht verschiedenen personalratsfähigen Bereiche des Magistrates Bremerhaven enthalten sind.

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

Der Anteil der Dienststellen im LGG-Geltungsbereich mit einem Frauenförderplan hat sich von 2018 von 59,4 % auf 61,3 % in 2020 erhöht. Es haben 65 von 106 Dienststellen einen Frauenförderplan. Von den 65 Dienststellen mit einem Frauenförderplan haben 2 Dienststellen weder Zeit- noch Zielvorgaben vereinbart und bei 3 Dienststellen fehlt die Begründung für das Fehlen von Zeitvorgaben (vergleiche hierzu Anlage 49 auf Seite 60 im Tabellenanhang).

Tabelle 16: Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2010, 2018 und 2020)

Dienststellen	2010	2018	2020*
Anzahl	66	63	65
Anteil*	62,3%	59,4%	61,3%

*Bezugsjahr ist das aktuelle Jahr 2020 mit 106 Dienststellen

41 Dienststellen haben keinen Frauenförderplan erstellt oder haben hierzu keine Angaben getroffen. Es ist davon auszugehen, dass vereinzelte Dienststellen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen zwar über einen Frauenförderplan verfügen, aber keine Einträge in das Personalverwaltungssystem PuMa Online vorgenommen haben (siehe auch Kapitel 2.2 auf Seite 2). Prozentual sind daher 9,0 % aller Frauen im Geltungsbereich des LGG in Dienststellen ohne Frauenförderplan beschäftigt.

Tabelle 17: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2020)

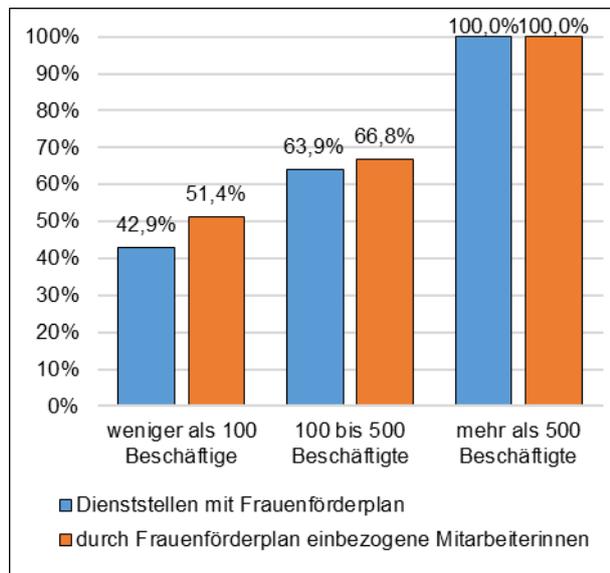
Begründung	Dienststellen	Beschäftigte gesamt	weiblich	Frauenanteil
Geringer Personalbestand /hoher Frauenanteil	21	861	650	75,5%
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt	3	615	388	63,1%
Sonstiges	7	917	560	61,1%
keine Angabe	10	1.249	467	37,4%
insgesamt	41	3.642	2.065	56,7%
Dienststellen / Beschäftigte	38,7%	9,4%	9,0%	-

In drei der Dienststellen wird zum Zeitpunkt der Datenerhebung ein Frauenförderplan erstellt oder aktualisiert. 21 Dienststellen begründen das Fehlen eines Frauenförderplanes mit einem geringen Personalbestand und/oder einem hohen Frauenanteil. Hiervon sind insgesamt 650 weibliche Beschäftigte betroffen (vergleiche hierzu Anlage 48 auf Seite 57 im Tabellenanhang). In den restlichen 7 Dienststellen gibt es für das Fehlen eines Frauenförderplans sonstige Gründe beziehungsweise bei 10 Dienststellen keine Angabe von Gründen.

B. 10.2. Frauenförderpläne nach Dienststellengröße

Von den insgesamt 49 Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten sind 42,9 % der Dienststellen beziehungsweise 51,4 % der Mitarbeiterinnen in einen Frauenförderplan einbezogen. In Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten erstellten 66,7 % der Dienststellen für 69,3 % der Mitarbeiterinnen Frauenförderpläne. In den Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten werden in 100 % der Dienststellen Frauenförderpläne erstellt, die 100 % der Mitarbeiterinnen einbeziehen. Insgesamt wird für 91,0 % aller weiblichen Beschäftigten ein Frauenförderplan erstellt.

Schaubild 30: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplänen und weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2020)



Quelle: Siehe Anlage 50 auf Seite 60 im Tabellenanhang

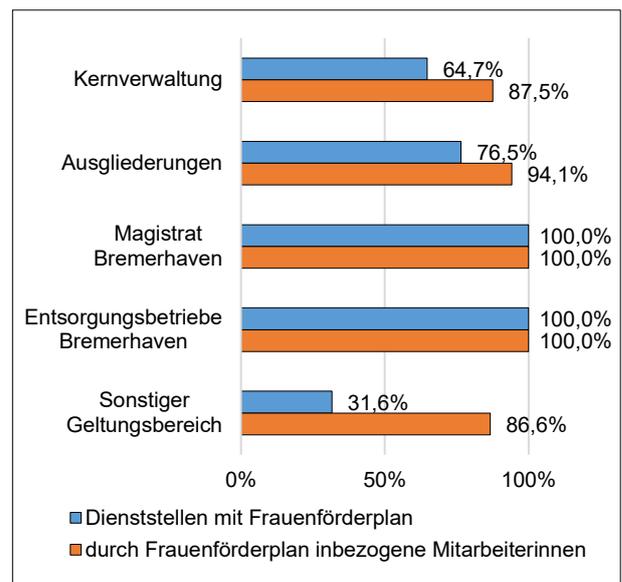
B. 10.3. Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen

In der Kernverwaltung werden 87,5 % aller weiblichen Beschäftigten in 44 von 68 Dienststellen mit einem Frauenförderplan erreicht. Beim Magistrat und bei den Entsorgungsbetrieben Bremerhavens werden alle Frauen (100 %) durch einen gemeinsamen Frauenförderplan erfasst.

Bei den Ausgliederungen verfügen 13 von 17 Dienststellen über einen Frauenförderplan. Durch diese 13 Frauenförderpläne werden 94,1 % der Mitarbeiterinnen abgedeckt.

Im sonstigen Geltungsbereich haben zwar nur 31,6 % der organisatorischen Einheiten einen Frauenförderplan aufgestellt, es werden jedoch 86,6 % der Mitarbeiterinnen erreicht.

Schaubild 31: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 51 auf Seite 60 im Tabellenanhang

B. 11. Widerspruchsverfahren und Klagen

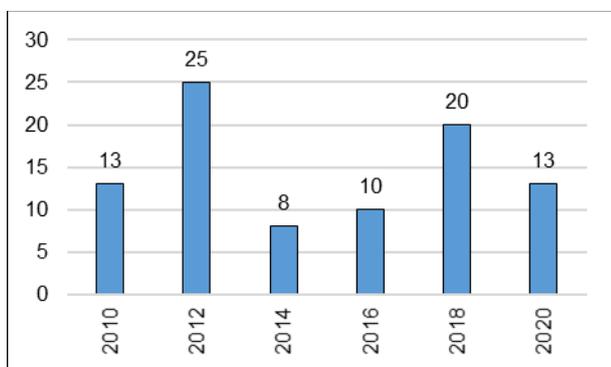
Methodischer Überblick:

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 ist. Wird über den Widerspruch beziehungsweise die Klage entschieden, ist nur die Entscheidung zu vermerken.

B. 11.1. Widerspruchsverfahren

Die Zahl der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten hat sich im Jahr 2020 im Vergleich zum letzten Berichtsjahr von 20 auf 13 Widerspruchsverfahren verringert (vergleiche Schaubild 32). Davon entfallen 12 Verfahren auf die Kernverwaltung, eines auf die Ausgliederungen.

Schaubild 32: Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2010 bis 2020)



Von den insgesamt 13 Widerspruchsverfahren wurde 1 entsprochen (Stellenbesetzung) und in 2 unterschiedlichen Fällen konnte eine Kompromisslösung gefunden werden. In insgesamt 3 Fällen (1 Freistellung von der Tätigkeit (Frauenbeauftragte) und 2 Stellenausschreibungen) wurde dem Widerspruch nicht abgeholfen, das heißt, dem Anliegen entsprochen (vergleiche Tabelle 18).

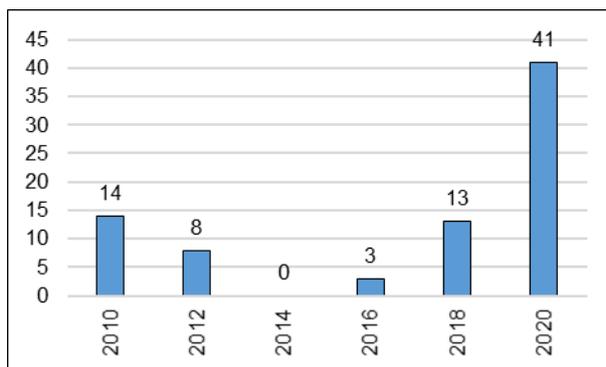
Tabelle 18: Inhalte und Stand der Widerspruchsverfahren (2020)

Inhalte	entsprochen	Kompromisslösung	nicht entsprochen	noch nicht entschieden	Stand unbekannt	Summe
Beförderung / Höhergruppierung	-	-	-	1	-	1
Freistellung von der Tätigkeit (Frauenbeauftragte)	-	-	1	-	-	1
nicht bekannt	-	1	-	-	3	4
Organisatorische Maßnahme	-	1	-	-	-	1
Sonstige Maßnahme	-	-	-	1	-	1
Stellenausschreibung	-	-	2	-	-	2
Stellenbesetzung	1	-	-	1	1	3
insgesamt	1	2	3	3	4	13

B. 11.2. Klagen

Die Zahl der Klagen in 2020 hat sich im Vergleich zum Jahr 2018 von 13 auf insgesamt 41 mehr als verdreifacht (vergleiche Schaubild 33). 35 Klageverfahren wurden in der Kernverwaltung, 4 in den Ausgliederungen sowie 2 im sonstigen Geltungsbereich bestritten.

Schaubild 33: Entwicklung der Anzahl der Klagen (2010 bis 2020)



Über 33 Klageverfahren (Beförderung/Höhergruppierung, Besetzung von Gremien, Stellenbesetzung, sonstige Maßnahme) wurde noch nicht entschieden. 4 der Klageverfahren wurde entsprochen, 1 nicht entsprochen und für 1 ein Vergleich erreicht (vergleiche Tabelle 19).

**Tabelle 19: Inhalte und Stand der Klageverfahren
(2020)**

Inhalte	entsprochen	Vergleich geschlossen	nicht entsprochen	noch nicht entschieden	nicht bekannt	insgesamt
Beförderung/ Höhergruppierung	-	-	-	1	-	1
Besetzung von Gremien	-	-	-	1	-	1
Nicht bekannt	3	-	1	-	-	4
Sonstige Maßnahme	-	-	-	29	-	29
Stellenbesetzung	1	1	-	2	2	6
insgesamt	4	1	1	33	2	41

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. Tabelle 20 gibt einen Überblick zur Umsetzung dieser Verpflichtung.

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.

Für die Berichterstattung über das Jahr 2020 wurden die Daten von 24 bremischen Mehrheitsgesellschaften ausgewertet. Von den insgesamt 49 bremischen Mehrheitsgesellschaften sind Mehrheitsgesellschaften ohne Personal sowie mit einem Personalbestand von unter sechs Mitarbeiter:innen von der Berichterstattung ausgenommen. Zudem sind gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 die BLG Logistics Group AG & Co. KG, die Bremer Straßenbahn AG sowie die Gewoba Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen sowie deren zugeordnete Gesellschaften vom Personalcontrolling freigestellt.

In den 24 Mehrheitsgesellschaften, über die berichtet wird, arbeiten insgesamt 11.407 Personen.

Schaubild 34: Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020)



Quelle: Siehe Anlage 1 ab Seite 1 im Tabellenanhang

Tabelle 20: Übersicht über die Bremischen Mehrheitsgesellschaften (Stand 2020)

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	AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH	alte Satzung	-	-	-	ja
2	Fachärztezentrum Hanse GmbH	ja	-	-	-	ja
3	botanika GmbH	ja	-	-	-	ja
4	BREBAU GmbH	ja	-	-	-	ja
5	Bremen Airport Handling GmbH	ja	-	-	-	ja
6	bremenports GmbH & Co. KG	ja	-	-	-	ja
7	Bremer Aufbau-Bank GmbH	alte Satzung	-	-	-	ja
8	Bremer Bäder GmbH	ja	-	-	-	ja
9	Bremer Philharmoniker GmbH	ja	-	-	-	ja
10	Bremer Toto und Lotto GmbH	ja	-	-	-	ja
11	Brepark GmbH	ja	-	-	-	ja
12	Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	ja	-	-	-	ja
13	Flughafen Bremen GmbH	ja	-	-	-	ja
14	Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	ja	-	-	-	ja
15	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	ja	-	-	-	ja
16	Glocke Veranstaltungs-GmbH	alte Satzung	-	-	-	ja
17	Governikus GmbH & Co. KG	ja	-	-	-	ja
18	Hanseatische Naturentwicklung GmbH	ja	-	-	-	ja
19	M3B GmbH	ja	-	-	-	ja
20	Rehazentrum Bremen GmbH	alte Satzung	-	-	-	ja
21	Theater Bremen GmbH	ja	-	-	-	ja
22	Universum Managementgesellschaft mbH	ja	-	-	-	ja
23	Werkstatt Nord gGmbH	ja	-	-	-	ja
24	WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	ja	-	-	-	ja
Mehrheitsgesellschaften, deren Daten nicht im Bericht enthalten sind						
25	Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH	ja	x	-	-	nein
26	BLG Logistics Group AG & Co. KG	entfällt	-	X	-	nein
27	Bremen Airport Service GmbH	alte Satzung	-	-	X	nein
28	bremenports Beteiligungs-GmbH	ja	X	-	-	nein
29	Bremer Lagerhaus-Gesellschaft-Aktiengesellschaft von 1877	entfällt	X	X	-	nein
30	Bremer Straßenbahn AG	entfällt	-	X	-	nein
31	Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG	alte Satzung	X	-	-	nein
32	Bremer Verkehrs- und Beteiligungsgesellschaft mbH	ja	X	X	-	nein
33	Consult Team Bremen- Gesellschaft für Verkehrsplanung und Bau mbH	ja	-	X	-	nein
34	Facility Management Bremen GmbH	ja	X	-	-	nein
35	Fähren Bremen-Stedingen GmbH	entfällt	-	-	X	nein
36	Finnafjord Port Development Company ehf.	entfällt	-	-	-	nein
37	Föderale IT-Kooperation	entfällt	-	-	X	nein
38	Gesellschaft für Stadtentwicklung mbH	entfällt	X	X-	-	nein
39	Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG	entfällt	X	-	-	nein
40	GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	entfällt	-	X	-	nein
41	Gewoba Energie GmbH	entfällt	-	X	-	nein
42	Gewoba Wohnen GmbH	entfällt	-	X	-	nein
43	Governikus Bremen GmbH	entfällt	X	-	-	nein
44	Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte GmbH & Co.KG	ja	X	-	-	nein
45	Grundstücksentwicklungsgesellschaft Klinikum Bremen-Mitte Beteiligungen mbH	ja	X	-	-	nein
46	H.A.G.E. Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH	ja	X	-	-	nein
47	Hanse Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH	entfällt	X	-	-	nein
48	HAWOBEG Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-GmbH	entfällt	x	-	-	nein
49	Performa Nord GmbH	ja	x	-	-	nein

C. 1.1. Frauenanteile am Personalbestand

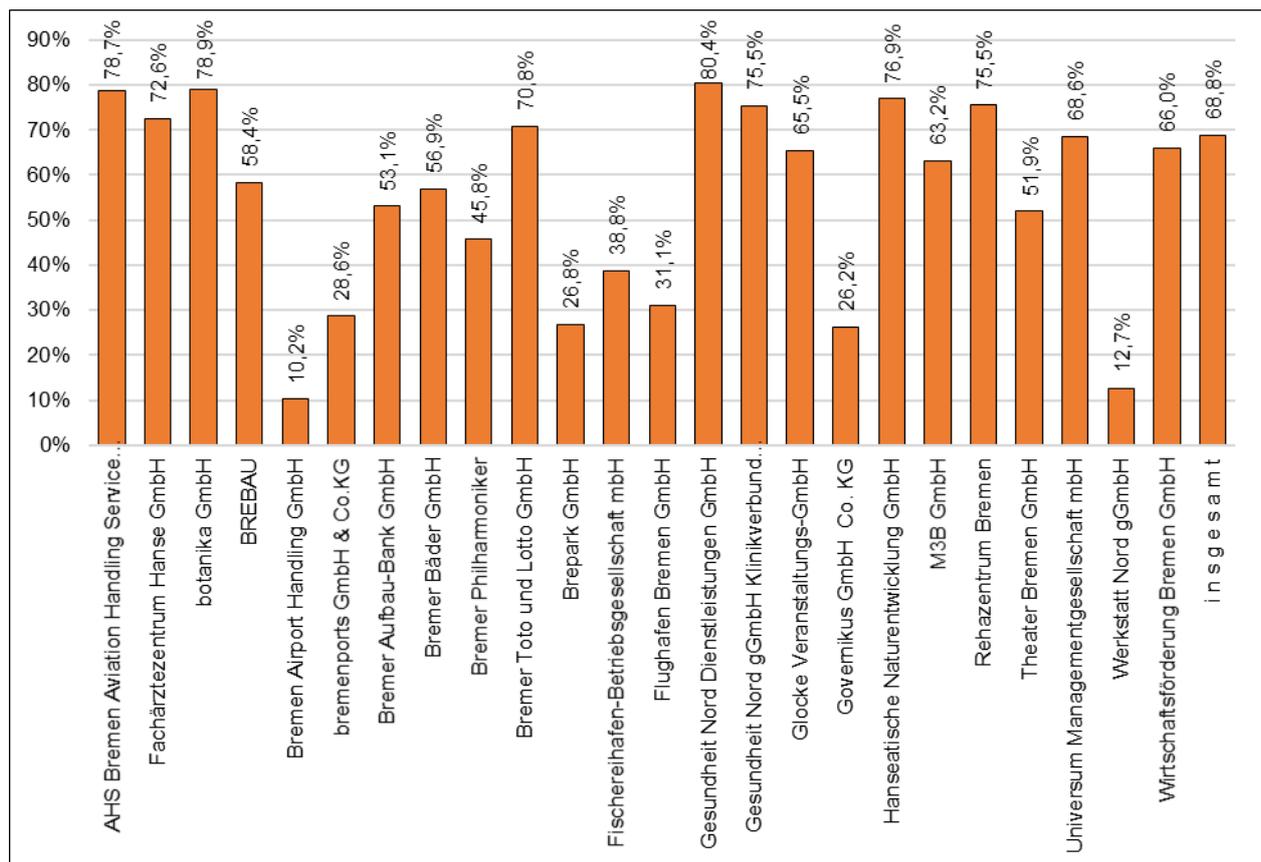
Insgesamt wird über 11.407 Personen in den Mehrheitsgesellschaften berichtet. Der Frauenanteil beträgt 68,8 % und ist im Vergleich zum Jahr 2018 (69,5 %) leicht gesunken. 3,3 % der Beschäftigten sind zum Zeitpunkt der Erhebung als beurlaubt registriert (vergleiche Tabelle 21).

Das Schaubild 35 zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Mehrheitsgesellschaften auf. Bei der Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH ist mit 80,4 % der höchste Frauenanteil, bei der Bremen Airport Handling GmbH mit 10,2 % der geringste zu verzeichnen.

Tabelle 21: Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (2020)

Beschäftigungsanzahl	2020
weibliche Beschäftigte	7.844
männliche Beschäftigte	3.563
insgesamt	11.407
<i>davon beurlaubt</i>	374
Frauenanteil	68,8%

Schaubild 35: Frauenanteile in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020)



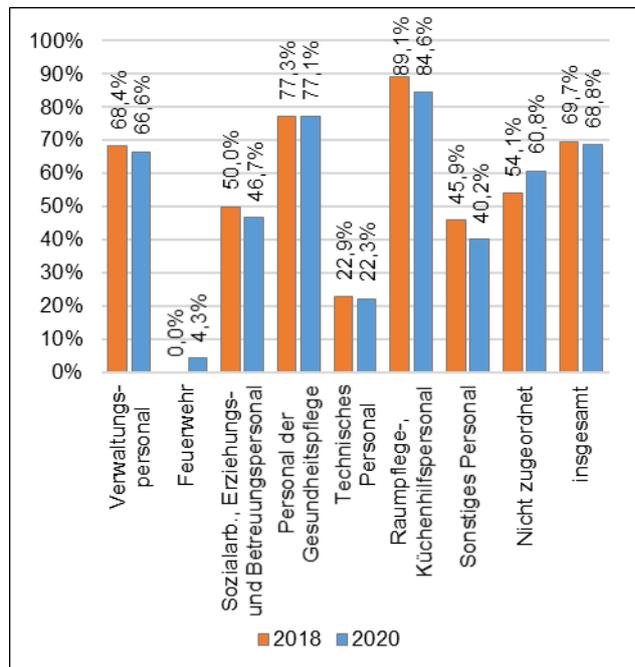
Quelle: Siehe Anlage 1 ab Seite 1 im Tabellenanhang

C. 1.2. Personalgruppen

Wie auch in den Berichtsjahren zuvor gehört die Mehrzahl der Beschäftigten mit einem Anteil von 69,8 % 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 77,1 % und hat sich im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 kaum verändert. Die zahlenmäßig zweitgrößte Personalgruppe mit 10,5 % der Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften ist die Personalgruppe Verwaltungspersonal mit einem Frauenanteil von 66,6 %. Der höchste Frauenanteil von 84,6 % ist beim Raumpflege- und Küchenhilfspersonal zu verzeichnen, wobei anzumerken ist, dass dies nur eine sehr kleine Gruppe von 26 Personen betrifft. Am geringsten sind Frauen bei der Personalgruppe Feuerwehr (Berufsfeuerwehr der Flughafen Bremen GmbH) mit 4,3 % vertreten; ein Vergleich zum Jahr 2018 fehlt hier, da es zu diesem Zeitpunkt noch keine weiblichen Beschäftigten bei der Feuerwehr gab. Auch beim technischen Personal sind Frauen mit 22,3 % weiter unterrepräsentiert.

Bis auf die Personalgruppen „nicht zugeordnet“ und Feuerwehr sind die Frauenanteile im Vergleich zum Jahr 2018 jeweils gesunken. Am geringsten dabei beim Personal der Gesundheitspflege mit 0,2 Prozentpunkten, am höchsten beim sonstigen Personal mit 5,7 Prozentpunkten.

Schaubild 36: Frauenanteile nach Personalgruppen (2018 und 2020)

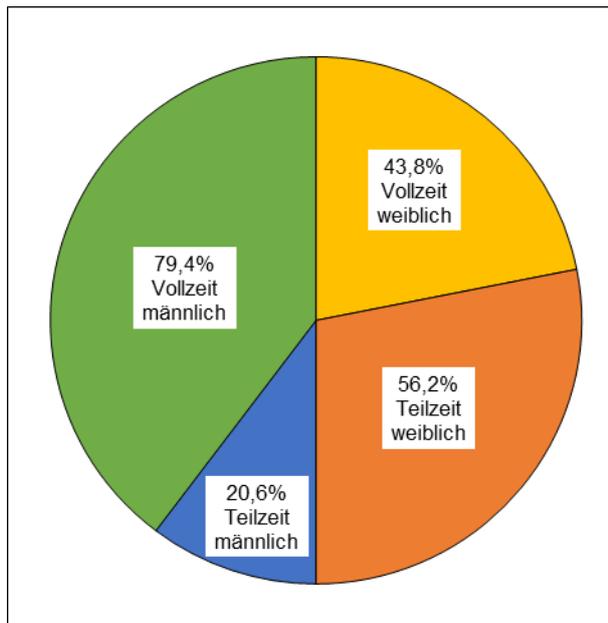


Quelle: Siehe Anlage 4 auf Seite 19 im Tabellenanhang

C. 1.3. Vollzeit und Teilzeit

In den 24 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die Daten für den vorliegenden Bericht geliefert haben, arbeiten im Berichtsjahr 2020 insgesamt 45,1 % der Beschäftigten in Teilzeit. Sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten ist der Anteil an Teilzeit im Vergleich zum Jahr 2018 zurückgegangen. Während der Anteil bei den Frauen von 57,5 % auf 56,2 % gesunken ist, ging er bei den Männern von 22,8 % auf 20,6 % zurück (vergleiche auch Schaubild 37). (Die Zahlen des Berichtsjahres 2018 sind im Personalbericht 2020, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2018, Der Senator für Finanzen, September 2020, Seite 59 nachzulesen).

Schaubild 37: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht (2020)

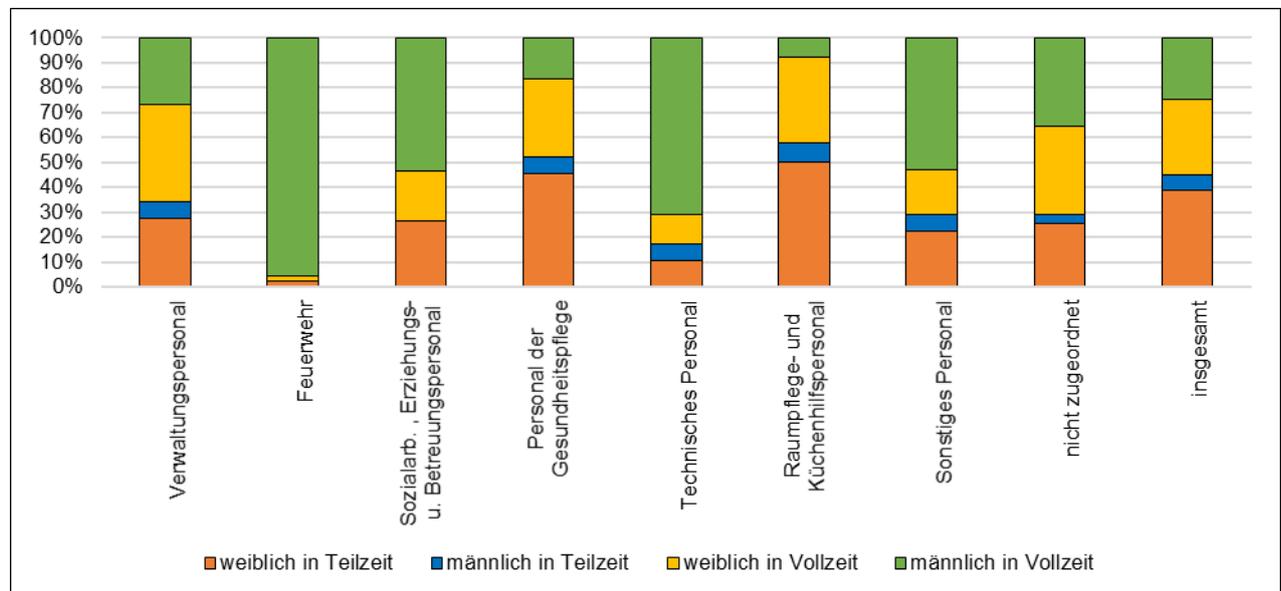


Quelle: Siehe Anlage 52 auf Seite 61 im Tabellenanhang

Von insgesamt 5.143 Teilzeitbeschäftigten gehören 80,8 % der Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege und 8,0 % der Personalgruppe Verwaltungspersonal an. Wird die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten innerhalb der einzelnen Personalgruppen untersucht (vergleiche Anlage 53 auf Seite 61 im Tabellenanhang), so ist festzustellen, dass in der Personalgruppe Raumpflege- und Küchenhilfspersonal der Teilzeitanteil der Beschäftigten mit 57,7 % am höchsten ist (50,0 % Frauen und 5,7 % Männer). In der Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege ist mit 52,2 % der zweithöchste Anteil von Teilzeitarbeit zu vermerken (45,6 % Frauen, 6,6 % Männer).

Dagegen wird beim Personal der Feuerwehr mit 97,8 % sowie beim Technischen Personal mit 82,8 % insgesamt überwiegend in Vollzeit gearbeitet. Die Frauen sind dabei beim Feuerwehrpersonal mit geringen Anteilen von 2,2 Prozentpunkten, beim technischen Personal mit 11,7 Prozentpunkten vertreten (vergleiche Schaubild 38).

Schaubild 38: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Personalgruppe und Geschlecht (2020)



Quelle: Siehe Anlage 53 auf Seite 61 im Tabellenanhang

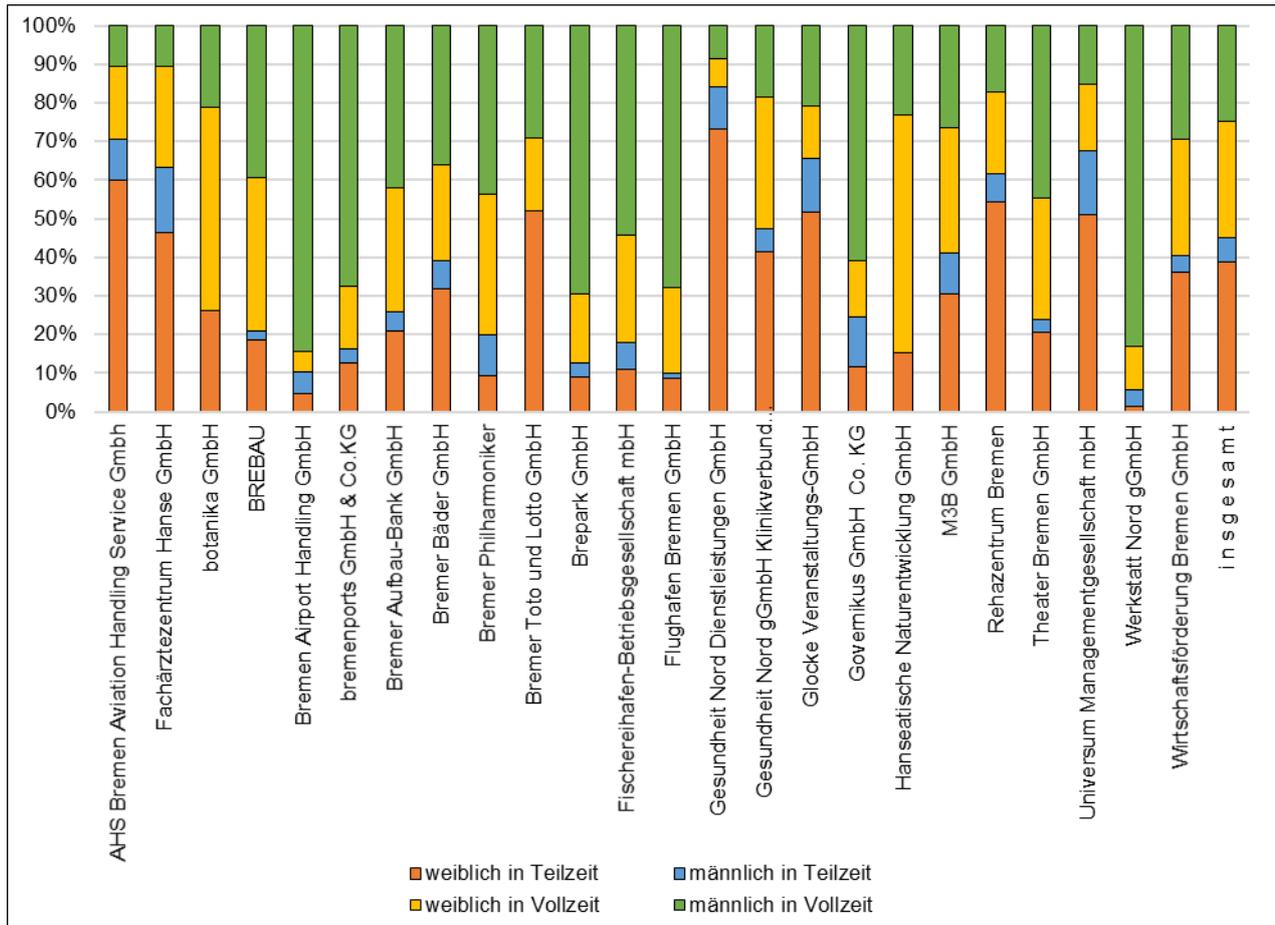
Schaubild 39 zeigt die geschlechtsspezifische Verteilung der Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Mehrheitsgesellschaften im Berichtsjahr 2020. Mit einem Anteil von 84,2 % hat die Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH im

Vergleich zu den anderen bremischen Mehrheitsgesellschaften nicht nur den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten insgesamt, sondern mit 73,2 % der Beschäftigten auch den höchsten Anteil von Frauen in Teilzeit. Die AHS Bremen Aviation Hand-

ling Service GmbH hat mit 70,7 % den zweithöchsten Anteil Teilzeitbeschäftigter zu verzeichnen und mit 60 % den zweithöchsten Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen. Bei der Fachärzteezentrum Hanse GmbH sowie der Universum Managementgesellschaft mbH sind die höchsten Anteile von Männern in Teilzeit mit 16,8 % beziehungsweise 16,3 % der Beschäftigten vertreten.

Bei sieben der 24 Mehrheitsgesellschaften liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung jeweils insgesamt über 50 %. Bei der Werkstatt Nord gGmbH und der Flughafen Bremen GmbH dagegen wird überwiegend in Vollzeit gearbeitet. Hier sind die geringsten Anteile von Teilzeitbeschäftigten mit insgesamt 5,6 % beziehungsweise 9,8 % zu verzeichnen.

Schaubild 39: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2020)



Quelle: Siehe Anlage 54 Seite 61 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 16 auf Seite 33 im Tabellenanhang).

C. 2.1. Frauenanteile an Leitungsfunktionen

Im Berichtsjahr 2020 sind in den Mehrheitsgesellschaften von insgesamt 1.041 erfassten Führungskräften 45,5 % weiblich. Im Vergleich zum Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil leicht erhöht (siehe Tabelle 22).

Wie auch in den Berichtsjahren zuvor haben im Jahr 2020 weitaus weniger Frauen als Männer in den bremschen Mehrheitsgesellschaften eine Leitungsfunktion inne (6,2 %), obwohl deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Bei den Männern beträgt der Anteil 16,6 % und ist im Vergleich zum Jahr 2018 etwas gesunken.

Eine Übersicht der einzelnen bremschen Mehrheitsgesellschaften und ihrer Leitungsebenen ist in Anlage 2 ab Seite 6 im Tabellenanhang zu finden. Die Fachärzteezentrum Hanse GmbH und die Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH konnten aus unterschiedlichen Gründen keine Daten zu Leitungsfunktionen liefern und fehlen daher in der Aufstellung.

Tabelle 22: Entwicklung der Frauenanteile an Leitungsfunktionen (2014 bis 2020)

Jahr	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil an Frauen gesamt	Männeranteil an Männern gesamt
2014	450	486	936	48,1%	6,2%	17,6%
2016	405	537	942	43,0%	5,6%	17,7%
2018	442	571	1.013	43,6%	6,0%	17,6%
2020	483	578	1.061	45,5%	6,2%	16,6%

C. 2.2. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Voll- und Teilzeit

23,9 % der Beschäftigten in Leitungsfunktionen in den bremschen Mehrheitsgesellschaften arbeiten im Jahr 2020 in Teilzeit. Bei den weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen beträgt die Teilzeitquote 35,8 %, bei den männlichen Beschäftigten 14,0 % (vergleiche Tabelle 23). Der hohe Anteil bei den Frauen liegt vornehmlich in der großen Anzahl teilzeitbeschäftigter Führungskräfte bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen begründet. Von 363 Frauen in leitender Stellung arbeiten dort 40,5 % in Teilzeit, bei den Männern sind es mit 18,8 % überdurchschnittlich viele.

Tabelle 23: Frauenanteile der Beschäftigten an den Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2020)

Beschäftigungsumfang	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Vollzeit	310	497	807	38,4%
Teilzeit	173	81	254	68,1%
gesamt	483	578	1.061	45,5%
Teilzeitquote 2020	35,8%	14,0%	23,9%	

C. 2.3. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen

Bei der Betrachtung der Beschäftigten mit Leitungsfunktion in den einzelnen Personalgruppen weist die Personalgruppe Ärzt:innen und Zahnärzt:innen die höchste Anzahl von Leitungspositionen insgesamt aus. Dies betrifft gut 40 % der Führungskräfte in den bremschen Mehrheitsgesellschaften, der Frauenanteil an diesen beträgt dabei nur 36,5 %. Im Vergleich dazu sind beim Krankenpflegepersonal sowie beim sonstigen Personal der Gesundheitspflege jeweils knapp 70 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Beim bautechnischen und sonstigen technischen Personal sowie der Personalgruppe Betriebspersonal und andere (hier wurden einzelne Personalgruppen aufgrund teils sehr geringer Fallzahlen zusammengefasst) sind die Frauenanteile mit am geringsten (vergleiche Tabelle 24).

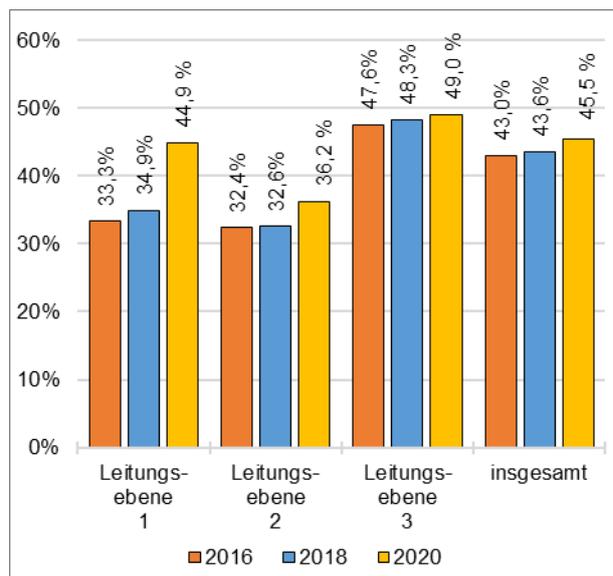
Tabelle 24: Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2020)

Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Bautechnisches Personal und sonstiges technisches Personal	167	75	242	69,0%
Betriebspersonal; Hafenpersonal; Raumpflegepersonal; Hausmeister:innen, Heizer:innen und sonstiges Hauspersonal; Metallhandwerker:innen	10	52	62	16,1%
Sonstiges Krankenhauspersonal	69	30	99	69,7%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	2	2	4	50,0%
Bautechnisches Personal	1	1	2	50,0%
Verwaltungspersonal	86	99	185	46,5%
Sonstige	22	20	42	52,4%
Nicht zugeordnet	37	45	82	45,1%
gesamt	394	324	718	54,9%

C. 2.4. Frauenanteile in den Leitungsebenen

Im Berichtsjahr 2020 sind Frauen zwar in allen drei Leitungsebenen mit weniger als 50 % vertreten, im Vergleich zum vergangenen Berichtsjahr hat sich der Frauenanteil jedoch in allen Leitungsebenen wiederum erhöht und zumindest in der Leitungsebene 3 sind Leitungspositionen nun fast zur Hälfte mit Frauen besetzt. In der Leitungsebene 1 hat sich der Frauenanteil von 34,9 % im Jahr 2018 auf 44,9 % in 2020 am stärksten entwickelt. (vergleiche Schaubild 40).

Schaubild 40: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2020)



Quelle: Siehe Anlage 55 Seite 62 im Tabellenanhang

C. 3. Stellenbesetzungen

Im Berichtsjahr 2020 werden in den 24 Mehrheitsgesellschaften insgesamt 989 Stellen neu besetzt, 66,3 % davon sind Frauen. Weniger als ein Drittel der Stellen (309) sind befristet, der Frauenanteil an

diesen beträgt 62,8 %. Der weitaus größere Anteil der neu besetzten Stellen (680) ist unbefristet, weibliche Beschäftigte sind dabei zu 67,9 % vertreten.

Tabelle 25: Stellenbesetzungen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020)

Personalgruppe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
<i>befristet eingestellte Beschäftigte</i>				
Ärzt:innen und Zahnärzt:innen	95	64	159	59,7%
Hafenpersonal	1	5	6	16,7%
Krankenpflegepersonal	25	8	33	75,8%
Personal der Kulturpflege	3	0	3	100,0%
Sonstiges Krankenhauspersonal	36	11	47	76,6%
Sonstiges Personal	14	4	18	77,8%
Sonstiges technisches Personal	2	12	14	14,3%
Technisches Hilfspersonal	1	7	8	12,5%
Verwaltungspersonal	17	4	21	81,0%
insgesamt	194	115	309	62,8%
<i>unbefristet eingestellte Beschäftigte</i>				
Ärzt:innen und Zahnärzt:innen	30	34	64	46,9%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1	0	1	100,0%
Fahrpersonal, Fahrer:innen von Arbeitsgeräten	0	2	2	0,0%
Feuerwehr	0	3	3	0,0%
Hafenpersonal	0	7	7	0,0%
Hausmeister:innen, Heizer:innen und sonstiges Hauspersonal	0	2	2	0,0%
Krankenpflegepersonal	142	40	182	78,0%
Maschinist:innen	0	7	7	0,0%
Metallhandwerker:innen	0	3	3	0,0%
Sonstiges Krankenhauspersonal	194	35	229	84,7%
Sonstiges Personal	42	11	53	79,2%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	4	3	7	57,1%
Sonstiges technisches Personal	10	43	53	18,9%
Sozialarbeiter:innen	2	0	2	100,0%
Technisches Hilfspersonal	0	1	1	0,0%
Verwaltungspersonal	37	27	64	57,8%
insgesamt	462	218	680	67,9%
Einstellungen gesamt	656	333	989	66,3%

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

C. 4.1. Auszubildende

Insgesamt 316 Auszubildende in 13 bremischen Mehrheitsgesellschaften werden im Jahr 2020 eingestellt. Der Frauenanteil beträgt dabei 76,9 %, was im Wesentlichen auf die hohe Anzahl von weiblichen Auszubildenden in den medizinischen und Pflege-Berufen bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen zurückzuführen ist. Da für diese Ausbildungsberufe, wie auch in den Vorjahren, keine Bewerbungszahlen vorliegen, fällt der Frauenanteil an den Bewerbungen insgesamt mit 42,6 % im Vergleich zu den Einstellungen sehr gering aus (vergleiche Tabelle 26). Eine Auflistung der Bewerbungen und Einstellungen je Ausbildung ist in der Anlage 56 auf Seite 63 im Tabellenanhang auf Seite aufgeführt.

Tabelle 26: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2020)

Auszubildende	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Bewerbungen	242	326	568	42,6%
Einstellungen	243	73	316	76,9%

C. 4.2. Höhergruppierungen

Insgesamt 90 Beschäftigte in elf Mehrheitsgesellschaften werden im Jahr 2020 höhergruppiert; Frauen sind daran zu 44,4 % beteiligt. Im Jahr 2018 fiel der Frauenanteil mit 45,2 % etwas höher aus. Die Höhergruppierungen konzentrieren sich auf die Personalgruppen Verwaltungspersonal sowie sonstiges Personal (vergleiche Tabelle 27).

Tabelle 27: Höhergruppierungen nach Personalgruppen (2020)

Personalgruppe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Feuerwehr	0	7	7	0,0%
Sonstiges Personal	4	18	22	18,2%
Technisches Personal	1	3	4	25,0%
Verwaltungspersonal	33	21	54	61,1%
Nicht zugeordnet	2	1	3	66,7%
insgesamt	40	50	90	44,4%

Während beim Verwaltungspersonal die weiblichen Beschäftigten mit 61,1 % bei den Höhergruppierungen dominieren, sind sie beim sonstigen Personal mit nur 18,2 % vertreten.

C. 4.3. Fort- und Weiterbildung

Im Berichtsjahr 2020 haben in 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften insgesamt 1.801 Beschäftigte an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Bei den internen Veranstaltungen liegt der Anteil der teilnehmenden Frauen mit über 50 % weit über dem Frauenanteil bei den externen Veranstaltungen mit 36,5 % (vergleiche Tabelle 28). Bei der bremenports GmbH & Co. KG beispielsweise wurden 126 Fortbildungen für Führungskräfte von männlichen Beschäftigten besucht, von den weiblichen waren es nur 32.

Tabelle 28: Teilnehmer:innen an den Fortbildungsveranstaltungen (2020)

Teilnehmer:innen interne Veranstaltungen				
Veranstaltungsart	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Führungskräfte	47	125	172	27,3%
IT-Fortbildungen	19	20	39	48,7%
Sonstige Veranstaltungen	507	303	810	62,6%
insgesamt	573	448	1.021	56,1%
Teilnehmer:innen externe Veranstaltungen				
Veranstaltungsart	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Führungskräfte	11	43	54	20,4%
IT-Fortbildungen	47	118	165	28,5%
Sonstige Veranstaltungen	230	339	569	40,4%
insgesamt	288	500	788	36,5%

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, werden 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 1 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 57 auf Seite 64 des Tabellenanhangs zu finden.

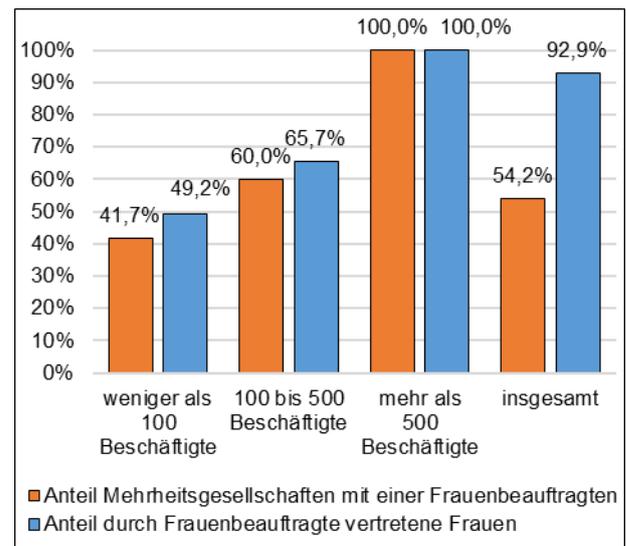
Im Jahr 2020 haben 13 bremische Mehrheitsgesellschaften mindestens eine gewählte Frauenbeauftragte, was einem Anteil von 54,2 % entspricht. Insgesamt werden damit 92,9 % der in den bremischen Mehrheitsgesellschaften beschäftigten Frauen durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

Um festzustellen, ob es Abhängigkeiten zwischen der Größe der bremischen Mehrheitsgesellschaften und des Vorhandenseins 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 12 solcher Gesellschaften haben 5 eine gewählte Frauenbeauftragte, dies entspricht einem Anteil von 41,7 %. Entsprechend niedrig ist hier auch der Anteil weiblicher Beschäftigter, der durch eine

Frauenbeauftragte vertreten wird. In Dreiviertel dieser Gesellschaften beträgt der Frauenanteil mindestens 50 %.

Hier ist darauf hinzuweisen, dass Frauenbeauftragte generell nur dann gewählt werden müssen, wenn in der jeweiligen Gesellschaft ein Betriebsrat vorhanden oder zu wählen 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 geringer ist als in den anderen Größenkategorien (vergleiche Schaubild 41).

Schaubild 41: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2020)



Quelle: Siehe Anlage 58 Seite 64 im Tabellenanhang

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften, in denen 100 bis 500 Beschäftigte tätig sind, liegt der Anteil der Gesellschaften mit einer Frauenbeauftragten bei 60,0 %, wobei 65,7 % 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 60 auf Seite 65 im Tabellenanhang).

C. 5.2. Freistellung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Methodischer Überblick:

Frauenbeauftragte sind von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung 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 17 gewählten Frauenbeauftragten im Jahr 2020 erhalten 6 für ihre Tätigkeit Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe. 6 Frauenbeauftragte wurden aufgrund organisatorischer Änderungen freigestellt, während 5 Frauenbeauftragte keine Freistellung von ihrer Tätigkeit erhalten haben. Von den insgesamt 12 Stellvertreterinnen erhalten 2 eine Freistellung in Form von Stundenreduzierungen und 2 aufgrund organisatorischer Veränderungen. 5 Stellvertreterinnen bekommen keine Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit (vergleiche Tabelle 29).

Tabelle 29: Art der Freistellung von der beruflichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2020)

Art der Freistellung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	1	5,9%	2	16,7 %
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	2	11,8%	0	0,0 %
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	0	0,0%	0	0,0 %
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	3	17,6%	0	0,0 %
Organisatorische Veränderungen	6	35,3%	4	33,3 %
Keine Befreiung	5	29,4%	5	41,7 %
Keine Angaben	0	0,0%	1	8,3 %
gesamt	17	100,0%	12	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

Die Hälfte der 24 in diesem Bericht erfassten bremischen Mehrheitsgesellschaften verfügt über einen Frauenförderplan. In 2 dieser Frauenförderpläne fehlen die Zeitvorgaben. Die übrigen 12 bremischen Mehrheitsgesellschaften haben keinen Frauenförderplan erstellt. Dieses betrifft 7,4 % der in den bremischen Gesellschaften beschäftigten Frauen (vergleiche Tabelle 30).

Sieben Gesellschaften, in denen der Frauenanteil insgesamt 67,4 % beträgt, geben als Grund einen zu geringen Personalbestand und/oder einen sehr hohen Frauenanteil an. Als sonstige Gründe werden aufgeführt: „Aufgrund der Betriebsgröße erfolgt eine individuelle Förderung.“, „Die Gesellschaft verfolgt über Jahre hinweg das Ziel, Frauen und Männer gleich zu behandeln und setzt dieses auch erfolgreich um.“, „Wurde aufgrund von verschiedenen Sonderprojekten nicht angepasst.“

Tabelle 30: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2020)

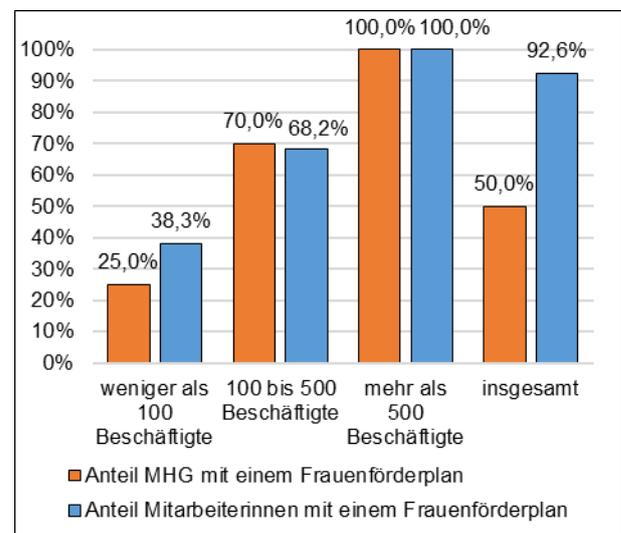
Begründung	Anzahl Dienststellen	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil	7	475	320	67,4%
Sonstiges	5	538	261	48,5%
Gesamt	12	1.013	581	57,4%
In Prozent aller Dienststellen / Beschäftigten	52,2%	8,9%	7,4%	

Anlage 59 im Tabellenanhang auf Seite 65 zeigt einen Überblick über die Frauenförderpläne der einzelnen Mehrheitsgesellschaften der Jahre 2014 bis 2020.

C. 6.2. Frauenförderpläne nach Größe der Mehrheitsgesellschaften

In 12 bremischen Mehrheitsgesellschaften arbeiten jeweils weniger als 100 Beschäftigte. 3 dieser Gesellschaften haben einen Frauenförderplan. In der nächst höheren Kategorie Mehrheitsgesellschaften mit 100 bis 500 Beschäftigten verfügen 7 von 11 Gesellschaften über einen Frauenförderplan. 2 Gesellschaften haben über mehr als 500 Beschäftigte und verfügen über einen gemeinsamen Frauenförderplan (vergleiche Schaubild 42).

Schaubild 42: Anteile der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2020)



Quelle: Siehe Anlage 61 Seite 66 im Tabellenanhang

Bremische Zentralstelle
für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau

Bearbeitet von:
Anni Nottebaum

Bremen, 25.08.2022

Stellungnahme der ZGF zum Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2020 (LGG-Personalbericht 2022)

Gemäß § 16 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung des LGG zu berichten. Seit 1997 sind die Daten, welche gemäß der Anlage zu § 6 LGG erhoben werden, Bestandteil des Personalcontrollings und werden für diesen Bericht des Senats aufbereitet und ausgewertet.

Zum vorliegenden „Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2020“ (kurz: LGG-Personalbericht 2022; mit den Daten aus zwei Jahren zuvor) nutzt die ZGF gem. § 16 Abs. 3 LGG die Gelegenheit zur Stellungnahme:

Die ZGF begrüßt die Vorlage des ausführlichen Berichts, der die Daten und die Aktivitäten von insgesamt 175 „Dienststellen“ (zusammenfassende Kategorie aller aufgeführten Dienststellen der Verwaltungsbereiche und Ausgliederungen wie Eigenbetriebe, Hochschulen, sonstige Ausgliederungen der beiden Stadtgemeinden sowie der bremischen Mehrheitsgesellschaften) darstellt.

Im Berichtskapitel A.1, Seite 7 wird festgestellt:

„Gemäß § 2 LGG gehören im Jahr 2020 insgesamt 151 Dienststellen zum Geltungsbereich des LGG.“

Hierzu sei erklärend angemerkt:

- Zum Geltungsbereich des LGG

Der Geltungsbereich des LGG erstreckt sich nach § 2 auf mehr „Dienststellen“ als nur auf die der sogenannten Kernverwaltung beziehungsweise des öffentlichen Dienstes.

Bei der Erfassung zur Wahl von Frauenbeauftragten werden 113 Dienststellen ausgewertet, siehe Anlage 46 auf Seite 54 im Tabellenanhang.

Die Verpflichtung zum Erstellen eines Frauenförderplanes trifft 106 Dienststellen. Diese geringere Anzahl kommt dadurch zustande, dass alle Dienststellen des Magistrats inklusive seiner Ausgliederungen (bis auf die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven, diese haben einen eigenen Frauenförderplan) als eine einzige Dienststelle gezählt werden. Der Magistrat besteht tatsächlich aus 43 Dienststellen (zuzüglich der zwei Ausgliederungen: Betrieb für Informationstechnologie und Seestadt Immobilien).

- Zu den Mehrheitsgesellschaften/Mehrheitsbeteiligungen

Im Vergleich zu früheren Berichten sind die BREBAU GmbH und die Bremen Airport Handling GmbH neu in die Berichterstattung aufgenommen worden.

Die Anzahl 24 wird im Berichtskapitel C. 1 wie folgt begründet: *„Für die Berichterstattung über das Jahr 2020 wurden die Daten von 24 bremischen Mehrheitsgesellschaften ausgewertet. Von den insgesamt 49 bremischen Mehrheitsgesellschaften sind Mehrheitsgesellschaften ohne Personal sowie mit einem Personalbestand von unter sechs Mitarbeiter:innen von der Berichterstattung ausgenommen. Zudem sind gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 die BLG Logistics Group AG & Co. KG, die Bremer Straßenbahn AG sowie die Gewoba Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen sowie deren zugeordnete Gesellschaften vom Personalcontrolling freigestellt.“* (Bericht, Seite 57)

Positiv findet die ZGF dieses Zahlenwerk: Fortgesetzt wird die im vorherigen LGG-Personalbericht 2020 eingeführte Aufschlüsselung des Magistrats Bremerhaven nach einzelnen Dienststellen bei Erhebung und Auswertung des Personalbestandes. Dieser Zuwachs an Informationen ist zu begrüßen. Im Sinne von „Mehr zu wissen, macht klug.“ helfen mehr Informationen im LGG-Personalbericht 2022 dabei, die Komplexität und Lösungsansätze für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu erkennen.

Ihrer Stellungnahme stellt die ZGF diese Aussage voran.

Die ZGF setzt sich dafür ein, dass Frauenbeauftragte in den Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften gestärkt werden, Freistellungen und Fortbildungen erhalten, so dass sie sich noch effektiver an Stellenbesetzungsverfahren, Beförderungen und auch darüber hinaus für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen können. Die ZGF sieht Frauenförderpläne nicht nur als ein Mittel zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen an. Die in solchen Plänen enthaltenen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind ein Instrument zur Personalentwicklung und -planung für alle Geschlechter.

Fazit zu den 11 ZGF-Forderungen im Vergleich der Daten aus 2020 versus 2018

Alle 11 Forderungen der ZGF aus 2020 sind in 2022 unverändert aktuell.

Kurz gefasst lautet die ZGF-Bilanz:

Aus dem LGG-Personalbericht 2022 wird ersichtlich, dass es im Berichtszeitraum wenige Verbesserungen für Frauen im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen gab. Im Vergleich mit dem vorherigen Bericht sind trotz erfolgter Maßnahmen kaum Fortschritte zu sehen und in einigen Bereichen sogar Rückschritte bei der Förderung der Frauen festzustellen.

Das Fazit der ZGF – dazu einige Beispiele:

Positiv festzuhalten ist es, wenn der Frauenanteil steigt (siehe dazu im Bericht bei den Auszubildenden oder bei der Polizei (siehe zu beidem B.6.1, Seite 38) oder Leitungsfunktionen paritätisch besetzt sind (zum Beispiel beim „sonstigen Personal in der Gesundheitspflege“, C.2.3, Tabelle 24, Seite 64). Nachdenklich macht es, wenn die Frauenanteile ab Entlohnungsstufe 16 deutlich unter 50 % liegen (siehe Bericht, B1.5, Seite 17). Auch im öffentlich Dienst scheint es „gläserne Decken“ zu geben.

Der Bericht zeigt, dass Fortschritt bezogen auf die Situation von weiblichen Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG und des Senatsbeschlusses vom 26.08.2008 in kleinen Schritten vorangeht. Um die Geschwindigkeit pro Gleichstellung deutlich zu erhöhen, braucht es das Zusammenwirken von Entscheidungsträgern, Personen mit Leitungsverantwortung und den Beschäftigten.

Damit das LGG die im LGG-Personalbericht 2022 (mit den Daten aus 2020) festgestellte „positive Wirkung auf die paritätische Verteilung der Geschlechter entfaltet“ (siehe Kapitel A.2, Seite 7), sind zukünftige Verständigungsprozesse über Gleichstellung, Gleichberechtigung und Genderfragen aus Sicht der ZGF aktiv von Dienststellenleitungen und Führungskräften zu begleiten. Der als notwendig erkannte Fortbildungsbedarf muss abgedeckt werden.

Um diese Einschätzung der ZGF nachvollziehbar zu machen, zeigt die ZGF zunächst anhand ihrer 11 Forderungen zum letzten LGG-Personalbericht auf, warum diese unverändert aktuell geblieben sind.

Im Juli 2020 formulierte die ZGF 11 Forderungen, nachzulesen im LGG-Personalbericht 2020. Zur Überprüfung jeder Forderung wird auf das Kapitel im aktuellen LGG-Personalbericht 2022 mit Daten aus 2020 verwiesen. Dieser wird zum vereinfachten Lesen nachfolgend zumeist kurz „Bericht“ genannt:

Forderung 1. Anreize schaffen, um Frauen den Zugang zu männerdominierten Tätigkeitsfeldern zu erleichtern – siehe **Bericht, Kapitel B.1.2.**

Im Bericht unter B. 1. 2 auf Seite 14 ist zu lesen, dass die Frauenanteile in männerdominierten Personalgruppen der bremischen Kernverwaltung nur gering gestiegen seien. Positiv hervorgehoben wird die Steigerung von 2,0 Prozentpunkten bei der Polizei (Frauenanteil in 2020: 28,7 % gegenüber in 2018: 26,7 %); eine 2,2 Prozentpunkte-Steigerung wird in der Personalgruppe Polizei beim Magistrat Bremerhaven festgestellt. Seit 2010 (Frauenanteil 20,2 %) sei der Frauenanteil bei der Polizei um 8,5 Prozentpunkte gestiegen (vergleiche Bericht, Kapitel B. 1.2, Seite 14). Im Gegensatz zur Polizei sei innerhalb der Kernverwaltung der Frauenanteil beim technischen Personal um 0,9 Prozentpunkte und bei der Feuerwehr um 0,5 Prozentpunkte erhöht

worden. Rückläufig ist der Frauenanteil des technischen Personals sowohl bei den Ausgliederungen Bremerhavens (minus 4,5 Prozentpunkte, somit noch 30,2 % Frauen dort) als auch im „sonstigen Geltungsbereich“ des LGG - hierunter fallen 19 Institutionen, siehe Anlage 1 zum Bericht im Tabellenteil – ist der Frauenanteil von 11,1 % um minus 6,8 Prozentpunkte auf verbleibende 4,3 % gesunken.

Den Rückgang von Frauen beim technischen Personal der Ausgliederungen Bremerhavens bedauert die ZGF, zumal in dieser Personalgruppe derselbe Strukturindex und somit Entgeltgleichheit besteht, siehe unten zur ZGF-Forderung 4.

Exkurs:

Der hauptsächliche Anlass für die Forderung nach erleichtertem Zugang von Frauen in bislang männerdominierte Berufsfelder war und ist die – zumeist unausgesprochene, gleichwohl gesellschaftliches Leben durchdringende - Trennung in frauen- und männerdominierte Berufsfelder, welche aufgrund geschlechterstereotypischer Annahmen die Binarität von (nur) zwei Geschlechtern manifestieren. Die Annahme, dass es „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Berufe oder Talente gäbe, ist ein Grund dafür, dass Bezahlung, Aufstiegschancen und Ausbildungskonditionen ungerecht zwischen den (mehr als zwei) Geschlechtern verteilt sind (Anmerkung: Es ist zwischen dem biologischen Geschlecht (englisch „sex“) und dem sozial zugeschriebenen und durch Sozialisation geformten Geschlecht (englisch „gender“, siehe dazu „doing gender“ <https://www.gender-glossar.de/doing-gender-kurz-erklart>) zu unterscheiden. Bei einer Gender-politischen Einordnung gesellschaftlicher Phänomene wird mit dieser Unterscheidung gearbeitet, um körperliche Merkmale und deren biologische Optionen (zum Beispiel Gebärfähigkeit) gegenüber Zuschreibungen von „weiblich“ oder „männlich“ durch Dritte abzugrenzen. „Sex“ und „gender“ sind nicht Dasselbe, somit nicht identisch. Mit der Forderung, Frauen den Zugang zu männerdominierten Tätigkeiten zu erleichtern, wird Geschlechtergerechtigkeit in der Erwerbsbiographie angestrebt. Die Landesfrauenbeauftragte und die ZGF haben sich ihrer ersten Forderung, die nicht nur das LGG betrifft, selbst verschrieben und dazu ab 2020, noch vor Corona /Covid 19, ein Projekt zur Berufsorientierung auf den Weg gebracht. Nach Ansicht der ZGF muss vor einer Berufswahl darauf hingewirkt werden, die Berufsorientierung möglichst früh geschlechter-sensibel auszurichten, damit Kinder und Jugendliche gar nicht erst in ein geschlechterstereotypes Berufswahlverhalten hineinwachsen. Mit dieser Überzeugung hat die ZGF das Projekt: „Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ (kurz: „Be oK“) initiiert. Mit „Be oK“ wurde Schüler:innen der Klassenstufe 6 in Bremen, Bremerhaven und dem Landkreis Osterholz seit April 2021 bis einschließlich November 2022 die Chance eröffnet, innerhalb von schulischen „Erlebnis-Projekttagen“ ihre Möglichkeiten in Bezug auf eine spätere Berufswahl klischeefrei und interaktiv zu erproben. Nach Abschluss der Pilotphase soll das Thema klischeefreie Berufsorientierung nachhaltig innerhalb fester Strukturen im Gebiet der Metropolregion Nordwest verankert werden.

Forderung 2. Anreize schaffen, damit der Frauenanteil in Führungspositionen weiterhin steigt – siehe **Bericht, Kapitel B.2.** und **A.1.3**

Zu Anreizen, wie der Frauenanteil in Führung erhöht werden kann oder wurde, enthält der Bericht keine Angaben. Potentielle Fundstellen für Anreize sind Mission Statements, Leitbilder, Frauenförderpläne, Dienstvereinbarungen oder Modellvorhaben – der Senator für Finanzen hat in den Jahren 2020/2021 ein Modellvorhaben zur geteilten Führung umgesetzt, siehe dazu „Geteilte Führung – Leitfaden für ein innovatives Führungsformat in der Freien Hansestadt Bremen“, April 2022. Im aktuellen Bericht wird unter B.2 synonym von „Leitungsfunktionen“ geschrieben und dazu auf Seite 23 zur Tabelle 5 festgestellt:

„Im Vergleich zum Jahr 2018 hat sich der Frauenanteil nicht verändert, der Anteil der Männer in Leitungsfunktionen ist dagegen leicht gestiegen (Anmerkung ZGF: um 0,2 Prozentpunkte), so dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern im Jahr 2020 noch 4,0 Prozentpunkte beträgt.“

Konkret: 5,6 % Frauen gegenüber 9,6 % Männer haben, gemessen an dem Personalbestand ihres Geschlechtes in den Dienststellen insgesamt in 2020 eine Leitungsfunktion besetzt. (Die Kategorie: „Personalbestand des Geschlechtes“ wird abgeleitet aus der 100 %-Quote aller weiblichen und männlichen Beschäftigten in der jeweils untersuchten Gruppe. Mit dem 100 %-Anteil aller Frauen und aller Männer innerhalb eines untersuchten Bereichs (zum Beispiel im Personalbestand des öffentlichen Dienstes Bremen in 2020 (siehe dazu Anlage 4 auf Seite 19 des Tabellenanhangs zum Bericht) = 38.579 Personen, Frauenquote 59,7 %, im Einzelnen (siehe dazu „Jahresbericht über die Personalstruktur und die Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2020“, kurz: Personalbericht 2022) 19.122 Beschäftigte in der Kernverwaltung, davon Frauenquote 58,4 % und 10.186 Beschäftigte in Ausgliederungen, Frauenquote = 61,2 %; oder in der Gesamtgruppe des Lehrpersonals an öffentlichen Schulen oder in der Gesamtgruppe des Lehrpersonals an öffentlichen Hochschulen wird deutlich, dass Frauen wiederholt mit mehr als 50 % an der untersuchten Gruppe beteiligt sind. § 4 LGG konzentriert die Förderung der Frauen auf das Erreichen einer Mindestquote von 50 % bei Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung).

Frauen in Leitung bleiben in 2020 weiterhin unterrepräsentiert, weil sie mit 46,5 % die 50 %-Zielmarke des LGG nicht erreichen. Im Bericht enthalten ist die Anzahl der Leitungsfunktionen in tatsächlichen Zahlen zwischen 2018 (2.637) und 2020 (2.785). Daraus ergibt sich, dass Leitungsfunktionen mit einem Plus von 148 Positionen zurückgemeldet worden sind.

Auf Seite 27 zeigt das Schaubild 14: Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2018 und 2020), dass der Frauenanteil in den Entlohnungsstufen 12, 13, 15, 18 und darüber hinaus jeweils gesunken ist. In der Entlohnungsstufe 13 beträgt der Rückgang 4,8 Prozentpunkte (2018: 48,6 % - 2020: 43,8 %), in der Stufe 15 sogar 5,6 Prozentpunkte (2018: 47,4 % - 2020: 41,8 %).

Die im Bericht zusammenfassende Feststellung zu Leitungsfunktionen im Kapitel A.1.3 auf Seite 9: lautet:

„Wie bereits im Jahr 2018 beträgt der Frauenanteil unverändert 46,5 %, 5,6 % aller weiblichen Beschäftigten in 2020 haben eine Führungstätigkeit inne, bei den männlichen Beschäftigten sind es 9,6 %.“

Die Frauen sind in wichtigen Entlohnungsstufen unterrepräsentiert und ihre Anteile gehen trotz Stellenzuwachs und gesetzlichem Auftrag zur Gleichstellung zurück. Diese Entwicklung ist aus Sicht der ZGF besonders negativ zu bewerten.

Forderung 3. Dem Thema: „Führung in Teilzeit“ ist besondere Aufmerksamkeit zu geben, damit das Ziel des § 4 Absatz 5 LGG eines Frauenanteiles von mindestens 50 Prozent erreicht werden kann. – siehe **Bericht, Kapitel B.1.7, B.2.2 und A.1.3.**

Es wird im LGG-Personalbericht 2022 im Kapitel A.1.3 zusammenfassend mitgeteilt:

„Der Anteil von Führung in Teilzeit hat sich gegenüber dem Jahr 2018 bei beiden Geschlechtern (Frauen 25,8 %, Männer 7,3 %) wiederum erhöht. Mit Ausnahme der Bereiche Ausgliederungen sowie Schulen in Bremen und Bremerhaven sind Frauen in den Leitungsebenen jeweils unterrepräsentiert.“ (Bericht, Seite 9).

Der quantitative Zuwachs, insbesondere bei den Männern, wird von der ZGF positiv bewertet. Die ZGF hat selbst in 2020 /2021 intensive Erfahrungen mit „Führung in Teilzeit“ sowie mit „geteilter Führung“ gesammelt und in einem eigenen Dreier-Team (Landesbeauftragte mit zwei Stellvertreterinnen in Teilzeit innerhalb des Modellvorhabens: „Geteilte Führung“ des Senators für Finanzen) erprobt, so dass von der ZGF nicht nur strukturell und theoretisch beraten werden kann, sondern auch der Erfahrungsschatz des ZGF-Teams dabei unterstützen kann, weitere Maßnahmen für die Erleichterung und Verbreitung von Führung in Teilzeit zu bewerten und zu beurteilen.

Zur Qualität der Teilzeit an sich und somit auch zur Qualität bei einer in Teilzeit ausgeübten Leitungsfunktion wird unter B.1.7 auf Seite 21 im Bericht eingeräumt:

„Teilzeit wird in der Regel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch genommen.“

Bedauerlich ist, dass weder die Gründe für die Beantragung einer Teilzeitbeschäftigung noch der Wechsel von einer Teilzeit- zurück in eine Vollzeittätigkeit in diesem Bericht dargestellt werden. Ebenfalls nicht im Bericht enthalten sind Angaben dazu, mit welcher wöchentlichen Stundenzahl Frauen und Männer in Teilzeit arbeiten und gegebenenfalls damit auch in einem Aufgabengebiet leiten und somit Personal führen.

Vor diesem Hintergrund wiederholt die ZGF die Anregung aus ihrer Stellungnahme zum Personalbericht 2020 mit den Daten aus 2018:

Die Beschäftigten in Teilzeit in allen Dienststellen des Bundeslandes Bremen und in den beiden Stadtgemeinden sollten befragt werden, 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 bei möglichen Aufstockungen zu berücksichtigen. Aus den Angaben zum jeweiligen Stundenumfang könnte auch erkannt werden, welche Führungskräfte zum Beispiel Teilzeit mit einer halben Stelle oder weniger und welche Personen in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten. Sollten hierzu bereits Erkenntnisse über die Angaben im jährlichen Personalbericht des Senators für Finanzen vorliegen, ist die ZGF daran sehr interessiert.

Forderung 4. Die Entgeltlücke bei Löhnen und Gehältern zwischen den Geschlechtern schließen.
– siehe **Bericht, Kapitel A.1.3, B.1.6 und Tabellenanhang, Anlage 12**

Der Vergleich der Strukturindizes zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten innerhalb der Personalgruppen, wie in der Anlage 12 im Tabellenanhang dargestellt, zeigt in den dort aufgeführten 44 Personalgruppen nur zwei, in denen der Strukturindex exakt gleich hoch ist:

Bereich	Personalgruppe	Strukturindex bei Frauen	Strukturindex bei Männern
Kernverwaltung	Technisches Personal	1,27	1,27
Ausgliederungen	Sozialarbeit, Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,96	0,96

Darstellung der ZGF

Die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ist im Geltungsbereich des LGG noch nicht erreicht, die Entgeltlücke von durchschnittlich mehr als 20 % im Bundesland Bremen (Angaben aus den Tätigkeitsberichten der ZGF der Jahre 2018/2019 (21 %) und 2020/2021 (22%); bundesweit verdienten [Frauen in 2021 pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\) – In Bremen verdienen Frauen durchschnittlich noch etwas weniger](#) – noch nicht geschlossen.

Zum LGG-Personalbericht 2020 mit den Daten aus 2018 hatte die ZGF im Juli 2020 festgestellt: „Nach der vorliegenden Berechnungsmethode Strukturindex befinden sich Frauen in der Stadtverwaltung Bremen durchschnittlich in der Entlohnungsstufe 10, während ihre männlichen Kollegen durchschnittlich in Entlohnungsstufe 11 liegen; die Stadtverwaltung Bremerhaven liegt mit durchschnittlich jeweils der Entlohnungsstufe 9 und 10 etwas darunter. Damit bewegen sich die Jahre 2014, 2016 und jetzt 2018 auf dem gleichen Entlohnungsstufen-Niveau.“ (aus der ZGF-Stellungnahme vom Juli 2020 zu den LGG-Daten aus 2018).

Im LGG-Personalbericht 2022 bestätigen die Daten aus 2020 diesen Befund unverändert. Der mittlere Strukturindex liegt in 2020 bei den Frauen insgesamt betrachtet bei 1,14 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) und bei den Männern bei 1,22 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Damit werden weibliche Beschäftigte im LGG-Geltungsbereich weiterhin im Durchschnitt eine Entlohnungsstufe niedriger entlohnt als die männlichen Beschäftigten (vergleiche im Bericht Seite 9 und Seite 19).

Für die Kernverwaltung ist bei genauerer Betrachtung auch die Personalgruppe ein wichtiger Faktor für den jeweiligen Strukturindex:

Bei der Feuerwehr wird im Vergleich zum gesamten öffentlichen Dienst im Durchschnitt eher wenig verdient; der Strukturindex liegt 2020 bei der Feuerwehr Bremen knapp unterhalb der Marke von 1,0, bei der Feuerwehr Bremerhaven mit 1,1 knapp darüber. In Bremerhaven sind wenige Frauen beschäftigt.

Bereich	Personalgruppe	Strukturindex bei Frauen	Strukturindex bei Männern
Kernverwaltung FHB	Feuerwehr Bremen	0,95	0,99
Magistrat Bremerhaven	Feuerwehr Bremerhaven	k. A.* -/-**	1,01

Darstellung der ZGF - * k. A.: keine Angabe; ** -/- weniger als 6 Personen in der Personalgruppe

Für eine Personalgruppe ohne Unterrepräsentanz beim Frauenanteil wird festgestellt:

„Die zahlenmäßig größte Personalgruppe Lehrpersonal (Anmerkung: in der Kernverwaltung) verzeichnet bei beiden Geschlechtern den höchsten Strukturindex (Frauen: 1,40, Männer: 1,41, was etwa der Entlohnungsstufe 13 entspricht). Die niedrigsten Strukturindizes sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern sind beim Personal des Strafvollzugs und der Feuerwehr zu finden und entsprechen ungefähr den Entlohnungsstufen 8 bis 9.“ (im Bericht unter B.1.6, Seite 19)

Hieraus leitet die ZGF ab:

Sogar in der von Frauen dominierten Gruppe des Lehrpersonals verdienen die Frauen in ihrer Gesamtheit noch um den Strukturindex-Anteil 0,01 durchschnittlich weniger als Männer. Auch wenn diese Differenz gering erscheint, ist eine solche Differenz auch in anderen Personalgruppen mit einer Überrepräsentanz von Frauen zu erkennen.

Neben dem oben aufgeführten unveränderten Befund gibt es weitere Hinweise auf sogenannte „gender pay gaps“ (Verdienstabstände), die bemerkenswert erscheinen:

*„Die **Ausgliederungen** weisen die größte Differenz von Strukturindizes zwischen Frauen und Männern auf. Frauen haben mit einem durchschnittlichen Index von 1,07 ein Entlohnungsniveau, das in etwa der Entlohnungsstufe 9 entspricht, die Männer dagegen einen durchschnittlichen Index von 1,31 mit der entsprechenden ungefähren Entlohnungsstufe 12. Dies ist insbesondere auf die*

große Spannweite der Strukturindizes der einzelnen Personalgruppen in den Ausgliederungen zurückzuführen. So weist das Lehrpersonal an den Hochschulen Bremens mit 2,02 bei den Frauen und 2,24 bei den Männern die höchsten Indizes im gesamten Geltungsbereich auf. Die Strukturindizes des Raumpflegepersonals und des Erziehungs- und Betreuungspersonals gehören dagegen zu den niedrigsten. Damit tragen die letztgenannten Personalgruppen aufgrund ihres hohen Anteils an den weiblichen Beschäftigten von 43,6 % insgesamt zu einem niedrigeren Gesamtstrukturindex der Frauen in den Ausgliederungen bei.“ (Bericht, Seite 19)

Was diese Aussage konkret für die einzelne Dienststelle bedeutet, könnte nach Ansicht der ZGF von Frauenbeauftragten, Personalräten und Interessierten in den Blick genommen werden. Besonders hervorzuheben ist nach Ansicht der ZGF, dass Frauen beim Lehrpersonal in der Entlohnung hinter ihren männlichen Kollegen um den Wert 0,01 (zum Lehrpersonal der Kernverwaltung siehe Bericht, unter B. 1.6, Seite 19) beziehungsweise 0,22 (bei den Ausgliederungen, siehe im Tabellenanhang zum Bericht die Anlage 12, Seite 28 – hier ist das Lehrpersonal an den Hochschulen erfasst) beim Strukturindexanteil liegen. Ursächlich sind dafür nach Ansicht der ZGF zwei Aspekte: Bei den Verhandlungen zur Besetzung von Lehrstühlen durch Professuren sind die Resultate im Detail vertraulich und bieten daher Spielraum. Zweitens arbeiten im Durchschnitt mehr Frauen auf Positionen im Mittelbau der Lehre und sind dort geringer bezahlt als auf einer Professur.

Aufgrund der fortbestehenden gender pay gaps gestaltet die ZGF den in 2022 eingeleiteten Strategieprozess „Entgeltgleichheit und Gendergerechtigkeit“ gerne mit. Um zu konstruktiven Arbeitstreffen und zielführenden Ergebnissen zu kommen, bietet die ZGF fachliche Expertise, unter anderem zum gender pay gap, für die Steuerungs- und Arbeitsgruppe an.

Bei den zu ergreifenden Maßnahmen zur Schließung der Entgeltlücke sollte der öffentliche Dienst nach Ansicht der ZGF eine Vorreiterrolle übernehmen. Beispielsweise könnten Modelle zur geteilten Führung, Aufstiegsqualifizierung, innovative Arbeitszeitmodelle, Mentoringprogramme sowie eine größtmögliche Transparenz, was die Eingruppierung und Beförderung angeht als Best-Practice-Beispiele für Unternehmen fungieren und sie motivieren, sich auf den Weg zu machen hin zu einer geschlechtergerechten Arbeitswelt.

An den Hochschulen im Land Bremen sollte die – auf Initiative der ZGF in den Wissenschaftsplan 2025 aufgenommene – „Genderoffensive Hochschulen“ kontinuierlich weiterverfolgt werden.

Zudem sollte eine Gender Pay Gap Studie zeitnah durchgeführt werden und neben quantitativen auch qualitative Aspekte erheben, um die Ursachen für die Schlechterstellung von Frauen besser erfassen zu können.

Gender Pay Gap und Gender Pension Gap bedrohen die ökonomische Unabhängigkeit von Mädchen und Frauen. Was dies für die Lebensplanung, Teilhabechancen und individuelle

Zufriedenheit jeder einzelnen Person und hier insbesondere für Frauen bedeutet, kann nicht hoch genug angesetzt werden.

Forderung 5. Ein besonderes Augenmerk ist auf Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen zu legen; wichtig in diesem Zusammenhang sind Personalentwicklungsmaßnahmen, zum Beispiel die Förderung von Frauen durch gezielte Fort- und Weiterbildung. – siehe **Bericht, Kapitel B.1.6, B.3.1, B.3.3.**

In 2020 sind insgesamt 128 Beschäftigte weniger als in 2018 befördert oder höher eingruppiert worden, insgesamt waren es 1.586 Personen (Angaben dazu im Bericht unter B.3.1, Seite 29).

In einer Gesamtbetrachtung wird im Berichtskapitel B.3.1 auf Seite 29 mitgeteilt:

„Aktuell beträgt der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen in allen Bereichen (Anmerkung ZGF: gemeint sind die Bereiche der Kernverwaltung, siehe Schaubild 15 auf Seite 29) mindestens 49,9 %, in den Ausgliederungen und im sonstigen Geltungsbereich sogar über 70,0 %.“

Und auf Seite 29 heißt es weiter:

„Die Frauenanteile fallen mit 66,7 % (Anmerkung ZGF: an den „Beförderungen“ beim Verwaltungspersonal insgesamt nach Anlage 22) beziehungsweise 26,7 % (Anmerkung ZGF: bei den „Beförderungen“ bei der Polizei der Kernverwaltung nach Anlage 22) dabei sehr unterschiedlich aus. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass das Polizeipersonal des gesamten Geltungsbereiches nur zu 28,7 % Frauen umfasst, während das Verwaltungspersonal einen Frauenanteil von 68,7 % (Anmerkung ZGF: an der Gesamtanzahl von 38.579 Beschäftigten insgesamt) aufweist.“ (Bericht, B.3.1, Seite 29)

Diese Aussage stellt implizit einen Zusammenhang zwischen der Frauenquote bei Beförderungen / Höhergruppierungen und der Ausgangszahl der jeweils beschäftigten Frauen dar. Die ZGF versteht es in dem Sinne, es könnten prozentual jeweils so viele Frauen eine „Beförderung“ (mit Anführungszeichen hier als Sammelbegriff für Beförderungen / Höhergruppierungen gewählt) in ihrer Personalgruppe erwarten, mit dem sie und ihre Kolleginnen auch den Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Gruppe stellen. Ein solcher Zusammenhang gilt nicht im LGG und ist nach Ansicht der ZGF unpassend.

Einen Hinweis darauf, dass es nicht so positiv um die Frauenrepräsentanz bei Beförderungen / Höhergruppierungen bestellt ist, zeigt diese Aussage im Kapitel B 3.3., Seite 31:

„Bei Betrachtung der Anteile in den einzelnen Entlohnungsstufen (vergleiche Schaubild 18) liegen die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Entlohnungsstufen 4, 6 und 12 trotz eines Frauenanteils von über 50,0 % am Bestand unter einem Anteil von 50,0 %. Ebenso in den Entlohnungsstufen 11, 16, 19, und in den zusammengefassten Entlohnungsstufen 20-23, wobei hier der Frauenanteil am Bestand auch unter 50,0 % liegt. In den übrigen Entlohnungsstufen liegt der Anteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen bei mindestens

50,0 %, in den Entlohnungsstufen 2, 3, 7, 9, 10, 14, 15, 17, 18 und bei den nicht zugeordneten Beschäftigten liegt der Anteil außerdem über dem Frauenanteil am Bestand.“

Bei der gezielten Fort- und Weiterbildung zur Qualifizierung für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erkennt die ZGF noch Nachholbedarf. „In den Themenbereichen Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14` sowie `Berufsbegleitender Masterstudiengang Entscheidungsmanagement` sind Frauen mit nur 42,9 % beziehungsweise 40,0 % geringer vertreten als Männer.“ (Bericht, B.7.3, Seite 43)

Der Vergleich der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (siehe dazu im Bericht Anlage 23 und im LGG-Personalbericht von 2020 die Anlage 24) kann wegen unterschiedlich großer Gruppen innerhalb des Magistrats Bremerhaven und der Ausgliederungen Bremerhavens nicht eindeutig verglichen werden. Ehe es zu Beförderungen/Höhergruppierungen kommt, bedarf es teilweise eine vorherige Qualifizierung durch Fortbildungen und / oder eine Einarbeitung, kommissarische Leitung oder ein „training on the job“, um in eine Leitungsaufgabe hinein zu wachsen und dazu befähigt zu werden. Das Thema des beruflichen Aufstiegs wird von der ZGF unverändert aufmerksam beobachtet werden. Es geht darum, Frauen hier einzubeziehen, anstatt sie auszuschließen.

Der öffentliche Dienst hat eine Vorbildfunktion dabei, Frauen in Führung zu bringen mit allem, was dafür nötig ist, und dafür offensiv zu werben.

Forderung 6. Die ZGF fordert von den Dienststellenleitungen, ihr Augenmerk auf befristet beschäftigte Frauen zu richten; verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, um Frauen die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und positive Anreize dafür zu schaffen. – siehe **Bericht, Kapitel B.4.3, C.3.**

Nach wie vor arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in befristeter Beschäftigung. Es wird berichtet:

„Im Jahr 2020 überwiegt insgesamt deutlich die Anzahl unbefristeter Stellenbesetzungen gegenüber den befristeten. Letztere nehmen einen Anteil von 37,0 % ein, Frauen sind davon zu 62,0 % betroffen. Damit hat sich gegenüber 2018 sowohl der Anteil von befristeten Stellenbesetzungen (40,1 %) als auch der Frauenanteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen (64,4 %) verringert. Gegebenenfalls hat hier die „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen“ (Neufassung 2018) Wirkung gezeigt. Gemäß dieser sollten Beschäftigungsverhältnisse möglichst unbefristet sein.“

und weiter:

„Die höchste Anzahl befristeter Einstellungen (236) fällt auf den Magistrat Bremerhaven. 62,3 % dieser Beschäftigungsverhältnisse werden mit Frauen vorwiegend bei den Sozialarbeiter:innen und Erziehungs- und Betreuungspersonal eingegangen.“

Den allgemeinen Rückgang an Befristungen im LGG-Geltungsbereich stuft die ZGF positiv ein und teilt die Hoffnung, dass die oben aufgeführte „Bremer Erklärung“ dazu beitragen kann, Befristungen weiter zu reduzieren.

Dass der Magistrat Bremerhaven über 60 % Frauen in überwiegend „klassischen Frauenberufen“ nur befristete Verträge und keine berufliche Zukunftsperspektive bieten kann, eingestellt hat, ist nach Ansicht der ZGF ein anschauliches Beispiel für die vielfältigen Hürden, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Lebensplanung immer wieder begegnen.

Zu den Mehrheitsgesellschaften heißt es im Berichtskapitel C.3 auf Seite 66:

„Im Berichtsjahr 2020 werden in den 24 Mehrheitsgesellschaften insgesamt 989 Stellen neu besetzt, 66,3 % davon sind Frauen. Weniger als ein Drittel der Stellen (309) sind befristet, der Frauenanteil an diesen beträgt 62,8 %. Der weitaus größere Anteil der neu besetzten Stellen (680) ist unbefristet, weibliche Beschäftigte sind dabei zu 67,9 % vertreten.“

Von 656 eingestellten Frauen sind 194 ein befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen; dies entspricht 29,6 %. Von 333 Männern wurden 115 befristet eingestellt; ihre Quote liegt somit bei 34,5 % deutlich höher als die der Frauen.

Wenn Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen an einem tradierten Rollenverständnis der Geschlechter festhalten, werden (wiederholt) befristete Beschäftigungen für viele Frauen einem gender pay gap (Verdienstabstand) folgerichtig zu einem gender pension gap (Rentenabstand) führen. Befristungen in Arbeitsverhältnissen sind grundsätzlich möglichst zu vermeiden. Zur Teilnahme Fortbildungen zum beruflichen Aufstieg sollten Frauen besonders aufgefordert und ermuntert werden.

Forderung 7. Die Dienststellenleitungen sollen beschäftigte Frauen dazu motivieren, sich für das Amt der Frauenbeauftragten zur Verfügung zu stellen. – siehe Bericht, **Kapitel B.9.4, C.5.2, Anlagen 43** (Seite 49 folgende) **bis 46** (Seite 54); **Anlagen 57** (Seite 63) **bis 67** (Seite 65) im Tabellenanhang

Die Quoten der Dienststellen mit gewählten Frauenbeauftragten sind rückläufig; die Zahl gewählter Frauenbeauftragten nebst Stellvertreterinnen geht ebenfalls zurück.

Das Ehrenamt der Frauenbeauftragten im bremischen Öffentlichen Dienst gibt es seit 1990, das Ehrenamt Frauenbeauftragte in einer Mehrheitsgesellschaft seit 2010. Die Funktion hat einen

beratenden Charakter und deutlich weniger Macht als ein Personalrats- oder Betriebsratsmitglied, um eigene Positionen durchzusetzen.

Erfreulich ist, dass alle 24 Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten eine gewählte Frauenbeauftragte haben, siehe dazu Anlage 45.

Die Anlage 43 zeigt ohne Angabe von Gründen, dass nach den letzten Frauenbeauftragten-Wahlen am 18. März 2020 dieses Amt in 32 von 113 Dienststellen nicht besetzt wurde, dies bedeutet mit 28,3 % fast 30 Prozent der erfassten Dienststellen. In diesen Dienststellen arbeiten 5 % Frauen, die somit nicht von einer Frauenbeauftragten vertreten werden (siehe dazu Anlage 44 im Tabellenanhang).

In den im Bericht erfassten 24 Mehrheitsgesellschaften (MHG) gibt es seit den Wahlen in 2019 in 11 Mehrheitsgesellschaften keine Frauenbeauftragten (siehe Anlage 57). Zur Erläuterung: Die Jahre, in denen Frauenbeauftragte gewählt werden, sind im Geltungsbereich des LGG gegenüber den Mehrheitsgesellschaften (MHG) unterschiedlich. Die Frauenbeauftragten werden auch in den MHG alle vier Jahre, aber in einem zeitlich verschobenen Rhythmus gegenüber den anderen Frauenbeauftragten, gewählt. Von der neu erfassten BREBAU GmbH und der Bremen Airport Handling GmbH wurde bei der letzteren erstmals in 2019 eine Frauenbeauftragte gewählt, bei der BREBAU ist dies nicht der Fall, siehe Anlage 57, Seite 63 im Tabellenanhang. Im Jahr 2020 werden 17 hauptamtliche und 12 stellvertretende Frauenbeauftragte, also insgesamt 29 Beauftragte zur Förderung des LGG in den Mehrheitsgesellschaften erfasst, siehe Kapitel C.5.2, Tabelle 29 auf Seite 69.

Neben der Tatsache, dass es in einzelnen Dienststellen im Geltungsbereich des LGG gar keine Frauenbeauftragte im Hauptamt gibt, ist auch das Fehlen von stellvertretenden Frauenbeauftragten problematisch. Im Kapitel B.9.4 ist zu lesen, *„dass es im Jahr 2020 insgesamt 84 Frauenbeauftragte und 66 Stellvertreterinnen gibt.“* (Seite 49) – bei 113 zu betrachtenden Dienststellen, siehe oben. Also arbeiteten offiziell 18 Frauenbeauftragte in 2020 als „Einzelkämpferin“ in ihren Dienststellen. Im Vergleich dazu gab es im Jahr 2018 noch in 71 von 106 Dienststellen *„Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen vorhanden.“* (siehe LGG-Personalbericht 2020, Kapitel B. 9, Seite 46. In 2018 waren also zirka 25 %, also ein Viertel der Dienststellen ohne gewählte Frauenbeauftragte.

Besonders hervorzuheben ist nach den Kenntnissen der ZGF die Tatsache, dass es in manchen Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften nur noch eine hauptamtliche Frauenbeauftragte gibt, weil es für die Position der Stellvertreterin keine Kandidatinnen gegeben hat. Dieser Befund tritt entweder bereits am Tag nach der Wahl oder im Laufe der Amtsausübung ein. Es gibt Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften, in denen nur eine Frau für das Amt kandidiert und gewählt werden kann. Es gibt Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften, in denen eine der zwei gewählten Frauen längerfristig erkrankt. In beiden Situationen ist der gesetzliche Auftrag, den Vollzug des LGG zur Verwirklichung der Gleichstellung (§ 1 LGG) in der Dienststelle zu fördern (§

13 Absatz 1 LGG), dann vermeintlich von einer einzigen Person auszuführen. Es bedarf einer Unternehmenskultur, mit der die Beratung durch Frauenbeauftragten Wert geschätzt wird und das Querschnittsziel „Gleichstellung der Geschlechter“ von viel mehr als nur zwei Schultern getragen wird und mit best practice-Beispielen gelebt und anhand von Frauenförderplänen ernsthaft umgesetzt wird. Da die Gleichstellung der Geschlechter nur gemeinsam gelingen kann, ist ein Frauenförderplan bereits heute schon als Instrument für die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit und zugunsten aller Geschlechter nutzbar.

Der Befund zu den Frauenbeauftragten: keine Frauenbeauftragte; nur eine; zwei, die sich nach der Wahl über ihre Zusammenarbeit wegen lückenhaftem LGG verständigen müssen oder eine Frauenbeauftragte, wo zunächst zwei angetreten waren – dieser Befund ist alarmierend. Dienststellen, die keine Frauenbeauftragte installieren und mit ausreichenden Ressourcen ausstatten, nehmen sich selbst die Möglichkeit, fachkundig beraten zu werden. (Wahrgenommene) Geschlechtergerechtigkeit ist ein Gradmesser für die Zufriedenheit der Mitarbeiter: innen. Ein entschlossenes und klares Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz reduziert Konflikte und Belastungserscheinungen. Mitarbeiter:innen, deren Privatleben geachtet und respektiert wird, sind leistungswilliger und loyaler. Frauenbeauftragte tragen also nicht nur zur Förderung von Frauen bei, sondern können mit ihren Zuständigkeiten auch das gesamte Team und dessen Führungskräfte unterstützen.

Forderung 8. Soweit Frauenbeauftragte in Dienststellen noch keine Freistellung erhalten, werden die Dienststellenleitungen aufgefordert, gemeinsam mit den Frauenbeauftragten Lösungen zu finden, um die Frauenbeauftragten für das Amt zu entlasten (siehe Bericht, **Kapitel B. 9.4, B.11**).

In 2020 ist für den öffentlichen Dienst festzuhalten:

„35,7 % der Frauenbeauftragten erhalten keine Freistellung (2018 waren es 41,7 %). Von den insgesamt 66 Stellvertreterinnen der Frauenbeauftragten erhalten nur 7,5 % eine Freistellung durch Stundenreduzierungen, 45,5 % sind ohne Freistellung.“ (Bericht, B.9.4, Seite 49)

Hier gibt es prozentual eine leichte Verbesserung für die hauptamtlich tätigen Frauenbeauftragten; allerdings liegen zur Freistellung von 22 der 84 Frauenbeauftragten (26,2 %) und von 22 der 66 stellvertretenden Frauenbeauftragten (33,3 %) im Jahr 2020 keine Angaben vor. Die Situation der Stellvertreterinnen ist im LGG un geregelt und ihre Entlastung faktisch gering, siehe im Kapitel B.9.4, Tabelle 15, Seite 50.

Dem Widerspruch einer Frauenbeauftragten in 2020 mit dem Ziel, eine Freistellung zu erreichen, wurde nicht entsprochen, siehe Kapitel B. 11, Tabelle 18, Seite 53.

Sollte es nicht bald mehr und gesicherte Freistellungen für Frauenbeauftragte geben, rechnet die ZGF mit einem weiteren Rückgang zur Akzeptanz und Übernahme der Arbeit von Frauenbeauftragten.

Forderung 9. Auch Dienststellen mit hohem Frauenanteil sollen einen Frauenförderplan erstellen. Bei der Fortschreibung von Frauenförderplänen sind konkrete Zeit- und Zielvorgaben aufzunehmen.- siehe Bericht, **Kapitel B.10, Anlagen 47** (Seite 55folgende) **und 48** (Seite 56).

65 von 106 Dienststellen haben in 2020 einen Frauenförderplan (Steigerung von 59,4 % in 2018 auf 61,3 % in 2020); fünf Pläne enthalten keine Zeitvorgaben, zwei davon auch keine Zielvorgaben.

41 Dienststellen haben keinen Frauenförderplan erstellt oder keine Angaben dazu in das Personalverwaltungssystem PuMa Online eingetragen (siehe Angaben dazu im Bericht, B.10.1, Seite 51). In 2018 hatten 43 von 99 Dienststellen noch keinen Frauenförderplan. In 21 der 41 Dienststellen werde das Fehlen eines Frauenförderplanes mit einem geringen Personalbestand oder einem hohen Frauenanteil begründet, siehe Anlage 48 auf Seite 58 im Tabellenanhang. Unter anderem wird von Gerichten, dem Übersee-Museum und dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung im Lande Bremen der Verzicht auf einen Plan mit Überrepräsentation der dort beschäftigten Frauen begründet.

Ein Frauenförderplan kann und sollte für alle Geschlechter hilfreich sein. Denn es geht in einem Frauenförderplan nicht exklusiv darum, den Anteil von Frauen bei vorliegender Unterrepräsentanz zu erhöhen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (zum Beispiel Familienfreundlichkeit seitens der Arbeitgeber, Angebote zur Leitung in Teilzeit), mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte durch Gleitzeit und mobile Arbeit sind Beispiele, die auch gerade Männer ansprechen können.

Es braucht mehr geteilte oder von Männern übernommene Care-Arbeit in den Familien, damit Frauen zeitlich mehr und in den Aufgaben anspruchsvollere Erwerbsarbeit (Hausfrau ist ein Beruf und ist Arbeit) ausüben können. Unbefristete und existenzsichernde Arbeitsplätze für Frauen müssen ausgebaut werden.

Forderung 10. Die Leitungen der Mehrheitsgesellschaften, deren Frauenbeauftragte ihr Amt noch ohne Freistellung oder organisatorische Entlastung wahrnehmen, werden aufgefordert, mit den Frauenbeauftragten angemessene und entsprechende Lösungen zu finden.- siehe Bericht, **Kapitel C.5.2**

Wichtig erscheint der ZGF zunächst der Hinweis, dass nur in Mehrheitsgesellschaften, in denen ein Betriebstrat gewählt wird, auch Frauenbeauftragte gewählt werden können, siehe dazu Darstellung im Berichtskapitel C. 5, Seite 68.

Bei den Mehrheitsgesellschaften erhalten von 29 Frauen insgesamt jeweils 5 Frauenbeauftragte und 5 Stellvertreterinnen keinerlei Freistellung, weitere Details im Vergleich siehe. im Kapitel C.5.2, Tabelle 29, Seite 69.

Von den 49 Mehrheitsgesellschaften in 2020 werden im Bericht 24 mit gemeldeten und erfassten Daten dargestellt. Zu den dortigen Frauenbeauftragten und deren Freistellung wird berichtet:

„Von insgesamt 17 gewählten Frauenbeauftragten im Jahr 2020 erhalten 6 für ihre Tätigkeit Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe. 6 Frauenbeauftragte wurden aufgrund organisatorischer Änderungen freigestellt, während 5 Frauenbeauftragte keine Freistellung von ihrer Tätigkeit erhalten haben. Von den insgesamt 12 Stellvertreterinnen erhalten 2 eine Freistellung in Form von Stundenreduzierungen und 4 aufgrund organisatorischer Veränderungen. 5 Stellvertreterinnen bekommen keine Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit (vergleiche Tabelle 29).“ (Bericht, C.5.2, Seite 69)

Im Vergleich dazu waren in 2018 von den 47 Mehrheitsgesellschaften über 23 Mehrheitsgesellschaften wurde berichtet von den 23 hatten 12 eine Frauenbeauftragte gehabt (54,2 Prozent).

Die ZGF ist an mehr Austausch mit den Frauenbeauftragten der Mehrheitsgesellschaften und auch mit dem (zentralen) Beteiligungsmanagement des Senats interessiert, um über die Aktivitäten der Gleichstellung in den Mehrheitsbeteiligungen und hierbei insbesondere die Arbeitsbedingungen für Frauenbeauftragte in Mehrheitsgesellschaften zu erfahren

Forderung 11. Die Leitungen der Mehrheitsgesellschaften werden – sofern dies auf sie zutrifft - aufgefordert, zeitnah einen Frauenförderplan vorzulegen oder bei der Fortschreibung bestehender Frauenförderpläne konkrete Zeit- und Zielvorgaben aufzunehmen (siehe Bericht, **Kapitel C. 6**).

Von den im Bericht erfassten 24 Mehrheitsgesellschaften haben 12 einen Frauenförderplan erstellt und 12 haben keinen solchen Plan. Von den übrigen 25 Mehrheitsgesellschaften gibt es keine Daten (siehe dazu Bericht, C.6, Seite 70).

Die ZGF ist an mehr Austausch mit den Frauenbeauftragten der Mehrheitsgesellschaften und auch mit dem (zentralen) Beteiligungsmanagement des Senats interessiert, um die Arbeit an und mit Frauenförderplänen in Mehrheitsgesellschaften konstruktiv begleiten zu können.

Tabellenanhang

Anlagenverzeichnis

Anlage 1:	Personalbestand nach Bereichen (2020).....	1
Anlage 2:	Beschäftigte mit Leitungsfunktionen in Leitungsebenen in den Bereichen und Dienststellen (2020).....	6
Anlage 3:	Prozentuale Aufteilung der Beschäftigten an den Personalgruppen nach Geschlecht (2020)	19
Anlage 4:	Frauenanteile in den Personalgruppen nach Bereichen (2010, 2018 und 2020)	19
Anlage 5:	Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2018 und 2020)..	23
Anlage 6:	Geschlechteranteile in den Statusgruppen nach Bereichen (2018 und 2020) ..	24
Anlage 7:	Anteile der Beamtinnen an den weiblichen und Beamte an den männlichen Beschäftigten in den Bereichen (2018 und 2020).....	24
Anlage 8:	Beschäftigte in den Qualifikationsebenen und in den Bereichen nach Köpfen und prozentualen Anteilen (2020)	25
Anlage 9:	Zuordnung der Entlohnungsstufen.....	26
Anlage 10:	Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2020).....	27
Anlage 11:	Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2020).....	27
Anlage 12:	Strukturindex nach Personalgruppen und Geschlecht in den Bereichen (2020)	28
Anlage 13:	Beschäftigungsumfang nach Personalgruppen und Geschlecht in den Bereichen (2020)	29
Anlage 14:	Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Qualifikationsebenen nach Geschlecht in den Bereichen (2020)	31
Anlage 15:	Oberste/senatorische Dienststellen; oberste Landesbehörden (2020)	32
Anlage 16:	Zuordnung der Leitungsfunktionen zu den Leitungsebenen	33
Anlage 17:	Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen (2018 und 2020).....	34
Anlage 18:	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 – 19 (2020).....	34
Anlage 19:	Anzahl Beschäftigte und Frauenanteile in den Leitungsebenen und nach Leitungsfunktionen (2020)	35
Anlage 20:	Anzahl Beschäftigte und Frauenanteile in den Leitungsebenen in den Bereichen (2020)	36
Anlage 21:	Anzahl Beschäftigte und Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2010, 2018 und 2020).....	36
Anlage 22:	Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen nach Personalgruppen (2020)	37
Anlage 23:	Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen innerhalb der Geschlechter (2018 und 2020)	38
Anlage 24:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen (2020)	38
Anlage 25:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen in den Bereichen (2020).....	39

Anlage 26:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2020)	40
Anlage 27:	Frauenanteile an Stellenbesetzungen in einzelnen Dienststellen nach Bereichen (2020).....	41
Anlage 28:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2020).....	41
Anlage 29:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen (2020).....	42
Anlage 30:	Frauenanteile an den Stellenbesetzungen und am Bestand nach Qualifikationsebenen in den Bereichen (2020)	42
Anlage 31:	Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach befristeten und unbefristeten neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Bereichen (2020)	43
Anlage 32:	Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen (2020).....	44
Anlage 33:	Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen nach Qualifikationsebenen (2020).....	44
Anlage 34:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2020).....	45
Anlage 35:	Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2020)	46
Anlage 36:	Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden (2010 bis 2020)	47
Anlage 37:	Teilnehmer:innen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht (2020).....	47
Anlage 38:	Teilnehmerzahlen an Fortbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht (2020).....	47
Anlage 39:	Differenzierung der sonstigen Fortbildungen nach Bereichen (2020)	48
Anlage 40:	Teilnehmer:innen im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2020)	48
Anlage 41:	Entwicklung der Anteile an Entsendungen in Gremien (2010 bis 2020).....	48
Anlage 42 :	Entwicklung der Frauenanteile an Entsendungen in Gremien (2010, 2018 und 2020).....	48
Anlage 43:	Gewählte Frauenbeauftragte im Geltungsbereich des LGG (2010 bis 2020)....	49
Anlage 44:	Anteile der Dienststellen mit Frauenbeauftragten nach Dienststellengröße (2020).....	51
Anlage 45:	Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2020).....	52
Anlage 46:	Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2020)	54
Anlage 47:	Dienststellen mit einem Frauenförderplan (2020)	55
Anlage 48:	Dienststellen ohne Frauenförderplan unter Angabe von Begründungen für das Fehlen (2020)	57
Anlage 49:	Dienststellen mit Frauenförderplan jedoch ohne Zeit- und/oder Zielvorgaben mit Begründung für das Fehlen (2020)	60
Anlage 50:	Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2020)	60

Anlage 51:	Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2020).....	60
Anlage 52:	Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht (2020).....	61
Anlage 53:	Anteile der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppen und Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020).....	61
Anlage 54:	Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020).....	61
Anlage 55:	Frauenanteile in den Leitungsebenen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020).....	62
Anlage 56:	Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2020).....	63
Anlage 57:	Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014 bis 2020).....	64
Anlage 58:	Frauenbeauftragte in den Mehrheitsgesellschaften nach Größenkategorie (2020).....	64
Anlage 59:	Frauenförderpläne der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014 bis 2020) .	65
Anlage 60:	Übersicht der Dienststellen mit mindestens einer Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2020).....	65
Anlage 61:	Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2020).....	66

Anlage 1: Personalbestand nach Bereichen (2020)

Kernverwaltung	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Amt für Soziale Dienste	16	3	19	84,2%
Amt für Soziale Dienste - Sozialzentren	741	253	994	74,5%
Amt für Straßen und Verkehr	79	185	264	29,9%
Amt für Versorgung und Integration	72	24	96	75,0%
Amtsgericht Bremen	283	111	394	71,8%
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	49	14	63	77,8%
Amtsgericht Bremerhaven	71	31	102	69,6%
Arbeitsgericht Bremen / Bremerhaven	20	6	26	76,9%
Aus- und Fortbildungszentrum	32	22	54	59,3%
Bauamt Bremen-Nord	22	14	36	61,1%
Bremische Bürgerschaft	49	22	71	69,0%
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	16	-	16	100,0%
Bürgeramt	155	42	197	78,7%
Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund	14	13	27	51,9%
Der Senator für Finanzen (inklusive allgemeine Bewilligungen)	494	390	884	55,9%
Der Senator für Inneres	155	124	279	55,6%
Der Senator für Kultur	28	18	46	60,9%
Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	13	6	19	68,4%
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	69	33	102	67,6%
Die Senatorin für Justiz und Verfassung	61	41	102	59,8%
Die Senatorin für Kinder und Bildung (inklusive allgemeine Bewilligungen)	419	152	571	73,4%
Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	311	229	540	57,6%
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport	204	125	329	62,0%
Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa	192	111	303	63,4%
Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen	83	55	138	60,1%
Eichamt des Landes Bremen	4	8	12	33,3%
Feuerwehr Bremen	50	580	630	7,9%
Finanzamt Bremen	264	134	398	66,3%
Finanzamt Bremerhaven	137	79	216	63,4%
Finanzamt für Außenprüfung Bremen	74	80	154	48,1%
Finanzgericht	8	7	15	53,3%
Förderzentren	126	27	153	82,4%
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	4	3	7	57,1%
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	46	64	110	41,8%
Gesundheitsamt Bremen	193	40	233	82,8%
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	22	34	56	39,3%
Gymnasien und durchgängige Schulen mit Abitur	424	268	692	61,3%
Hanseatisches Oberlandesgericht inklusive Justizprüfungsamt	26	12	38	68,4%
Hansestadt Bremisches Hafenamts	10	69	79	12,7%
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	20	14	34	58,8%
Jobcenter Bremen	277	143	420	66,0%
Justizvollzugsanstalt Bremen	116	247	363	32,0%
Landesamt für Denkmalpflege	3	5	8	37,5%

Fortsetzung Anlage 1:

Kernverwaltung	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Landesarbeitsgericht	5	3	8	62,5%
Landesarchäologe	5	5	10	50,0%
Landeshauptkasse	106	79	185	57,3%
Landesinstitut für Schule	75	46	121	62,0%
Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen	6	4	10	60,0%
Landeszentrale für politische Bildung	5	2	7	71,4%
Landgericht Bremen	80	45	125	64,0%
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	44	38	82	53,7%
Migrationsamt	82	46	128	64,1%
Musikschule Bremen	30	14	44	68,2%
Oberschulen	1.506	764	2.270	66,3%
Oberverwaltungsgericht	7	6	13	53,8%
Ordnungsamt	90	71	161	55,9%
Polizei Bremen	890	1.929	2.819	31,6%
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	24	16	40	60,0%
Schulen des Primarbereichs	1.602	186	1.788	89,6%
Schulen des Sekundarbereichs II	787	646	1.433	54,9%
Senat und Senatskanzlei	41	38	79	51,9%
Soziale Dienste der Justiz	29	12	41	70,7%
Sozialgericht	37	13	50	74,0%
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	149	55	204	73,0%
Staatsarchiv	12	11	23	52,2%
Stadtteilmanagement	33	9	42	78,6%
Statistisches Landesamt	44	54	98	44,9%
Verwaltungsgericht	26	9	35	74,3%
Verwaltungsschule	6	10	16	37,5%
Kernverwaltung insgesamt	11.173	7.949	19.122	58,4%

Sonderhaushalte	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Hochschule Bremen	297	298	595	49,9%
Hochschule Bremerhaven	109	131	240	45,4%
Hochschule für Künste	86	88	174	49,4%
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	50	14	64	78,1%
Staats- und Universitätsbibliothek	112	34	146	76,7%
Universität Bremen	1.771	1.793	3.564	49,7%
Sonderhaushalte insgesamt	2.425	2.358	4.783	50,7%

Eigenbetriebe Bremen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	2118	283	2.401	88,2%
Performa Nord	306	128	434	70,5%
Stadtbibliothek	102	32	134	76,1%
Umweltbetrieb Bremen	131	290	421	31,1%
Volkshochschule	77	28	105	73,3%
Werkstatt Bremen	166	174	340	48,8%
Eigenbetriebe insgesamt	2.900	935	3.835	75,6%

Fortsetzung Anlage 1:

Anstalten des öffentlichen Rechts des Landes Bremen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Die Bremer Stadtreinigung AöR	100	146	246	40,7%
Immobilien Bremen	492	393	885	55,6%
Studierendenwerk Bremen	241	80	321	75,1%
Anstalten des öffentlichen Rechts insgesamt	833	619	1.452	57,4%

Stiftungen des öffentlichen Rechts des Landes Bremen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Focke-Museum	30	14	44	68,2%
Übersee-Museum	50	22	72	69,4%
Stiftungen des öffentlichen Rechts insgesamt	80	36	116	69,0%
Ausgliederungen insgesamt	6.238	3.948	10.186	61,2%

Magistrat Bremerhaven	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Amt für Jugend, Familie und Frauen	728	141	869	83,8%
Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik	6	3	9	66,7%
Amt für Menschen mit Behinderung	3	3	6	50,0%
Amt für Sport und Freizeit	7	6	13	53,8%
Amt für Straßen- und Brückenbau	13	47	60	21,7%
Arbeitssicherheit	3	1	4	75,0%
Bauordnungsamt	7	13	20	35,0%
Baureferat	7	3	10	70,0%
Betriebsärztlicher Dienst	1	0	1	100,0%
Bürger- und Ordnungsamt	80	52	132	60,6%
Büro der Stadtverordnetenversammlung	12	7	19	63,2%
Dezernat III	1	0	1	100,0%
Feuerwehr	20	293	313	6,4%
Gartenbauamt	28	109	137	20,4%
Gesundheitsamt	99	44	143	69,2%
Historisches Museum	10	5	15	66,7%
Innenrevision/Antikorruption	1	1	2	50,0%
Jobcenter Bremerhaven	28	17	45	62,2%
Kriminalpolizei	45	56	101	44,6%
Kulturamt	22	11	33	66,7%
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz und Veterinärdienst des Landes Bremen (LMTVET)	0	4	4	0,0%
Magistratskanzlei	9	9	18	50,0%
nicht zugeordnet	63	50	113	55,8%
Personalamt	276	62	338	81,7%
Personalräte	12	6	18	66,7%
Polizeiführungsstab	33	59	92	35,9%
Rechnungsprüfungsamt	4	4	8	50,0%
Rechts- und Versicherungsamt	7	5	12	58,3%
Referat für Wirtschaft	7	3	10	70,0%
Schulamt	1.299	600	1.899	68,4%

Fortsetzung Anlage 1:

Magistrat Bremerhaven	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Schutzpolizei	80	225	305	26,2%
Sozialamt	89	41	130	68,5%
Stadtarchiv	4	5	9	44,4%
Stadtbibliothek	24	4	28	85,7%
Stadtkämmerei	5	10	15	33,3%
Stadtkasse	11	9	20	55,0%
Stadtplanungsamt	19	6	25	76,0%
Stadttheater	110	141	251	43,8%
Standesamt	10	6	16	62,5%
Steueramt	5	3	8	62,5%
Umweltschutzamt	19	13	32	59,4%
Vermessungs- und Katasteramt	17	30	47	36,2%
Volkshochschule	33	7	40	82,5%
Dienststellen des Magistrates gesamt	3.257	2.114	5.371	60,6%

Ausgliederungen Bremerhaven	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Betrieb für Informationstechnologie	4	13	17	23,5%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	13	76	89	14,6%
Seestadt Immobilien	58	60	118	49,2%
Betriebe Bremerhaven gesamt	75	149	224	33,5%

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	561	598	1.159	48,4%
AOK Bremen / Bremerhaven	623	241	864	72,1%
Arbeitnehmerkammer Bremen	92	46	138	66,7%
Architektenkammer Bremen zusammen mit Ingenieurkammer	4	2	6	66,7%
Ärztelkammer Bremen	20	5	25	80,0%
Bremische Landesmedienanstalt	12	10	22	54,5%
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	7	46	53	13,2%
Handwerkskammer Bremen	27	7	34	79,4%
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen	5	1	6	83,3%
Hanseatische Steuerberaterkammer Bremen	5	-	5	100,0%
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	75	38	113	66,4%
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	84	33	117	71,8%
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	30	10	40	75,0%
Kreishandwerkerschaft Bremen	10	1	11	90,9%
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung im Lande Bremen	62	15	77	80,5%
Radio Bremen	146	87	233	62,7%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	27	12	39	69,2%
Weser-Elbe-Sparkasse	470	251	721	65,2%

Fortsetzung Anlage 1:

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Zahnärztekammer Bremen	11	2	13	84,6%
Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches insgesamt	2.271	1.405	3.676	61,8%

Bremische Mehrheitsgesellschaften	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH	59	16	75	78,7%
botanika GmbH	15	4	19	78,9%
BREBAU GmbH	73	52	125	58,4%
Bremen Airport Handling GmbH	11	97	108	10,2%
bremenports GmbH & Co.KG	114	284	398	28,6%
Bremer Aufbau-Bank GmbH	43	38	81	53,1%
Bremer Bäder GmbH	112	85	197	56,9%
Bremer Philharmoniker	44	52	96	45,8%
Bremer Toto und Lotto GmbH	34	14	48	70,8%
Brepark GmbH	15	41	56	26,8%
Fachärztezentrum Hanse GmbH	69	26	95	72,6%
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	50	79	129	38,8%
Flughafen Bremen GmbH	57	126	183	31,1%
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	545	133	678	80,4%
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	5.894	1.917	7.811	75,5%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	19	10	29	65,5%
Governikus GmbH & Co. KG	43	121	164	26,2%
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	10	3	13	76,9%
M3B GmbH	120	70	190	63,2%
Rehazentrum Bremen	71	23	94	75,5%
Theater Bremen GmbH	215	199	414	51,9%
Universum Managementgesellschaft mbH	59	27	86	68,6%
Werkstatt Nord gGmbH	9	62	71	12,7%
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	163	84	247	66,0%
Bremische Mehrheitsgesellschaften insgesamt	7.844	3.563	11.407	68,8%

Anlage 2: Beschäftigte mit Leitungsfunktionen in Leitungsebenen in den Bereichen und Dienststellen (2020)

Kernverwaltung	Leitungsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2020
oberste/senatorische Dienststellen					
Bremische Bürgerschaft	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	2	3	5	40,0 %
	gesamt	3	5	8	37,5 %
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	1	1	0	1	100,0 %
	2	2	0	2	100,0 %
	3	2	0	2	100,0 %
	gesamt	5	0	5	100,0 %
Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund	1	0	2	2	0,0 %
	2	2	0	2	100,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	3	3	6	50,0 %
Der Senator für Finanzen	1	1	1	2	50,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	20	21	41	48,8 %
	gesamt	23	24	47	48,9 %
Der Senator für Inneres	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	3	4	25,0 %
	3	19	21	40	47,5 %
	gesamt	20	25	45	44,4 %
Der Senator für Kultur	1	1	0	1	100,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	3	5	2	7	71,4 %
	gesamt	6	3	9	66,7 %
Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	0	1	100,0 %
	3	1	2	3	33,3 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Die Senatorin für Justiz und Verfassung	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	6	7	13	46,2 %
	gesamt	8	10	18	44,4 %
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	4	5	9	44,4 %
	gesamt	6	7	13	46,2 %
Die Senatorin für Kinder und Bildung	1	1	1	2	50,0 %
	2	2	4	6	33,3 %
	3	13	17	30	43,3 %
	gesamt	16	22	38	42,1 %
Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	1	2	1	3	66,7 %
	2	3	3	6	50,0 %
	3	30	36	66	45,5 %
	gesamt	35	40	75	46,7 %
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport	1	0	2	2	0,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	17	18	35	48,6 %
	gesamt	19	21	40	47,5 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs- ebene	weiblich	männlich	ins- gesamt	Frauenanteil 2020
oberste/senatorische Dienststellen					
Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa	1	0	2	2	0,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	3	18	13	31	58,1 %
	gesamt	22	17	39	56,4 %
Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	2	2	0,0 %
	3	3	8	11	27,3 %
	gesamt	3	11	14	21,4 %
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Senatskanzlei	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	7	7	14	50,0 %
	gesamt	8	12	20	40,0 %
Kernverwaltung					
zugeordnete Dienststellen					
Amt für Soziale Dienste	1	0	1	1	0,0 %
	3	5	2	7	71,4 %
	gesamt	5	3	8	62,5 %
Amt für Soziale Dienste - Sozialzentren		0	1	1	0,0 %
		2	5	7	28,6 %
		77	21	98	78,6 %
	gesamt	79	27	106	74,5 %
Amt für Straßen und Verkehr	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	0	13	13	0,0 %
	gesamt	1	18	19	5,3 %
Amt für Versorgung und Integration	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	4	6	33,3 %
	3	8	1	9	88,9 %
	gesamt	10	6	16	62,5 %
Amtsgericht Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	9	5	14	64,3 %
	3	4	1	5	80,0 %
	gesamt	13	7	20	65,0 %
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	1	1	0	1	100,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	3	4	1	5	80,0 %
	gesamt	5	2	7	71,4 %
Amtsgericht Bremerhaven	1	1	0	1	100,0 %
	2	4	4	8	50,0 %
	gesamt	5	4	9	55,6 %
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	1	1	0	1	100,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	3	1	0	1	100,0 %
	gesamt	2	1	3	66,7 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs-ebene	weiblich	männlich	ins-gesamt	Frauenanteil 2020
zugeordnete Dienststellen					
Aus- und Fortbildungszentrum	3	2	2	4	50,0 %
	gesamt	2	2	4	50,0 %
Bauamt Bremen-Nord	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	3	3	0,0 %
Bürgeramt	1	1	0	1	100,0 %
	2	2	0	2	100,0 %
	gesamt	9	7	16	56,3 %
Eichamt des Landes Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	3	0	1	1	0,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Feuerwehr	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	5	6	16,7 %
	3	2	18	20	10,0 %
	gesamt	3	24	27	11,1 %
Finanzamt Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	3	15	9	24	62,5 %
	gesamt	15	10	25	60,0 %
Finanzamt Bremerhaven	1	0	1	1	0,0 %
	3	10	5	15	66,7 %
	gesamt	10	6	16	62,5 %
Finanzamt für Außenprüfung	1	0	1	1	0,0 %
	3	6	6	12	50,0 %
	gesamt	6	7	13	46,2 %
Finanzgericht	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	2	1	3	66,7 %
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	5	6	16,7 %
	3	1	6	7	14,3 %
	gesamt	2	12	14	14,3 %
Gesundheitsamt Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	3	1	4	75,0 %
	3	10	4	14	71,4 %
	gesamt	13	6	19	68,4 %
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	3	1	4	5	20,0 %
	gesamt	1	5	6	16,7 %
Hanseatisches Oberlandesgericht inklusive Justizprüfungsamt	1	1	0	1	100,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	3	2	1	3	66,7 %
	gesamt	6	3	9	66,7 %
Hansestadt Bremisches Hafenamts	2	0	3	3	0,0 %
	3	1	3	4	25,0 %
	gesamt	1	6	7	14,3 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs- ebene	weiblich	männlich	ins- gesamt	Frauenanteil 2020
zugeordnete Dienststellen					
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	1	1	1	2	50,0 %
	3	1	3	4	25,0 %
	gesamt	2	4	6	33,3 %
Jobcenter Bremen	2	1	0	1	100,0 %
	3	16	14	30	53,3 %
	gesamt	17	14	31	54,8 %
Justizvollzugsanstalt Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	5	26	31	16,1 %
	gesamt	7	28	35	20,0 %
Landesamt für Denkmalpflege	1	0	1	1	0,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	2	3	33,3 %
Landesarbeitsgericht	1	0	1	1	0,0 %
	3	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Landesarchäologe	3	0	2	2	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Landeshauptkasse	1	0	1	1	0,0 %
	3	2	8	10	20,0 %
	gesamt	2	9	11	18,2 %
Landesinstitut für Schule	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	3	4	25,0 %
	3	10	11	21	47,6 %
	gesamt	12	14	26	46,2 %
Landessozialgericht	gesamt	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Landeszentrale für politische Bildung	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Landgericht Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	0	1	100,0 %
	3	0	4	4	0,0 %
	gesamt	2	4	6	33,3 %
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	3	2	3	5	40,0 %
	gesamt	6	5	11	54,5 %
Migrationsamt	2	1	2	3	33,3 %
	3	6	2	8	75,0 %
	gesamt	7	4	11	63,6 %
Musikschule	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	1	3	4	25,0 %
	gesamt	3	4	7	42,9 %
Oberverwaltungsgericht	1	0	1	1	0,0 %
	3	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Ordnungsamt	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	7	6	13	53,8 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs-ebene	weiblich	männlich	ins-gesamt	Frauenanteil 2020
zugeordnete Dienststellen					
Ordnungsamt	gesamt	9	8	17	52,9 %
Polizei Bremen	1	1	4	5	20,0 %
	2	3	19	22	13,6 %
	3	31	201	232	13,4 %
	gesamt	35	224	259	13,5 %
Soziale Dienste der Justiz	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Sozialgericht	1	0	1	1	0,0 %
	3	2	0	2	100,0 %
	gesamt	2	1	3	66,7 %
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	1	0	1	1	0,0 %
	2	4	7	11	36,4 %
	3	12	4	16	75,0 %
	gesamt	16	12	28	57,1 %
Staatsarchiv	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	4	2	6	66,7 %
	gesamt	6	4	10	60,0 %
Statistisches Landesamt	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	8	3	11	72,7 %
	gesamt	9	6	15	60,0 %
Verwaltungsgericht	1	1	0	1	100,0 %
	3	2	0	2	100,0 %
	gesamt	3	0	3	100,0 %
Kernverwaltung	Leitungs-ebene	weiblich	männlich	ins-gesamt	Frauenanteil 2020
Schulen					
Förderzentren	1	2	3	5	40,0 %
	2	4	0	4	100,0 %
	gesamt	6	3	9	66,7 %
Gymnasien und durchgängige Schulen mit Abitur	1	5	2	7	71,4 %
	2	5	3	8	62,5 %
	gesamt	10	5	15	66,7 %
Oberschulen	1	17	16	33	51,5 %
	2	20	12	32	62,5 %
	gesamt	37	28	65	56,9 %
Schulen der Primarstufe	1	63	10	73	86,3 %
	3	53	11	64	82,8 %
	gesamt	116	21	137	84,7 %
Schulen des Sekundarbereichs II	1	5	11	16	31,3 %
	2	6	10	16	37,5 %
	gesamt	11	21	32	34,4 %
Verwaltungsschule	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Allgemeine Bewilligungen Schulen (keine Dienststelle im eigentlichen Sinne, nur der Vollständigkeit halber aufgeführt)	1	3	1	4	75,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	gesamt	4	3	7	57,1 %

Fortsetzung Anlage 2:

Ausgliederungen	Leitungs-ebene	weiblich	männlich	ins-gesamt	Frauenanteil 2020
Die Bremer Stadtreinigung AöR	1	2	0	2	100,0 %
	2	2	3	5	40,0 %
	3	5	8	13	38,5 %
	gesamt	9	11	20	45,0 %
Focke-Museum	1	2	0	2	100,0 %
	gesamt	2	0	2	100,0 %
Hochschule Bremen	1	4	1	5	80,0 %
	2	5	6	11	45,5 %
	3	15	6	21	71,4 %
	gesamt	24	13	37	64,9 %
Hochschule Bremerhaven	1	2	1	3	66,7 %
	2	3	5	8	37,5 %
	3	3	1	4	75,0 %
	gesamt	8	7	15	53,3 %
Hochschule für Künste	1	2	2	4	50,0 %
	2	2	4	6	33,3 %
	3	6	0	6	100,0 %
	gesamt	10	6	16	62,5 %
Immobilien Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	6	6	12	50,0 %
	3	11	22	33	33,3 %
	gesamt	18	29	47	38,3 %
KiTa Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	0	1	100,0 %
	3	92	15	107	86,0 %
	gesamt	93	16	109	85,3 %
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	1	1	0	1	100,0 %
	3	2	2	4	50,0 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Performa Nord	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	4	4	0,0 %
	3	33	17	50	66,0 %
	gesamt	33	22	55	60,0 %
Staats- und Universitätsbibliothek	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	13	6	19	68,4 %
	gesamt	15	7	22	68,2 %
Stadtbibliothek	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	13	6	19	68,4 %
	gesamt	15	7	22	68,2 %
Studierendenwerk	1	0	1	1	0,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	3	16	27	43	37,2 %
	gesamt	19	30	49	38,8 %

Fortsetzung Anlage 2:

Ausgliederungen	Leitungs- ebene	weiblich	männlich	ins- gesamt	Frauenanteil 2020
Übersee-Museum	1	2	0	2	100,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	5	3	8	62,5 %
Umweltbetrieb Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	3	1	4	75,0 %
	3	13	62	75	17,3 %
	gesamt	16	64	80	20,0 %
Universität	1	1	3	4	25,0 %
	2	11	28	39	28,2 %
	3	28	19	47	59,6 %
	gesamt	40	50	90	44,4 %
Volkshochschule	2	1	1	2	50,0 %
	3	4	3	7	57,1 %
	gesamt	5	4	9	55,6 %
Werkstatt Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	5	6	11	45,5 %
	3	3	8	11	27,3 %
	gesamt	8	15	23	34,8 %

Fortsetzung Anlage 2:

Magistrat Bremerhaven	Leitungs- ebene	weiblich	männlich	ins- gesamt	Frauenanteil 2020
Amt für Jugend, Familie und Frauen	1	1	0	1	100,0 %
	2	3	4	7	42,9 %
	3	7	1	8	87,5 %
	gesamt	11	5	16	68,8 %
Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Amt für Menschen mit Behinderung	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Amt für Sport und Freizeit	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Amt für Straßen- und Brückenbau	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	1	2	3	33,3 %
	gesamt	2	4	6	33,3 %
Arbeitssicherheit	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Bauordnungsamt	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	1	3	50,0 %
Baureferat	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Bürger- und Ordnungsamt	1	0	1	1	0,0 %
	2	4	3	7	57,1 %
	3	3	4	7	42,9 %
	gesamt	7	8	15	46,7 %
Feuerwehr	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	3	4	25,0 %
	3	0	17	17	0,0 %
	gesamt	1	21	22	4,5 %
Gartenbauamt	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	3	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	3	3	0,0 %
Gesundheitsamt	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	gesamt	1	5	6	16,7 %
Historisches Museum	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Kriminalpolizei	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	2	2	0,0 %
	3	1	10	11	9,1 %
	gesamt	1	13	14	7,1 %
Kulturamt	1	1	0	1	100,0 %
	2	3	1	4	75,0 %
	gesamt	4	1	5	80,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Magistrat Bremerhaven	Leitungsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2020
Magistratskanzlei	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Personalamt	1	1	0	1	100,0 %
	2	4	1	5	80,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	6	2	8	75,0 %
Polizeiführungsstab	1	0	2	2	0,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	0	6	6	0,0 %
	gesamt	2	10	12	16,7 %
Rechnungsprüfungsamt	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Rechts- und Versicherungsamt	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Referat für Wirtschaft	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Schutzpolizei	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	0	8	8	0,0 %
	gesamt	1	11	12	8,3 %
Schulen (Schulamt)	1	25	13	38	65,8 %
	2	29	13	42	69,0 %
	3	3	2	5	60,0 %
	gesamt	57	28	85	67,1 %
Sozialamt	1	1	0	1	100,0 %
	2	3	1	4	75,0 %
	3	4	6	10	40,0 %
	gesamt	8	7	15	53,3 %
Stadtarchiv	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Stadtbibliothek	1	1	0	1	100,0 %
	3	4	0	4	100,0 %
	gesamt	5	0	5	100,0 %
Stadtkämmerei	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	2	2	0,0 %
	gesamt	0	3	3	0,0 %
Stadtkasse	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	2	3	33,3 %
Stadtplanungsamt	1	1	0	1	100,0 %
	2	0	2	2	0,0 %
	gesamt	1	2	3	33,3 %
Stadttheater	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	gesamt	2	2	4	50,0 %
Standesamt	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Steueramt	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Magistrat Bremerhaven	Leitungs- ebene	weiblich	männlich	ins- gesamt	Frauenanteil 2020
Umweltschutzamt	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	5	6	16,7 %
	gesamt	1	6	7	14,3 %
Vermessungs- und Katasteramt	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	3	3	0,0 %
	gesamt	0	4	4	0,0 %
Volkshochschule	1	1	0	1	100,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	gesamt	5	2	7	71,4 %

Ausgliederungen Bremerhaven	Leitungs- ebene	weiblich	männlich	ins- gesamt	Frauenanteil 2020
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	2	2	0,0 %
	3	4	5	9	44,4 %
	gesamt	4	8	12	33,3 %
Betrieb für Informationstechnologie	1	0	1	1	0,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	gesamt	3	3	6	50,0 %
Seestadt Immobilien	1	0	2	2	0,0 %
	2	3	3	6	50,0 %
	gesamt	3	5	8	37,5 %

Sonstige Institutionen des LGG- Geltungsbereiches	Leitungs- ebene	weiblich	männlich	ins- gesamt	Frauenanteil 2020
Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	1	1	1	2	50,0 %
	2	20	40	60	33,3 %
	gesamt	21	41	62	33,9 %
AOK Bremen / Bremerhaven	1	0	6	6	0,0 %
	2	7	16	23	30,4 %
	3	22	28	50	44,0 %
	gesamt	29	50	79	36,7 %
Arbeitnehmerkammer Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	4	1	5	80,0 %
	3	3	3	6	50,0 %
	gesamt	8	5	13	61,5 %
Architektenkammer Bremen zusammen mit Ingenieurkammer	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Ärzttekammer Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	3	1	4	75,0 %
Bremische Landesmedienanstalt	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	3	0	3	3	0,0 %
	gesamt	0	5	5	0,0 %
Handwerkskammer Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	3	1	4	75,0 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	Leitungsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2020
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Hanseatische Steuerberaterkammer Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	1	0	8	8	0,0 %
	2	11	18	29	37,9 %
	3	0	1	1	0,0 %
	gesamt	11	27	38	28,9 %
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	8	8	16	50,0 %
	3	6	0	6	100,0 %
	gesamt	14	9	23	60,9 %
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	1	0	2	2	0,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	gesamt	4	4	8	50,0 %
Kreishandwerkerschaft Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	1	0	2	2	0,0 %
	2	3	0	3	100,0 %
	3	2	0	2	100,0 %
	gesamt	5	2	7	71,4 %
Radio Bremen	1	4	8	12	33,3 %
	2	3	6	9	33,3 %
	3	10	17	27	37,0 %
	gesamt	17	31	48	35,4 %
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	1	0	2	2	0,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	3	2	1	3	66,7 %
	gesamt	5	5	10	50,0 %
Weser-Elbe-Sparkasse	1	1	15	16	6,3 %
	2	6	25	31	19,4 %
	3	5	16	21	23,8 %
	gesamt	12	56	68	17,6 %
Zahnärztekammer Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	2	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Mehrheitsgesellschaft	Leitungsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2020
AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	3	1	4	75,0 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
botanika GmbH	1	1	0	1	100,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	gesamt	2	1	3	66,7 %
BREBAU GmbH	1	0	2	2	0,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	1	3	4	25,0 %
	gesamt	2	9	11	18,2 %
Bremen Airport Handling GmbH	1	1	2	3	33,3 %
	2	0	2	2	0,0 %
	gesamt	1	4	5	20,0 %
bremenports GmbH & Co.KG	1	0	1	1	0,0 %
	2	4	17	21	19,0 %
	3	7	23	30	23,3 %
	gesamt	11	41	52	21,2 %
Bremer Aufbau-Bank GmbH	1	0	2	2	0,0 %
	2	2	3	5	40,0 %
	3	2	3	5	40,0 %
	gesamt	4	8	12	33,3 %
Bremer Bäder GmbH	1	1	0	1	100,0 %
	2	4	1	5	80,0 %
	3	1	6	7	14,3 %
	gesamt	6	7	13	46,2 %
Bremer Philharmoniker	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Bremer Toto und Lotto GmbH	1	0	2	2	0,0 %
	2	2	3	5	40,0 %
	gesamt	2	5	7	28,6 %
Brepark GmbH	1	1	0	1	100,0 %
	2	0	3	3	0,0 %
	3	3	5	8	37,5 %
	gesamt	4	8	12	33,3 %
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	1	1	0	1	100,0 %
	2	3	3	6	50,0 %
	3	2	8	10	20,0 %
	gesamt	6	11	17	35,3 %
Flughafen Bremen GmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	5	7	28,6 %
	3	3	10	13	23,1 %
	gesamt	5	16	21	23,8 %
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	1	11	5	16	68,8 %
	2	51	98	149	34,2 %
	3	301	286	587	51,3 %
	gesamt	363	389	752	48,3 %
Glocke Veranstaltungs-GmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	2	1	3	66,7 %
	gesamt	4	4	8	50,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Mehrheitsgesellschaft	Leitungsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2020
Governikus GmbH & Co. KG	1	0	2	2	0,0 %
	2	0	2	2	0,0 %
	gesamt	0	4	4	0,0 %
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	1	1	0	1	100,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	2	1	3	66,7 %
M3B GmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	5	6	11	45,5 %
	3	10	9	19	52,6 %
	gesamt	15	16	31	48,4 %
Rehazentrum Bremen	1	2	2	4	50,0 %
	2	5	4	9	55,6 %
	3	9	0	9	100,0 %
	gesamt	16	6	22	72,7 %
Theater Bremen GmbH	1	0	2	2	0,0 %
	2	16	17	33	48,5 %
	3	7	10	17	41,2 %
	gesamt	23	29	52	44,2 %
Universum Managementgesellschaft mbH	1	1	1	2	50,0 %
	2	2	3	5	40,0 %
	gesamt	3	4	7	42,9 %
Werkstatt Nord gGmbH	1	0	1	1	0,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	2	3	33,3 %
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	3	5	8	37,5 %
	3	14	15	29	48,3 %
	gesamt	17	21	38	44,7 %

Anlage 3: Prozentuale Aufteilung der Beschäftigten an den Personalgruppen nach Geschlecht (2020)

Personalgruppen	weiblich	männlich	insgesamt
Verwaltungspersonal	31,9%	21,5%	27,7%
Lehrpersonal	24,1%	19,1%	22,1%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	14,5%	4,8%	10,5%
Sonstiges Personal	6,6%	12,0%	8,8%
Forschungspersonal	5,1%	9,7%	7,0%
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	4,5%	0,3%	2,8%
Polizei	3,8%	13,8%	7,8%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	3,0%	1,8%	2,5%
Technisches Personal	2,4%	7,0%	4,2%
Steuerpersonal	2,2%	2,2%	2,2%
Personal der Gesundheitspflege	1,3%	0,8%	1,1%
Strafvollzugspersonal	0,3%	1,4%	0,7%
nicht zugeordnet	0,2%	0,2%	0,2%
Feuerwehr	0,1%	5,4%	2,3%
gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Anlage 4: Frauenanteile in den Personalgruppen nach Bereichen (2010, 2018 und 2020)

Personalgruppen im Geltungsbereich gesamt	weiblich 2010	männlich 2010	insgesamt 2010	Frauenanteil 2010	weiblich 2018	männlich 2018	insgesamt 2018	Frauenanteil 2018	weiblich 2020	männlich 2020	insgesamt 2020	Frauenanteil 2020
Verwaltungspersonal	5.613	2.807	8.420	66,7%	6.621	2.924	9.545	69,4%	7.350	3.342	10.692	68,7%
Polizei	582	2.293	2.875	20,2%	796	2.181	2.977	26,7%	869	2.154	3.023	28,7%
Feuerwehr	19	679	698	2,7%	27	819	846	3,2%	32	839	871	3,7%
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte	566	326	892	63,5%	655	288	943	69,5%	681	287	968	70,4%
Strafvollzugspersonal	57	212	269	21,2%	80	230	310	25,8%	71	215	286	24,8%
Lehrpersonal	4.863	3.293	8.156	59,6%	5.206	2.896	8.102	64,3%	5.550	2.976	8.526	65,1%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	2.140	489	2.629	81,4%	3.240	700	3.940	82,2%	3.329	740	4.069	81,8%
Personal der Gesundheitspflege	204	100	304	67,1%	239	76	315	75,9%	296	119	415	71,3%
Technisches Personal	505	1.120	1.625	31,1%	519	1.033	1.552	33,4%	549	1.087	1.636	33,6%
Steuerpersonal	588	497	1.085	54,2%	506	355	861	58,8%	504	339	843	59,8%
Forschungspersonal	1.029	1.369	2.398	42,9%	1.122	1.472	2.594	43,3%	1.169	1.516	2.685	43,5%
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	1.293	19	1.312	98,6%	1.164	52	1.216	95,7%	1.038	49	1.087	95,5%
Sonstiges Personal	949	1.719	2.668	35,6%	1.525	1.947	3.472	43,9%	1.529	1.864	3.393	45,1%
nicht zugeordnet	559	528	1.087	51,4%	111	60	171	64,9%	47	38	85	55,3%
insgesamt	18.408	15.451	34.418	53,5%	21.811	15.033	36.844	59,2%	23.014	15.565	38.579	59,7%

Fortsetzung Anlage 4:

Personalgruppen in der Kernverwaltung	weiblich 2010	männlich 2010	insgesamt 2010	Frauenanteil 2010	weiblich 2018	männlich 2018	insgesamt 2018	Frauenanteil 2018	weiblich 2020	männlich 2020	insgesamt 2020	Frauenanteil 2020
Verwaltungspersonal	2.845	1.605	4.450	63,9%	3.155	1.601	4.756	66,3%	3.591	1.884	5.475	65,6%
Polizei	511	1.936	2.447	20,9%	688	1.854	2.542	27,1%	750	1.830	2.580	29,1%
Feuerwehr	17	465	482	3,5%	23	545	568	4,0%	27	561	588	4,6%
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte	566	326	892	63,5%	655	287	942	69,5%	681	286	967	70,4%
Strafvollzugspersonal	57	212	269	21,2%	80	230	310	25,8%	71	215	286	24,8%
Lehrpersonal	3.797	2.121	5.918	64,2%	3.906	1.792	5.698	68,6%	4.187	1.879	6.066	69,0%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	489	197	686	71,3%	765	241	1.006	76,0%	820	270	1.090	75,2%
Personal der Gesundheitspflege	98	60	158	62,0%	120	45	165	72,7%	131	45	176	74,4%
Technisches Personal	204	439	643	31,7%	209	365	574	36,4%	224	376	600	37,3%
Steuerpersonal	587	497	1.084	54,2%	505	355	860	58,7%	504	339	843	59,8%
Forschungspersonal	1	0	1	100,0%	3	3	6	50,0%	2	3	5	40,0%
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	33	0	33	100,0%	4	0	4	100,0%	3	0	3	100,0%
Sonstiges Personal	151	315	466	32,4%	169	285	454	37,2%	175	254	429	40,8%
nicht zugeordnet	0	0	0	0	37	24	61	60,7%	7	7	14	50,0%
insgesamt	9.356	8.173	17.529	53,4%	10.319	7.627	17.946	57,5%	11.173	7.949	19.122	58,4%

Personalgruppen in den Ausgliederungen	weiblich 2010	männlich 2010	insgesamt 2010	Frauenanteil 2010	weiblich 2018	männlich 2018	insgesamt 2018	Frauenanteil 2018	weiblich 2020	männlich 2020	insgesamt 2020	Frauenanteil 2020
Verwaltungspersonal	1.322	576	1.898	69,7%	1.710	658	2.368	72,2%	1.857	720	2.577	72,1%
Polizei					1	0	1	100,0%				
Feuerwehr					0	1	1	0,0%				
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte					0	1	1	0,0%	0	1	1	0,0%
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal	255	607	862	29,6%	315	552	867	36,3%	323	565	888	36,4%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.247	210	1.457	85,6%	1.681	292	1.973	85,2%	1.654	291	1.945	85,0%
Personal der Gesundheitspflege	53	12	65	81,5%	47	5	52	90,4%	43	6	49	87,8%
Technisches Personal	238	475	713	33,4%	234	474	708	33,1%	252	493	745	33,8%
Steuerpersonal	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%				
Forschungspersonal	673	948	1.621	41,5%	774	1.024	1.798	43,0%	813	1.075	1.888	43,1%
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	1.015	19	1.034	98,2%	929	49	978	95,0%	862	47	909	94,8%
Sonstiges Personal	416	727	1.143	36,4%	343	691	1.034	33,2%	406	723	1.129	36,0%
nicht zugeordnet					50	25	75	66,7%	28	27	55	50,9%
insgesamt	5.220	3.574	8.794	59,4%	6.085	3.772	9.857	61,7%	6.238	3.948	10.186	61,2%

Fortsetzung Anlage 4:

Personalgruppen im Magistrat Bremerhaven	weib- lich 2010	männ- lich 2010	insge- samt 2010	Frauen- anteil 2010	weib- lich 2018	männ- lich 2018	insge- samt 2018	Frauen- anteil 2018	weib- lich 2020	männ- lich 2020	insge- samt 2020	Frauen- anteil 2020
Verwaltungspersonal	600	244	844	71,1%	599	195	794	75,4%	708	240	948	74,7%
Polizei	71	357	428	16,6%	107	327	434	24,7%	119	324	443	26,9%
Feuerwehr	2	214	216	0,9%	4	273	277	1,4%	5	278	283	1,8%
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte												
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal	811	565	1.376	58,9%	985	552	1.537	64,1%	1.040	532	1.572	66,2%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	404	82	486	83,1%	794	166	960	82,7%	855	179	1.034	82,7%
Personal der Gesundheitspflege	37	16	53	69,8%	41	18	59	69,5%	87	56	143	60,8%
Technisches Personal	54	181	235	23,0%	54	122	176	30,7%	55	137	192	28,6%
Steuerpersonal												
Forschungspersonal												
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	220	0	220	100,0%	190	3	193	98,4%	136	2	138	98,6%
Sonstiges Personal	179	345	524	34,2%	290	390	680	42,6%	252	366	618	40,8%
nicht zugeordnet												
insgesamt	2.378	2.004	4.382	54,3%	3.064	2.046	5.110	60,0%	3.257	2.114	5.371	60,6%

Personalgruppen in den Ausgliederungen des Magistrat Bremerhaven	weib- lich 2010	männ- lich 2010	insge- samt 2010	Frauen- anteil 2010	weib- lich 2018	männ- lich 2018	insge- samt 2018	Frauen- anteil 2018	weib- lich 2020	männ- lich 2020	insge- samt 2020	Frauen- anteil 2020
Verwaltungspersonal	11	8	19	57,9%	38	14	52	73,1%	38	17	55	69,1%
Polizei												
Feuerwehr												
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte												
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal												
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal					0	1	1	0,0%				
Personal der Gesundheitspflege												
Technisches Personal	5	14	19	26,3%	17	32	49	34,7%	16	37	53	30,2%
Steuerpersonal												
Forschungspersonal												
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	1	0	1	100,0%	14	0	14	100,0%	13	0	13	100,0%
Sonstiges Personal	0	104	104	0,0%	10	95	105	9,5%	8	95	103	7,8%
nicht zugeordnet												
insgesamt	17	126	143	11,9%	79	142	221	35,7%	75	149	224	33,5%

Fortsetzung Anlage 4:

Personalgruppen in den Ausgliederungen des Magistrat Bremerhaven	weiblich 2010	männlich 2010	insgesamt 2010	Frauenanteil 2010	weiblich 2018	männlich 2018	insgesamt 2018	Frauenanteil 2018	weiblich 2020	männlich 2020	insgesamt 2020	Frauenanteil 2020
Verwaltungspersonal	11	8	19	57,9%	38	14	52	73,1%	38	17	55	69,1%
Polizei												
Feuerwehr												
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte												
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal												
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal					0	1	1	0,0%				
Personal der Gesundheitspflege												
Technisches Personal	5	14	19	26,3%	17	32	49	34,7%	16	37	53	30,2%
Steuerpersonal												
Forschungspersonal												
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	1	0	1	100,0%	14	0	14	100,0%	13	0	13	100,0%
Sonstiges Personal	0	104	104	0,0%	10	95	105	9,5%	8	95	103	7,8%
nicht zugeordnet												
insgesamt	17	126	143	11,9%	79	142	221	35,7%	75	149	224	33,5%

Personalgruppen im sonstigen Geltungsbereich	weiblich 2010	männlich 2010	insgesamt 2010	Frauenanteil 2010	weiblich 2018	männlich 2018	insgesamt 2018	Frauenanteil 2018	weiblich 2020	männlich 2020	insgesamt 2020	Frauenanteil 2020
Verwaltungspersonal	835	374	1.209	69,1%	1.119	456	1.575	71,0%	1.156	481	1.637	70,6%
Polizei												
Feuerwehr												
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte												
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal												
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal												
Personal der Gesundheitspflege	16	12	28	57,1%	31	8	39	79,5%	35	12	47	74,5%
Technisches Personal	4	11	15	26,7%	5	40	45	11,1%	2	44	46	4,3%
Steuerpersonal												
Forschungspersonal	355	421	776	45,7%	345	445	790	43,7%	354	438	792	44,7%
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	24	0	24	100,0%	27	0	27	100,0%	24	0	24	100,0%
Sonstiges Personal	203	228	431	47,1%	713	486	1.199	59,5%	688	426	1.114	61,8%
nicht zugeordnet	559	528	1.087	51,4%	24	11	35	68,6%	12	4	16	75,0%
insgesamt	1.996	1.574	3.570	55,9%	2.264	1.446	3.710	61,0%	2.271	1.405	3.676	61,8%

Fortsetzung Anlage 4:

Personalgruppen in den Mehrheitsgesellschaften	weiblich 2010	männlich 2010	insgesamt 2010	Frauenanteil 2010	weiblich 2018	männlich 2018	insgesamt 2018	Frauenanteil 2018	weiblich 2020	männlich 2020	insgesamt 2020	Frauenanteil 2020
Verwaltungspersonal	681	315	996	68,4%	798	400	1.198	66,6%	681	315	996	68,4%
Polizei												
Feuerwehr	0	48	48	0,0%	2	44	46	4,3%	0	48	48	0,0%
Justizpersonal/ ordentliche Gerichte												
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal												
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	6	6	12	50,0%	7	8	15	46,7%	6	6	12	50,0%
Personal der Gesundheitspflege	5.851	1.717	7.568	77,3%	6.134	1.825	7.959	77,1%	5.851	1.717	7.568	77,3%
Technisches Personal	134	451	585	22,9%	128	447	575	22,3%	134	451	585	22,9%
Steuerpersonal												
Forschungspersonal												
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	49	6	55	89,1%	22	4	26	84,6%	49	6	55	89,1%
Sonstiges Personal	441	519	960	45,9%	416	618	1.034	40,2%	441	519	960	45,9%
nicht zugeordnet	132	112	244	54,1%	337	217	554	60,8%	132	112	244	54,1%
insgesamt	7.294	3.174	10.468	69,7%	7.844	3.563	11.407	68,8%	7.294	3.174	10.468	69,7%

Anlage 5: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2018 und 2020)

Geschlecht	2018 Anzahl Beamt: innen	2018 Anzahl Arbeit- nehmer: innen	2018 Beamt: innen anteilig am Gesamt- beschäfti- gungs- bestand	2018 Arbeit- nehmer: innen anteilig am Gesamt- beschäfti- gungs- bestand	2020 Anzahl Beamt: innen	2020 Anzahl Arbeit- nehmer: innen	2020 Beamt: innen anteilig am Gesamt- beschäfti- gungs- bestand	2020 Arbeit- nehmer: innen anteilig am Gesamt- beschäfti- gungs- bestand
weiblich	7.413	14.398	20,1%	39,1%	7.848	15.166	20,3%	39,3%
männlich	7.171	7.862	19,5%	21,3%	7.151	8.414	18,5%	21,8%
insgesamt	14.584	22.260	39,6%	60,4%	14.999	23.580	38,9%	61,1%

Anlage 6: Geschlechteranteile in den Statusgruppen nach Bereichen (2018 und 2020)

Bereich	Geschlecht	2018	2018	2018	2018	2020	2020	2020	2020
		Beamt: innen	Arbeit- nehmer: innen	Beamt: innen in % am Beschäftig- tenbest- and	Arbeit- nehmer: innen in % am Beschäftig- tenbest- and	Beamt: innen	Arbeit- nehmer: innen	Beamt: innen in % am Beschäftig- tenbest- and	Arbeit- nehmer: innen in % am Beschäftig- tenbest- and
Kernverwaltung	weiblich	6.158	4.161	34,3%	23,2%	6.547	4.626	34,2%	24,2%
	männlich	5.571	2.056	31,0%	11,5%	5.577	2.372	29,2%	12,4%
	insgesamt	11.729	6.217	65,4%	34,6%	12.124	6.998	63,4%	36,6%
Ausgliederungen	weiblich	379	5.706	3,8%	57,9%	395	5.843	3,9%	57,4%
	männlich	550	3.222	5,6%	32,7%	553	3.395	5,4%	33,3%
	insgesamt	929	8.928	9,4%	90,6%	948	9.238	9,3%	90,7%
Magistrat Bremerhaven	weiblich	827	2.237	16,2%	43,8%	891	2.366	16,6%	44,1%
	männlich	984	1.062	19,3%	20,8%	990	1.124	18,4%	20,9%
	insgesamt	1.811	3.299	35,4%	64,6%	1.881	3.490	35,0%	65,0%
Ausgliederungen Bremerhaven	weiblich	0	79	0,0%	35,7%	1	74	0,4%	33,0%
	männlich	3	139	1,4%	62,9%	3	146	1,3%	65,2%
	insgesamt	3	218	1,4%	98,6%	4	220	1,8%	98,2%
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	49	2.215	1,3%	59,7%	14	2.257	0,4%	61,4%
	männlich	63	1.383	1,7%	37,3%	28	1.377	0,8%	37,5%
	insgesamt	112	3.598	3,0%	97,0%	42	3.634	1,1%	98,9%
insgesamt	weiblich	7.413	14.398	20,1%	39,1%	7.848	15.166	20,3%	39,3%
	männlich	7.171	7.862	19,5%	21,3%	7.151	8.414	18,5%	21,8%
	insgesamt	14.584	22.260	39,6%	60,4%	14.999	23.580	38,9%	61,1%

Anlage 7: Anteile der Beamtinnen an den weiblichen und Beamte an den männlichen Beschäftigten in den Bereichen (2018 und 2020)

Bereich	2018 Anteil Beamtinnen an den weiblichen Beschäftigten	2018 Anteil Beamte an den männlichen Beschäftigten	2020 Anteil Beamtinnen an den weiblichen Beschäftigten	2020 Anteil Beamte an den männlichen Beschäftigten
Kernverwaltung	59,7%	73,0%	58,6%	70,2%
Ausgliederungen	6,2%	14,6%	6,3%	14,0%
Magistrat Bremerhaven	27,0%	48,1%	27,4%	46,8%
Ausgliederungen Bremerhaven	0,0%	2,1%	1,3%	2,0%
Sonstiger Geltungsbereich	2,2%	4,4%	0,6%	2,0%

Anlage 8: Beschäftigte in den Qualifikationsebenen und in den Bereichen nach Köpfen und prozentualen Anteilen (2020)

2020							
Bereich	Geschlecht	Qualifikationsebene 1	Qualifikationsebene 2	Qualifikationsebene 3	Qualifikationsebene 4	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernverwaltung	weiblich	220	2.578	5.175	3.189	11	11.173
	männlich	169	1.711	3.898	2.154	17	7.949
	insgesamt	389	4.289	9.073	5.343	28	19.122
Ausgliederungen	weiblich	1.009	2.537	1.168	1.423	101	6.238
	männlich	214	1.129	751	1.805	49	3.948
	insgesamt	1.223	3.666	1.919	3.228	150	10.186
Magistrat Bremerhaven	weiblich	448	899	1.185	613	112	3.257
	männlich	142	553	883	396	140	2.114
	insgesamt	590	1.452	2.068	1.009	252	5.371
Ausgliederungen Bremerhaven	weiblich	16	25	31	2	1	75
	männlich	38	60	45	5	1	149
	insgesamt	54	85	76	7	2	224
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	32	900	760	388	191	2.271
	männlich	11	226	587	496	85	1.405
	insgesamt	43	1.126	1.347	884	276	3.676
insgesamt	weiblich	1.725	6.939	8.319	5.615	416	23.014
	männlich	574	3.679	6.164	4.856	292	15.565
	insgesamt	2.299	10.618	14.483	10.471	708	38.579

2020							
Bereich	Geschlecht	Qualifikationsebene 1	Qualifikationsebene 2	Qualifikationsebene 3	Qualifikationsebene 4	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernverwaltung	weiblich	2,0%	23,1%	46,3%	28,5%	0,1%	100,0%
	männlich	2,1%	21,5%	49,0%	27,1%	0,2%	100,0%
	insgesamt	2,0%	22,4%	47,4%	27,9%	0,1%	100,0%
Ausgliederungen	weiblich	16,2%	40,7%	18,7%	22,8%	1,6%	100,0%
	männlich	5,4%	28,6%	19,0%	45,7%	1,2%	100,0%
	insgesamt	12,0%	36,0%	18,8%	31,7%	1,5%	100,0%
Magistrat Bremerhaven	weiblich	13,8%	27,6%	36,4%	18,8%	3,4%	100,0%
	männlich	6,7%	26,2%	41,8%	18,7%	6,6%	100,0%
	insgesamt	11,0%	27,0%	38,5%	18,8%	4,7%	100,0%
Ausgliederungen Bremerhaven	weiblich	21,3%	33,3%	41,3%	2,7%	1,3%	100,0%
	männlich	25,5%	40,3%	30,2%	3,4%	0,7%	100,0%
	insgesamt	24,1%	37,9%	33,9%	3,1%	0,9%	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	1,4%	39,6%	33,5%	17,1%	8,4%	100,0%
	männlich	0,8%	16,1%	41,8%	35,3%	6,0%	100,0%
	insgesamt	1,2%	30,6%	36,6%	24,0%	7,5%	100,0%
insgesamt	weiblich	7,5%	30,2%	36,1%	24,4%	1,8%	100,0%
	männlich	3,7%	23,6%	39,6%	31,2%	1,9%	100,0%
	insgesamt	6,0%	27,5%	37,5%	27,1%	1,8%	100,0%
	Frauenanteil	75,0%	65,4%	57,4%	53,6%	58,8%	59,7%

Anlage 10: Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2020)

Entlohnungsstufe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil an Frauen gesamt	Männeranteil an Männern gesamt
01	88	29	117	75,2%	0,4%	0,2%
02	673	71	744	90,5%	2,9%	0,5%
03	558	281	839	66,5%	2,4%	1,8%
04	178	121	299	59,5%	0,8%	0,8%
05	789	683	1.472	53,6%	3,4%	4,4%
06	1.605	577	2.182	73,6%	7,0%	3,7%
07	449	454	903	49,7%	2,0%	2,9%
08	3.370	1.260	4.630	72,8%	14,6%	8,1%
09	4.199	2.894	7.093	59,2%	18,2%	18,6%
10	1.440	1.463	2.903	49,6%	6,3%	9,4%
11	1.264	1.294	2.558	49,4%	5,5%	8,3%
12	1.932	1.120	3.052	63,3%	8,4%	7,2%
13	4.506	3.280	7.786	57,9%	19,6%	21,1%
14	919	746	1.665	55,2%	4,0%	4,8%
15	517	509	1.026	50,4%	2,2%	3,3%
16	140	203	343	40,8%	0,6%	1,3%
17	139	282	421	33,0%	0,6%	1,8%
18	16	28	44	36,4%	0,1%	0,2%
19	70	176	246	28,5%	0,3%	1,1%
20-23	11	20	31	35,5%	0,0%	0,1%
nicht zugeordnet	151	74	225	67,1%	0,7%	0,5%
insgesamt	23.014	15.565	38.579	59,7%	100,0%	100,0%

Anlage 11: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2020)

Bereich	Strukturindex weiblich	Strukturindex männlich	Ungefähre Entlohnungsstufe weiblich	Ungefähre Entlohnungsstufe männlich
Kernverwaltung	1,21	1,21	11	11
Ausgliederungen	1,08	1,31	9	12
Magistrat Bremerhaven	1,07	1,11	9	10
Ausgliederungen Bremerhaven	0,96	0,90	8	7
Sonstiger Geltungsbereich	1,07	1,25	10	11
insgesamt	1,14	1,22	10	11

Anlage 12: Strukturindex nach Personalgruppen und Geschlecht in den Bereichen (2020)

Bereich	Personalgruppe	Strukturindex weiblich	Strukturindex männlich
Kernverwaltung	Verwaltungspersonal	1,11	1,21
	Polizei	1,06	1,12
	Feuerwehr	0,95	0,99
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte	1,12	1,29
	Strafvollzugspersonal	0,95	0,97
	Lehrpersonal	1,40	1,41
	Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1,02	1,03
	Personal der Gesundheitspflege	1,26	1,27
	Technisches Personal	1,27	1,27
	Steuerpersonal	1,08	1,12
	Forschungspersonal	-/-	-/-
	Raumpfleger:innen und Küchenhilfspersonal	-/-	-
	Sonstiges Personal	1,17	1,13
	Nicht zugeordnet	1,34	1,30
Ausgliederungen	Verwaltungspersonal	1,06	1,10
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte	-	-/-
	Lehrpersonal	2,02	2,24
	Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,96	0,96
	Personal der Gesundheitspflege	1,11	-/-
	Technisches Personal	1,14	1,20
	Forschungspersonal	1,44	1,45
	Raumpfleger:innen und Küchenhilfspersonal	0,72	0,71
	Sonstiges Personal	0,93	0,84
	Nicht zugeordnet	1,23	1,45
Magistrat Bremerhaven	Verwaltungspersonal	0,97	1,12
	Polizei	1,07	1,13
	Feuerwehr	-/-	1,01
	Lehrpersonal	1,34	1,36
	Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,93	0,96
	Personal der Gesundheitspflege	1,07	1,06
	Technisches Personal	1,14	1,10
	Raumpfleger:innen und Küchenhilfspersonal	0,70	-/-
	Sonstiges Personal	0,88	0,87
	Nicht zugeordnet	-	-
Ausgliederungen Bremerhaven	Verwaltungspersonal	0,96	1,12
	Technisches Personal	1,20	1,11
	Raumpfleger:innen und Küchenhilfspersonal	0,75	-
	Sonstiges Personal	0,57	0,79
Sonstiger Geltungsbereich	Verwaltungspersonal	1,04	1,20
	Personal der Gesundheitspflege	1,27	1,40
	Technisches Personal	-/-	0,94
	Forschungspersonal	1,39	1,46
	Raumpfleger:innen und Küchenhilfspersonal	0,65	-
	Sonstiges Personal	0,95	1,08
Nicht zugeordnet	-/-	-/-	

-/-: weniger als 6 Personen in den jeweiligen Personalgruppen; -: keine Personen vorhanden

Anlage 13: Beschäftigungsumfang nach Personalgruppen und Geschlecht in den Bereichen (2020)

Kernverwaltung Beschäftigungsumfang	weiblich gesamt	männlich gesamt	davon Teilzeit- beschäftigte weiblich	davon Teilzeit- beschäftigte männlich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen weiblich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen männlich
Verwaltungspersonal	3.591	1.884	1.619	270	45,1%	14,3%
Polizei	750	1.830	240	64	32,0%	3,5%
Feuerwehr	27	561	3	9	11,1%	1,6%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	681	286	274	22	40,2%	7,7%
Strafvollzugspersonal	71	215	7	7	9,9%	3,3%
Lehrpersonal	4.187	1.879	2.183	437	52,1%	23,3%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	820	270	518	108	63,2%	40,0%
Personal der Gesundheitspflege	131	45	88	10	67,2%	22,2%
Technisches Personal	224	376	120	39	53,6%	10,4%
Steuerpersonal	504	339	207	41	41,1%	12,1%
Forschungspersonal	2	3	1	1	50,0%	33,3%
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	3	0	2	0	66,7%	0,0%
Sonstiges Personal	175	254	77	23	44,0%	9,1%
Nicht zugeordnet	7	7	5	2	71,4%	28,6%
insgesamt	11.173	7.949	5.344	1.033	47,8%	13,0%

Ausgliederungen Beschäftigungsumfang	weiblich gesamt	männlich gesamt	davon Teilzeit- beschäftigte weiblich	davon Teilzeit- beschäftigte männlich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen weiblich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen männlich
Verwaltungspersonal	1.857	720	922	147	49,6%	20,4%
Polizei	-	-	-	-	-	-
Feuerwehr	-	-	-	-	-	-
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	0	1	0	1	0,0%	100,0%
Lehrpersonal	323	565	64	59	19,8%	10,4%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.654	291	981	98	59,3%	33,7%
Personal der Gesundheitspflege	43	6	31	2	72,1%	33,3%
Technisches Personal	252	493	116	90	46,0%	18,3%
Steuerpersonal	-	-	-	-	-	-
Forschungspersonal	813	1.075	511	389	62,9%	36,2%
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	862	47	820	35	95,1%	74,5%
Sonstiges Personal	406	723	153	70	37,7%	9,7%
Nicht zugeordnet	28	27	17	17	60,7%	63,0%
insgesamt	6.238	3.948	3.615	908	58,0%	23,0%

Fortsetzung Anlage 13:

Magistrat Bremerhaven Beschäftigungsumfang	weiblich gesamt	männlich gesamt	davon Teilzeit- beschäftigte weiblich	davon Teilzeit- beschäftigte männlich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen weiblich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen männlich
Verwaltungspersonal	708	240	336	34	47,5%	14,2%
Polizei	119	324	41	19	34,5%	5,9%
Feuerwehr	5	278	1	11	20,0%	4,0%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	-	-	-	-	-	-
Strafvollzugspersonal	-	--	-	-	-	-
Lehrpersonal	1.040	532	452	134	43,5%	25,2%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	855	179	485	57	56,7%	31,8%
Personal der Gesundheitspflege	87	56	50	15	57,5%	26,8%
Technisches Personal	55	137	27	11	49,1%	8,0%
Steuerpersonal	-	-	-	-	-	-
Forschungspersonal	-	-	-	-	-	-
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	136	2	133	1	97,8%	50,0%
Sonstiges Personal	252	366	126	31	50,0%	8,5%
Nicht zugeordnet	-	-	-	-	-	-
insgesamt	3.257	2.114	1.651	313	50,7%	14,8%

Ausgliederungen Bremerhaven Beschäftigungsumfang	weiblich gesamt	männlich gesamt	davon Teilzeit- beschäftigte weiblich	davon Teilzeit- beschäftigte männlich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen weiblich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen männlich
Verwaltungspersonal	38	17	8	2	21,1%	11,8%
Polizei	-	-	-	-	-	-
Feuerwehr	-	-	-	-	-	-
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	-	-	-	-	-	-
Strafvollzugspersonal	-	-	-	-	-	-
Lehrpersonal	-	-	-	-	-	-
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	-	-	-	-	-	-
Personal der Gesundheitspflege	-	-	-	-	-	-
Technisches Personal	16	37	4	2	25,0%	5,4%
Steuerpersonal	-	-	-	-	-	-
Forschungspersonal	-	-	-	-	-	-
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	13	0	10	0	76,9%	0,0%
Sonstiges Personal	8	95	5	1	62,5%	1,1%
Nicht zugeordnet	-	-	-	-	-	-
insgesamt	75	149	27	5	36,0%	3,4%

Fortsetzung Anlage 13:

Sonstiger Geltungsbereich Beschäftigungsumfang	weiblich gesamt	männlich gesamt	davon Teilzeit- beschäftigte weiblich	davon Teilzeit- beschäftigte männlich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen weiblich	Anteile Teilzeit- beschäftigte in Personal- gruppen männlich
Verwaltungspersonal	1.156	481	529	49	45,8%	10,2%
Polizei	-	-	-	-	-	-
Feuerwehr	-	-	-	-	-	-
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	-	-	-	-	-	-
Strafvollzugspersonal	-	-	-	-	-	-
Lehrpersonal	-	-	-	-	-	-
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	-	-	-	-	-	-
Personal der Gesundheitspflege	35	12	22	3	62,9%	25,0%
Technisches Personal	2	44	2	7	100,0%	15,9%
Steuerpersonal	-	-	-	-	-	-
Forschungspersonal	354	438	153	111	43,2%	15,8%
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	24	0	17		70,8%	0,0%
Sonstiges Personal	688	426	323	33	46,9%	4,2%
Nicht zugeordnet	12	4	5	1	41,7%	10,0%
insgesamt	2.271	1.405	1.051	204	46,3%	14,5%

Anlage 14: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Qualifikationsebenen nach Geschlecht in den Bereichen (2020)

Teilzeit							
Bereich	Geschlecht	Qualifikationsebene 1	Qualifikationsebene 2	Qualifikationsebene 3	Qualifikationsebene 4	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernverwaltung	weiblich	185	1.241	2.424	1.492	2	5.344
	männlich	86	117	407	423	0	1.033
	insgesamt	271	1.358	2.831	1.915	2	6.377
Ausgliederungen	weiblich	873	1.495	543	704	0	3.615
	männlich	93	174	159	482	0	908
	insgesamt	966	1.669	702	1.186	0	4.523
Magistrat Bremerhaven	weiblich	354	495	533	230	15	1.627
	männlich	62	31	133	72	11	309
	insgesamt	416	526	666	302	26	1.936
Ausgliederungen Bremerhaven	weiblich	16	4	7	0	0	27
	männlich	1	1	3	0	0	5
	insgesamt	17	5	10	0	0	32
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	24	462	309	177	79	1.051
	männlich	5	32	55	108	4	204
	insgesamt	29	494	364	285	83	1.255
insgesamt	weiblich	1.452	3.697	3.816	2.603	96	11.664
	männlich	247	355	757	1.085	15	2.459
	insgesamt	1.699	4.052	4.573	3.688	111	14.123

Anlage 15: Oberste/senatorische Dienststellen; oberste Landesbehörden (2020)

oberste/senatorische Dienststellen
Bremische Bürgerschaft
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund
Der Senator für Finanzen
Der Senator für Inneres
Der Senator für Kultur
Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
Die Senatorin für Justiz und Verfassung
Die Senatorin für Kinder und Bildung
Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport
Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa
Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen
Senat und Senatskanzlei

Anlage 16: 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
Generalstaatsanwältin und Generalstaatsanwalt	Pflegerische Leitung der Fachabteilungen	Geschäftsstellenleitung im Justizbereich
Gerichtspräsident:in	Leitung von Servicecentern	Vollzugsabteilungsleitung Justizvollzugsanstalt
Vorstand/Direktion	Stellvertretende Schulleitung	Teamleitung
Programmdirektor:in		Abschnittsleitung
		Kita-Leitung
		Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden im Justizbereich
		Oberärzte/innen
		Pflegerische Leitung der Stationen
		Redaktionsleiter:in
		Leitung einer Stabstelle
		Vorarbeiter:in
Universität/Hochschulen		
Kanzler:in	Dezernatleitung	Referatsleitung
Rektor:in	Fachbereichsleitung (Dekanin und Dekan)	Leitung der Fachbereichsverwaltung
Konrektor:in	Leitung eines Sonderforschungsbereiches	Leitung eines Institutes beziehungsweise einer Einrichtung in den Fach- und Sonderforschungsbereichen
	Leitung einer wissenschaftlichen Einrichtung	
	Leitung einer zentralen Betriebseinheit	

Anlage 17: Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2018 und 2020)

Entlohnungsstufe	Anzahl Leitungsfunktion weiblich 2020	Anzahl Leitungsfunktion männlich 2020	Anzahl Leitungsfunktionen insgesamt 2020	Frauenanteil an den Leitungsfunktionen 2020	Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten 2020	Frauenanteil an den Leitungsfunktionen 2018
bis Stufe 8	39	80	119	32,8%	68,9%	31,5%
09	92	65	157	58,6%	59,2%	56,0%
10	99	76	175	56,6%	49,6%	53,5%
11	174	175	349	49,9%	49,4%	47,8%
12	144	216	360	40,0%	63,3%	41,7%
13	156	200	356	43,8%	57,9%	48,6%
14	248	144	392	63,3%	55,2%	57,3%
15	152	212	364	41,8%	50,4%	47,4%
16	87	127	214	40,7%	40,8%	36,0%
17	22	34	56	39,3%	33,0%	33,3%
18	15	20	35	42,9%	36,4%	44,8%
19	15	45	60	25,0%	28,5%	27,9%
20-23	9	20	29	31,0%	35,5%	33,3%
nicht zugeordnet	44	75	119	37,0%	67,1%	38,5%
insgesamt	1.296	1.489	2.785	46,5%	59,7%	46,5%

Anlage 18: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 – 19 (2020)

Entlohnungsstufe	2020 Anzahl Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen weiblich	2020 Anzahl Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen männlich	2020 Anzahl Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen insgesamt	2020 Frauenanteile	2018 Frauenanteile
bis Stufe 08	17	9	26	65,4%	66,7%
09	26	6	32	81,3%	80,6%
10	34	8	42	81,0%	80,9%
11	65	21	86	75,6%	91,1%
12	27	14	41	65,9%	70,2%
13	39	9	48	81,3%	82,1%
14	62	20	82	75,6%	89,7%
15	22	9	31	71,0%	78,4%
16-19	24	8	32	75,0%	65,0%
nicht zugeordnet	18	4	22	81,8%	69,2%
insgesamt	334	108	442	75,6%	79,7%

Anlage 19: Anzahl Beschäftigte und Frauenanteile in den Leitungsebenen und nach Leitungsfunktionen (2020)

Leitungsebenen/-funktionen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauen-Anteil 2020
Leitungsebene 1				
Amts-/Dienststellenleitung	29	62	91	31,9%
Hauptabteilungsleitung	2	0	2	100,0%
Schulleitung	119	56	175	68,0%
Geschäftsführung eines Betriebes/Gesellschaft	4	18	22	18,2%
Gerichtspräsident:in	6	5	11	54,5%
Generalstaatsanwalt/anwältin	1	0	1	100,0%
Verwaltungsdirektion	1	2	3	33,3%
Vorstand	6	24	30	20,0%
Direktion	4	2	6	66,7%
Kanzler:in	3	2	5	60,0%
Kanzler:in	3	2	5	60,0%
Rektor:in	4	4	8	50,0%
Programmdirektor:in	4	8	12	33,3%
Summe	186	185	371	50,1%
Summe ohne Schulleitungen	67	129	196	34,2%
Leitungsebene 2				
stellvertretende Schulleitung	109	50	159	68,6%
Abteilungsleitung	173	239	412	42,0%
Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes/ Gesellschaft	5	13	18	27,8%
Ärztliche Leitung einer Fachabteilung oder eines Institutes	1	0	1	100,0%
Pflegerische Leitung einer Fachabteilung	1	0	1	100,0%
Leitung von Servicecentern	1	0	1	100,0%
Dezernatsleitung	19	18	37	51,4%
Fachbereichsleitung (Dekan:in)	15	21	36	41,7%
Leitung eines Sonderforschungsbereiches	6	10	16	37,5%
Leitung eines wissenschaftlichen Bereiches	7	29	36	19,4%
Leitung einer zentralen Betriebseinheit	7	15	22	31,8%
Summe	344	395	739	46,5%
Summe ohne stellvertretende Schulleitungen	235	345	580	40,5%
Leitungsebene 3				
Referats-, Sachgebietsleitung	373	454	827	45,1%
Bereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	8	9	17	47,1%
Teamleitung	135	205	340	39,7%
Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden im Justizbereich	4	2	6	66,7%
Geschäftsbereichsleitung im Justizbereich	5	3	8	62,5%
Geschäftsstellenleitung im Justizbereich	19	8	27	70,4%
Vollzugsabteilungsleitung JVA	1	8	9	11,1%
Redaktionsleiter:in	10	17	27	37,0%
Leitung einer Fachbereichsverwaltung	15	9	24	62,5%
Leitung eines Institutes oder Einrichtung in den Fach- und Sonderforschungsbereichen	3	6	9	33,3%
KiTa Leitung	83	12	95	87,4%
Abschnittsleitung	109	174	283	38,5%
Vorarbeiter:in	1	2	3	33,3%
Summe	766	909	1.675	45,7%

Anlage 20: Anzahl Beschäftigte und Frauenanteile in den Leitungsebenen in den Bereichen (2020)

Bereich	Leitungsebene 1	Frauenanteil	Leitungsebene 2	Frauenanteil	Leitungsebene 3	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil
oberste/senatorische Dienststellen	23	39,1%	55	47,3%	309	47,9%	387	47,3%
Zugeordnete Dienststellen	45	33,3%	129	38,0%	668	40,0%	842	39,3%
Schulen Kernverwaltung	139	68,3%	128	69,5%	0	0,0%	267	68,9%
Ausgliederungen	32	59,4%	121	41,3%	460	57,0%	613	54,0%
Magistrat Bremerhaven	35	37,1%	76	40,8%	77	27,3%	188	34,6%
Schulen Magistrat Bremerhaven	38	65,8%	42	69,0%	5	60,0%	85	67,1%
Ausgliederungen Bremerhaven	4	0,0%	13	46,2%	9	44,4%	26	38,5%
Sonstiger Geltungsbereich	55	18,2%	175	36,6%	147	41,5%	377	35,8%
gesamt	371	50,1%	739	46,5%	1.675	45,7%	2.798	46,5%

Anlage 21: Anzahl Beschäftigte und Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2010, 2018 und 2020)

Bereich	Geschlecht	2010	2018	2020	Anteil der Frauen am Frauenbestand/ Männer am Männerstand gesamt 2020	Anteil der Frauen am Frauenbestand/ Männer am Männerstand gesamt 2018
Kernverwaltung	weiblich	152	474	581	5,2%	4,6%
	männlich	138	529	583	7,3%	6,9%
	Frauenanteil	52,4%	47,3%	49,9%	-	-
Ausgliederungen	weiblich	107	153	131	2,1%	2,5%
	männlich	66	68	54	1,4%	1,8%
	Frauenanteil	61,8%	69,2%	70,8%	-	-
Magistrat Bremerhaven	weiblich	39	9	28	0,9%	0,3%
	männlich	80	14	17	0,8%	0,7%
	Frauenanteil	32,8%	39,1%	62,2%	-	-
Ausgliederungen Bremerhaven	weiblich	-/-	-/-	-/-	0,0%	3,8%
	männlich	-/-	-/-	-/-	2,0%	2,1%
	Frauenanteil	-/-	50,0%	0,0%	-	-
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	175	131	144	6,4%	5,8%
	männlich	205	74	45	3,2%	5,1%
	Frauenanteil	46,1%	63,9%	76,2%	-	-
insgesamt	weiblich	473	770	884	3,8%	3,5%
	männlich	489	688	702	4,5%	4,6%
	Frauenanteil	49,2%	52,8%	55,7%	-	-

-/-: Personenanzahl unter 6, wird aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen

Anlage 22: Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen nach Personalgruppen (2020)

Geltungsbereich LGG gesamt				
Personalgruppe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	406	203	609	66,7%
Polizei	92	252	344	26,7%
Feuerwehr	-/-	-/-	-/-	0,0%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	37	13	50	74,0%
Strafvollzugspersonal	30	55	85	35,3%
Lehrpersonal	102	44	146	69,9%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	24	7	31	77,4%
Personal der Gesundheitspflege	-/-	-/-	-/-	100,0%
Technisches Personal	12	23	35	34,3%
Steuerpersonal	49	37	86	57,0%
Forschungspersonal	10	12	22	45,5%
Raumpfleger:innen und Küchenhilfspersonal	19	0	19	100,0%
Sonstiges Personal	98	55	153	64,1%
Nicht zugeordnet	-/-	-/-	-/-	100,0%
Kernverwaltung				
Personalgruppe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	254	157	411	61,8%
Polizei	92	252	344	26,7%
Feuerwehr	-/-	-/-	-/-	0,0%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	37	13	50	74,0%
Strafvollzugspersonal	30	55	85	35,3%
Lehrpersonal	94	41	135	69,6%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	-/-	-/-	-/-	54,5%
Personal der Gesundheitspflege	-/-	-/-	-/-	100,0%
Technisches Personal	6	8	14	42,9%
Steuerpersonal	49	37	86	57,0%
Sonstiges Personal	11	14	25	44,0%
Ausgliederungen				
Personalgruppe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	68	20	88	77,3%
Lehrpersonal	-/-	-/-	-/-	72,7%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	-/-	-/-	-/-	90,0%
Technisches Personal	-/-	-/-	-/-	31,3%
Forschungspersonal	-/-	-/-	-/-	50,0%
Raumpfleger:innen und Küchenhilfspersonal	19	0	19	100,0%
Sonstiges Personal	9	14	23	39,1%
Magistrat Bremerhaven				
Personalgruppe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	28	13	41	68,3%
Technisches Personal	-/-	-/-	-/-	0,0%
Sonstiges Personal	-/-	-/-	-/-	0,0%

Fortsetzung Anlage 22:

Ausgliederungen Bremerhaven				
Personalgruppe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	-/-	-/-	-/-	0,0%
Technisches Personal	-/-	-/-	-/-	0,0%
Sonstiges Personal	-/-	-/-	-/-	0,0%
Sonstiger Geltungsbereich				
Personalgruppe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	56	12	68	82,4%
Personal der Gesundheitspflege	-/-	-/-	-/-	100,0%
Technisches Personal	-/-	-/-	-/-	100,0%
Forschungspersonal	6	8	14	42,9%
Sonstiges Personal	78	25	103	75,7%
Nicht zugeordnet	-/-	-/-	-/-	100,0%

-/- Personenanzahl unter 6, wird aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen

Anlage 23: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen innerhalb der Geschlechter (2018 und 2020)

Bereich	Geschlecht	Anteil Beförderungen/ Höhergruppierungen am Bestand 2018	Anteil Beförderungen/ Höhergruppierungen am Bestand 2020
Kernverwaltung	weiblich	4,6%	5,2%
	männlich	6,9%	7,3%
Ausgliederungen	weiblich	2,5%	2,1%
	männlich	1,8%	1,4%
Magistrat Bremerhaven	weiblich	0,3%	0,9%
	männlich	0,7%	0,8%
Ausgliederungen Bremerhaven	weiblich	3,8%	0,0%
	männlich	2,1%	2,0%
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	5,8%	6,4%
	männlich	5,1%	3,2%
insgesamt	weiblich	3,5%	3,8%
	männlich	4,6%	4,5%

Anlage 24: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen (2020)

Qualifikationsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Personalbestand gesamt
Qualifikationsebene 1	24	10	34	70,6%	75,0%
Qualifikationsebene 2	238	164	402	59,2%	65,4%
Qualifikationsebene 3	439	402	841	52,2%	57,4%
Qualifikationsebene 4	176	123	299	58,9%	53,6%
nicht zugeordnet	-/-	-/-	-/-	70,0%	58,8%
insgesamt	884	702	1.586	55,7%	59,7%

Anlage 25: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen in den Bereichen (2020)

Kernverwaltung						
Qualifikationsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Qualifikationsebene 1	4	8	12	33,3%	1,8%	4,7%
Qualifikationsebene 2	131	129	260	50,4%	5,1%	7,5%
Qualifikationsebene 3	301	344	645	46,7%	5,8%	7,7%
Qualifikationsebene 4	144	100	244	59,0%	4,5%	6,7%
nicht zugeordnet	-/-	-/-	-/-	33,3%	0,0%	0,1%
insgesamt	581	583	1.164	49,9%	5,2%	7,3%

Ausgliederungen						
Qualifikationsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Qualifikationsebene 1	19	1	20	95,0%	1,9%	0,5%
Qualifikationsebene 2	35	18	53	66,0%	1,4%	1,6%
Qualifikationsebene 3	55	22	77	71,4%	4,7%	2,9%
Qualifikationsebene 4	22	13	35	62,9%	1,5%	0,9%
nicht zugeordnet	-	-	-	-	-	-
insgesamt	131	54	185	70,8%	2,1%	1,4%

Magistrat Bremerhaven						
Qualifikationsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Qualifikationsebene 1	1	0	1	100,0%	0,2%	0,0%
Qualifikationsebene 2	5	2	7	71,4%	0,6%	0,4%
Qualifikationsebene 3	22	15	37	59,5%	1,9%	1,7%
Qualifikationsebene 4	-	-	-	-	-	-
nicht zugeordnet	-	-	-	-	-	-
insgesamt	28	17	45	62,2%	0,9%	0,8%

Ausgliederungen Bremerhaven						
Qualifikationsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Qualifikationsebene 1	-/-	-/-	-/-	-/-	-	-/-
Qualifikationsebene 2	-	-	-	-	-	-
Qualifikationsebene 3	-	-	-	-	-	-
Qualifikationsebene 4	0	2	2	-/-	0,0%	0,9%
nicht zugeordnet	-	-	-	-	-	-
insgesamt	0	3	3	0,0%	0,0%	2,0%

Sonstiger Geltungsbereich						
Qualifikationsebene	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Frauenbestand	Männeranteil am Männerbestand
Qualifikationsebene 1	-	-	-	-	-	-
Qualifikationsebene 2	67	15	82	81,7%	7,4%	29,6%
Qualifikationsebene 3	61	21	82	74,4%	8,0%	3,6%
Qualifikationsebene 4	10	8	18	55,6%	2,6%	1,6%
nicht zugeordnet	-/-	-/-	-/-	85,7%	-/-	-/-
insgesamt	144	45	189	76,2%	6,3%	3,2%

-/-: weniger als 6 Personen in den jeweiligen Personalgruppen; -: keine Personen vorhanden

Anlage 26: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2020)

Entlohnungsstufe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Bestand
01	-	-	-	-	75,2%
02	7	0	7	100,0%	90,5%
03	13	0	13	100,0%	66,5%
04	4	7	11	36,4%	59,5%
05	10	10	20	50,0%	53,6%
06	31	42	73	42,5%	73,6%
07	38	20	58	65,5%	49,7%
08	123	74	197	62,4%	72,8%
09	109	54	163	66,9%	59,2%
10	185	131	316	58,5%	49,6%
11	80	131	211	37,9%	49,4%
12	56	73	129	43,4%	63,3%
13	75	55	130	57,7%	57,9%
14	85	48	133	63,9%	55,2%
15	37	29	66	56,1%	50,4%
16	14	15	29	48,3%	40,8%
17	5	3	8	62,5%	33,0%
18	4	4	8	50,0%	36,4%
19	2	3	5	40,0%	28,5%
20-23	-	2	2	-	35,5%
nicht zugeordnet	6	1	7	85,7%	67,1%
insgesamt	884	702	1.586	55,7%	59,7%

Anlage 27: Frauenanteile an Stellenbesetzungen in einzelnen Dienststellen nach Bereichen (2020)

Dienststelle	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil
Kernverwaltung				
Amt für Soziale Dienste - Sozialzentren	93	39	132	70,5%
Polizei Bremen	30	42	72	41,7%
Finanzamt Bremen	28	24	52	53,8%
56 übrige Dienststellen	412	269	681	60,5%
Ausgliederungen				
Hochschule Bremerhaven	62	34	96	64,6%
Performa Nord	54	24	78	69,2%
Immobilien Bremen	26	31	57	45,6%
14 übrige Dienststellen	133	74	207	64,3%
Magistrat und Ausgliederungen Bremerhaven				
Amt für Jugend, Familie und Frauen	108	16	124	87,1%
Schulamt	89	32	121	73,6%
Gesundheitsamt	58	36	94	61,7%
33 übrige Dienststellen des Magistrats und der Ausgliederungen Bremerhaven	133	99	232	57,3%
Sonstiger Geltungsbereich				
Weser-Elbe-Sparkasse	25	15	40	62,5%
13 übrige Dienststellen	53	22	75	70,7%

Anlage 28: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2020)

Stellenbesetzungen in den Bereichen	Beschäftigte Personalbestand				Stellenbesetzungen			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Kernverwaltung	11.173	7.949	19.122	58,4%	563	374	937	60,1%
Ausgliederungen	6.238	3.948	10.186	61,2%	275	163	438	62,8%
Magistrat Bremerhaven	3.257	2.114	5.371	60,6%	374	168	542	69,0%
Ausgliederungen Bremerhaven	75	149	224	33,5%	14	15	29	48,3%
Sonstiger Geltungsbereich	2.271	1.405	3.676	61,8%	78	37	115	67,8%
insgesamt	23.014	15.565	38.579	59,7%	1.304	757	2.061	63,3%

Anlage 29: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen (2020)

Stellenbesetzungen im LGG- Geltungsbereich nach Qualifikationsebenen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
Qualifikationsebene 1	155	110	265	58,5 %	75,0 %
Qualifikationsebene 2	436	210	646	67,5 %	65,4 %
Qualifikationsebene 3	487	290	777	62,7 %	57,4 %
Qualifikationsebene 4	212	123	335	63,3 %	53,6 %
nicht zugeordnet	14	24	38	36,8 %	58,8 %
insgesamt	1.304	757	2.061	63,3 %	59,7 %

Anlage 30: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen und am Bestand nach Qualifikationsebenen in den Bereichen (2020)

Stellenbesetzungen in der Kernverwaltung nach Qualifikationsebenen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
Qualifikationsebene 1	9	8	17	52,9 %	56,6 %
Qualifikationsebene 2	159	104	263	60,5 %	60,1 %
Qualifikationsebene 3	252	172	424	59,4 %	57,0 %
Qualifikationsebene 4	141	79	220	64,1 %	59,7 %
nicht zugeordnet	2	11	13	15,4 %	39,3 %
insgesamt	563	374	937	60,1 %	57,9 %

Stellenbesetzungen in den Ausgliederungen nach Qualifikationsebenen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
Qualifikationsebene 1	24	10	34	70,6 %	82,5 %
Qualifikationsebene 2	86	55	141	61,0 %	69,2 %
Qualifikationsebene 3	109	65	174	62,6 %	60,9 %
Qualifikationsebene 4	56	32	88	63,6 %	44,1 %
nicht zugeordnet	0	1	1	0,0 %	67,3 %
insgesamt	275	163	438	62,8 %	61,2 %

Stellenbesetzungen im Magistrat Bremerhaven nach Qualifikationsebenen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
Qualifikationsebene 1	122	88	210	58,1 %	75,9 %
Qualifikationsebene 2	146	34	180	81,1 %	61,9 %
Qualifikationsebene 3	95	31	126	75,4 %	57,3 %
Qualifikationsebene 4	8	8	16	50,0 %	60,8 %
nicht zugeordnet	3	7	10	30,0 %	44,4 %
insgesamt	374	168	542	69,0 %	60,6 %

Fortsetzung Anlage 30:

Stellenbesetzungen in den Ausgliederungen Bremerhaven nach Qualifikationsebenen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
Qualifikationsebene 1	0	4	4	0,0 %	29,6 %
Qualifikationsebene 2	7	3	10	70,0 %	29,4 %
Qualifikationsebene 3	7	6	13	53,8 %	40,8 %
Qualifikationsebene 4	0	0	0	-/-	28,6 %
nicht zugeordnet	0	2	2	0,0 %	50,0 %
insgesamt	14	15	29	48,3 %	33,3 %

Stellenbesetzungen im sonstigen Geltungsbereich nach Qualifikationsebenen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
Qualifikationsebene 1	0	0	0	-/-	74,4 %
Qualifikationsebene 2	38	14	52	73,1 %	79,9 %
Qualifikationsebene 3	24	16	40	60,0 %	56,4 %
Qualifikationsebene 4	7	4	11	63,6 %	43,9 %
nicht zugeordnet	9	3	12	75,0 %	69,2 %
insgesamt	78	37	115	67,8 %	61,8 %

Anlage 31: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach befristeten und unbefristeten neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Bereichen (2020)

Bereich	Befristete Besetzungen				Unbefristete Besetzungen				Anteil befristete Besetzungen gesamt
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	
Kernverwaltung	97	50	147	66,0%	229	164	393	58,3%	27,2%
Ausgliederungen	62	44	106	58,5%	120	79	199	60,3%	34,8%
Magistrat Bremerhaven	147	89	236	62,3%	179	57	236	75,8%	50,0%
Ausgliederungen Bremerhaven	2	6	8	25,0%	8	8	16	50,0%	33,3%
Sonstiger Geltungsbereich	14	8	22	63,6%	30	9	39	76,9%	36,1%
insgesamt	322	197	519	62,0%	566	317	883	64,1%	37,0%

Anlage 32: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen (2020)

Personalgruppe	Erhöhungen				Reduzierungen			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	649	88	737	88,1 %	561	110	671	83,6 %
Polizei	141	34	175	80,6 %	89	46	135	65,9 %
Feuerwehr	2	2	4	50,0 %	0	5	5	0,0 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	62	7	69	89,9 %	50	6	56	89,3 %
Strafvollzugspersonal	1	1	2	50,0 %	2	4	6	33,3 %
Lehrpersonal	711	145	856	83,1 %	493	111	604	81,6 %
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	373	50	423	88,2 %	301	29	330	91,2 %
Personal der Gesundheitspflege	32	3	35	91,4 %	23	4	27	85,2 %
Technisches Personal	58	21	79	73,4 %	40	37	77	51,9 %
Steuerpersonal	51	10	61	83,6 %	37	9	46	80,4 %
Forschungspersonal	120	114	234	51,3 %	130	81	211	61,6 %
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	160	15	175	91,4 %	98	8	106	92,5 %
Sonstiges Personal	75	16	91	82,4 %	77	31	108	71,3 %
insgesamt	2.435	506	2.941	82,8 %	1.901	481	2.382	79,8 %

Anlage 33: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen nach Qualifikationsebenen (2020)

Qualifikationsebene	Erhöhungen				Reduzierungen			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Qualifikationsebene 1	228	32	260	87,7 %	132	15	147	89,8 %
Qualifikationsebene 2	591	52	643	91,9 %	504	65	569	88,6 %
Qualifikationsebene 3	945	158	1103	85,7 %	703	182	885	79,4 %
Qualifikationsebene 4	669	264	933	71,7 %	540	211	751	71,9 %
nicht zugeordnet	2	0	2	100,0 %	22	8	30	73,3 %
insgesamt	2.435	506	2.941	82,8 %	1.901	481	2.382	79,8 %

Anlage 34: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2020)

Entlohnungs- stufe	Erhöhungen				Reduzierungen			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauen- anteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauen- anteil
01	8	0	8	100,0%	3	3	6	50,0%
02	94	12	106	88,7%	56	7	63	88,9%
03	70	7	77	90,9%	49	3	52	94,2%
04	8	3	11	72,7%	14	1	15	93,3%
05	92	18	110	83,6%	35	11	46	76,1%
06	130	12	142	91,5%	138	15	153	90,2%
07	47	3	50	94,0%	33	4	37	89,2%
08	305	24	329	92,7%	265	26	291	91,1%
09	345	56	401	86,0%	305	76	381	80,1%
10	160	31	191	83,8%	121	34	155	78,1%
11	131	29	160	81,9%	107	40	147	72,8%
12	296	40	336	88,1%	197	38	235	83,8%
13	609	235	844	72,2%	485	188	673	72,1%
14	76	23	99	76,8%	50	24	74	67,6%
15	51	10	61	83,6%	36	9	45	80,0%
16	8	1	9	88,9%	5	1	6	83,3%
17	4	0	4	100,0%	1	1	2	50,0%
18	0	1	1	0,0%	1	0	1	100,0%
19	1	1	2	50,0%	0	0	0	-/-
insgesamt	2.435	506	2.941	82,8%	1.901	481	2.382	79,8%

Anlage 35: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2020)

Dienststellen	Bewerbungen				Einstellungen			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Kernverwaltung								
Aus- und Fortbildungszentrum	1.750	1.249	2.999	58,4%	227	138	365	62,2%
Der Senator für Finanzen	283	243	526	53,8%	35	24	59	59,3%
Feuerwehr Bremen	27	407	434	6,2%	1	10	11	9,1%
Hanseatisches Oberlandesgericht	335	106	441	76,0%	62	27	89	69,7%
Justizvollzugsanstalt Bremen	241	232	473	51,0%	7	14	21	33,3%
Landesinstitut für Schule	0	0	0	-	272	110	382	71,2%
Polizei Bremen	619	964	1.583	39,1%	54	71	125	43,2%
Summe	3.255	3.201	6.456	50,4%	658	394	1.052	62,5%
Magistrat Bremerhaven								
Magistrat Bremerhaven	391	337	728	53,7%	28	33	61	45,9%
Summe	391	337	728	53,7%	28	33	61	45,9%
Sonstiger Geltungsbereich								
Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	27	15	42	64,3%	2	1	3	66,7%
AOK Bremen / Bremerhaven	286	80	366	78,1%	18	2	20	90,0%
Arbeitnehmerkammer Bremen	2	19	21	9,5%	1	0	1	100,0%
Architektenkammer Bremen zusammen mit Ingenieurkammer	42	3	45	93,3%	1	0	1	100,0%
Bremische Landesmedienanstalt	0	0	0	-	0	1	1	0,0%
Handwerkskammer Bremen	16	3	19	84,2%	1	0	1	100,0%
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	35	39	74	47,3%	2	0	2	100,0%
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	1	5	6	16,7%	1	0	1	100,0%
Radio Bremen	0	0	0	-	8	6	14	57,1%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	12	7	19	63,2%	1	1	2	50,0%
Weser-Elbe-Sparkasse	55	60	115	47,8%	5	6	11	45,5%
Zahnärztekammer Bremen	3	0	3	100,0%	1	0	1	100,0%
Summe	479	231	710	67,5%	41	17	58	70,7%
insgesamt	4.125	3.769	7.894	52,3%	727	444	1.171	62,1%

Anlage 36: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden (2010 bis 2020)

Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden	Bewerbungen weiblich	Bewerbungen männlich	Insgesamt	Frauenanteil	Einstellungen weiblich	Einstellungen männlich	insgesamt	Frauenanteil
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%
2018	3.931	3.404	7.335	53,6%	713	486	1.199	59,5%
2020	4.125	3.769	7.894	52,3%	727	444	1.171	62,1%

Anlage 37: Teilnehmer:innen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht (2020)

Fortbildungsveranstaltungen des AFZ, LIS und Fortbildungsveranstaltungen sonstiger Einrichtungen						
Anzahl der Teilnahmen				Prozentuale Aufteilung der Teilnahmen		
weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	AFZ	LIS	sonstige
14.725	12.917	27.642	53,3%	17,0%	21,8%	61,2%

Anlage 38: Teilnehmerzahlen an Fortbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht (2020)

Themenbereiche 2020	weiblich	männlich	Frauenanteil
Fortbildungen des AFZ			
1. Führungfortbildung	169	105	61,7%
2. Fortbildung für alle Beschäftigten	707	323	68,6%
3. Fachbezogene Fortbildung	924	372	71,3%
4. Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte	91	57	61,5%
5. Vortragsreihen	0	0	0,0%
6. Prozessbegleitung und inhouse-Angebote	423	248	63,0%
7. Informationstechnologien (IT)	852	424	66,8%
Summe Fortbildungen des AFZ	3.166	1.529	67,4%
Fortbildungen des LIS	4.769	1.253	79,2%
Sonstige Fortbildungen	6.790	10.135	40,1%
Insgesamt	14.725	12.917	53,3%

Anlage 39: Differenzierung der sonstigen Fortbildungen nach Bereichen (2020)

Themenbereich	Kernverwaltung			Ausgliederungen			Magistrat Bremerhaven			Ausgliederungen Bremerhaven			Sonstiger Geltungsbereich		
	weiblich	männlich	Frauenanteil	weiblich	männlich	Frauenanteil	weiblich	männlich	Frauenanteil	weiblich	männlich	Frauenanteil	weiblich	männlich	Frauenanteil
Fortbildung für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte	40	197	16,9%	13	6	68,4%	244	244	50,0%	0	0	0,0%	101	167	37,7%
Informationstechnologien (IT)	104	175	37,3%	9	6	60,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	646	997	39,3%
Sonstige Fortbildungen	1.389	2.127	39,5%	325	119	73,2%	186	187	49,9%	1	6	14,3%	3.732	5.904	38,7%
insgesamt	1.533	2.499	38,0%	347	131	72,6%	430	431	49,9%	1	6	14,3%	4.479	7.068	38,8%

Anlage 40: Teilnehmer:innen im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2020)

Themenbereich: Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte 2020	Weiblich	Männlich	Frauenanteil
Aufstiegsfortbildung	37	26	58,7%
Fördermaßnahmen	6	5	54,5%
Einführungsförderung	42	18	70,0%
Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14	6	8	42,9%
Berufsbegleitender Masterstudiengang "Entscheidungsmanagement"	6	9	40,0%

Anlage 41: Entwicklung der Anteile an Entsendungen in Gremien (2010 bis 2020)

Gremien	Gremienanteile					
	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Öffentliche Ämter	3,9%	3,6%	3,1%	5,0%	5,0%	4,0%
Delegationen	2,7%	3,5%	2,4%	1,7%	1,7%	1,5%
Kommissionen	19,1%	7,9%	12,0%	22,6%	22,6%	16,2%
Konferenzen	16,4%	17,7%	13,1%	7,4%	7,4%	5,3%
Repräsentative Funktionen	5,9%	4,5%	2,3%	3,0%	3,0%	2,0%
Veranstaltungen	10,4%	13,9%	10,0%	5,0%	5,0%	11,6%
Personalauswahlgremien	11,2%	8,1%	15,6%	22,7%	22,7%	28,2%
Arbeitsschutzausschuss	17,4%	23,4%	26,7%	22,4%	22,4%	23,0%
sonstige Gremien	13,0%	17,5%	14,9%	10,2%	10,2%	8,2%

Anlage 42 : Entwicklung der Frauenanteile an Entsendungen in Gremien (2010, 2018 und 2020)

Gremien	2010			2018			2020		
	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
Arbeitsschutzausschuss	610	311	51,0%	676	364	53,8 %	703	360	51,2%
Delegationen	95	41	43,2%	51	32	62,7 %	46	33	71,7%
Kommissionen	669	261	39,0%	681	322	47,3 %	493	199	40,4%
Konferenzen	573	319	55,7%	224	138	61,6 %	161	78	48,4%
Öffentliche Ämter	137	61	44,5%	150	71	47,3 %	122	55	45,1%
Personalauswahlgremien	394	209	53,0%	683	359	52,6 %	859	534	62,2%
Repräsentative Funktionen	207	103	49,8%	90	54	60,0 %	62	30	48,4%
sonstige Gremien	455	260	57,1%	308	170	55,2 %	251	131	52,2%
Veranstaltungen	363	211	58,1%	152	91	59,9 %	353	216	61,2%
insgesamt	3.503	1.776	50,7%	3.015	1.601	53,1 %	3.050	1.636	53,6%

Anlage 43: Gewählte Frauenbeauftragte im Geltungsbereich des LGG (2010 bis 2020)

Kernverwaltung	2010	2018	2020
Amt für Soziale Dienste	X	X	X
Amt für Soziale Dienste -Sozialzentren-	X	X	X
Amt für Straßen und Verkehr	X	X	X
Amt für Versorgung und Integration	X	X	X
Amtsgericht Bremen	X	-	X
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	-	-	-
Amtsgericht Bremerhaven	X	X	X
Arbeitsgericht Bremen / Bremerhaven	X	X	X
Aus- und Fortbildungszentrum	-	-	-
Bauamt Bremen-Nord	X	-	-
Bremische Bürgerschaft	X	X	X
Bürgeramt	-	X	-
Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund	X	X	X
Der Senator für Finanzen	X	X	X
Der Senator für Inneres	-	X	X
Der Senator für Kultur	X	X	-
Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit	X	-	-
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	-	X	X
Die Senatorin für Justiz und Verfassung	X	X	X
Die Senatorin für Kinder und Bildung	X	X	X
Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	X	X	X
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport	X	X	X
Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa	X	X	X
Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen	-	-	X
Eichamt des Landes Bremen	-	-	-
Feuerwehr Bremen	X	X	X
Finanzamt Bremen	-	X	X
Finanzamt Bremerhaven	X	X	X
Finanzamt für Außenprüfung Bremen	X	X	X
Finanzgericht	X	X	X
Förderzentren	X	X	X
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	X	-	-
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	-	X	X
Gesundheitsamt Bremen	X	X	X
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	X	X	-
Gymnasien und durchgängige Schulen mit Abitur	X	X	X
Hanseatisches Oberlandesgericht	X	X	X
Hansestadt Bremisches Hafenam	X	X	X
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	X	-	-
Jobcenter Bremen	X	X	X
Justizvollzugsanstalt Bremen	X	X	X
Landesamt für Denkmalpflege	X	X	X
Landesarbeitsgericht	X	-	X
Landesarchäologe	-	-	X
Landeshauptkasse	X	-	X
Landesinstitut für Schule	X	X	X
Landessozialgericht	-	-	X
Landeszentrale für politische Bildung	-	-	X
Landgericht Bremen	X	X	-

Fortsetzung Anlage 43:

Kernverwaltung	2010	2018	2020
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	X	X	X
Migrationsamt	-	X	X
Musikschule Bremen	-	-	-
Oberschulen	X	X	X
Oberverwaltungsgericht	X	X	X
Ordnungsamt	-	X	X
Polizei Bremen	X	X	X
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	X	X	-
Schulen des Primarbereichs	X	X	X
Schulen des Sekundarbereichs II	X	X	X
Senatskanzlei	X	X	X
Soziale Dienste der Justiz	-	-	-
Sozialgericht	X	X	X
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	X	-	-
Staatsarchiv	-	-	-
Stadtteilmanagement	X	X	X
Statistisches Landesamt	X	X	X
Verwaltungsgericht	X	X	X
Verwaltungsschule	-	-	-
Ausgliederungen	2010	2018	2020
Die Bremer Stadtreinigung AöR	-	-	X
Focke-Museum	X	-	-
Hochschule Bremen	X	X	X
Hochschule Bremerhaven	X	X	X
Hochschule für Künste	X	-	X
Immobilien Bremen	-	X	X
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	X	X	X
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	X	X	X
Performa Nord	X	X	X
Staats- und Universitätsbibliothek	X	X	X
Stadtbibliothek	X	X	X
Studierendenwerk Bremen	-	X	X
Übersee-Museum	X	-	-
Umweltbetrieb	-	-	-
Universität Bremen	X	X	X
Volkshochschule	X	X	X
Werkstatt Bremen	X	X	X
Magistrat und Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	2010	2018	2020
Bereich Allg. Verwaltungsdienste	-	-	X
Bereich Bauverwaltung u. Gartenbauamt	-	X	X
Bereich Feuerwehr	-	-	-
Bereich Ortspolizeibehörde, Bürger- und Ordnungsamt	-	X	X
Bereich Schulen	-	X	X
Bereich Soziales, Familie, Gesundheit und Sport	-	X	X
Bereich Stadttheater und Orchester	-	X	X
Bereich Wirtschaftsbetrieb Seestadt Immobilien	-	X	X
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	X	X	X

Fortsetzung Anlage 43:

Sonstiger Geltungsbereich	2010	2018	2020
Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	X	X	X
AOK Bremen / Bremerhaven	X	X	X
Arbeitnehmerkammer Bremen	X	X	X
Architektenkammer Bremen zus. mit Ingenieurkammer	-	-	-
Ärzttekammer Bremen	-	-	-
Bremische Landesmedienanstalt	X	X	-
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	-	-	-
Handwerkskammer Bremen	-	-	-
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen	-	-	-
Hanseatische Steuerberaterkammer Bremen	-	-	-
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	-	X	X
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	-	-	-
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	X	X	X
Kreishandwerkerschaft Bremen	-	-	-
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung im Lande Bremen	X	X	-
Radio Bremen	X	X	X
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	-	X	X
Weser-Elbe-Sparkasse	-	X	X
Zahnärztekammer Bremen	-	-	-

Anlage 44: Anteile der Dienststellen mit Frauenbeauftragten nach Dienststellengröße (2020)

Größen- kategorie der Dienststellen	Dienststellen			Beschäftigte				Anteil durch Frauenbeauf- tragte vertretene Frauen
	Gesamt	mit Frauen- beauf- tragter	Anteil	weiblich	männlich	insge- samt	mit Frauenbe- auftragter	
weniger als 100 Beschäftigte	49	23	46,9 %	1.113	772	1.885	575	51,7 %
100 bis 500 Beschäftigte	40	34	85,0 %	4.889	3.894	8.783	4.270	87,3 %
mehr als 500 Beschäftigte	24	24	100,0 %	16.996	10.899	27.895	16.996	100,0 %
insgesamt	113	81	71,7 %	22.998	15.565	38.563	21.841	95,0 %

Anlage 45: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2020)

Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten mit Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Landeszentrale für politische Bildung	5	2	7
Landesamt für Denkmalpflege	3	5	8
Landesarbeitsgericht	5	3	8
Landesarchäologe	5	5	10
Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen	6	4	10
Finanzgericht	8	7	15
Arbeitsgericht Bremen / Bremerhaven	20	6	26
Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund	14	13	27
Hanseatisches Oberlandesgericht	26	12	38
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	27	12	39
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	30	10	40
Stadtteilmanagement	33	9	42
Oberverwaltungsgericht mit Verwaltungsgericht	33	15	48
Sozialgericht	37	13	50
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	50	14	64
Bremische Bürgerschaft	49	22	71
Hansestadt Bremisches Hafenamts	10	69	79
Senat und Senatskanzlei	41	38	79
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	44	38	82
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	13	76	89
Amt für Versorgung und Integration	72	24	96
Statistisches Landesamt	44	54	98
Von insgesamt 49 Dienststellen: 23 (46,9 %) mit und 26 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung Anlage 45:

Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten mit Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Amtsgericht Bremerhaven	71	31	102
Die Senatorin für Justiz und Verfassung	61	41	102
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	69	33	102
Volkshochschule	77	28	105
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	46	64	110
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	75	38	113
Wirtschaftsbetrieb Seestadt und Immobilien (Magistrat Bremerhaven)	58	60	118
Landesinstitut für Schule	75	46	121
Migrationsamt	82	46	128
Stadtbibliothek	102	32	134
Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen	83	55	138
Arbeitnehmerkammer Bremen	92	46	138
Staats- und Universitätsbibliothek	112	34	146
Finanzamt für Außenprüfung Bremen	74	80	154
Ordnungsamt	90	71	161
Hochschule für Künste	86	88	174
Landeshauptkasse	106	79	185
Der Senator für Inneres	155	124	279
Finanzamt Bremerhaven	137	79	216
Gesundheitsamt Bremen	193	40	233
Radio Bremen	146	87	233
Hochschule Bremerhaven	109	131	240
Die Bremer Stadtreinigung AöR	100	146	246
Stadttheater und Orchester (Magistrat Bremerhaven)	110	141	251
Amt für Straßen und Verkehr	79	185	264
Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa	192	111	303
Studierendenwerk Bremen	241	80	321
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport	204	125	329
Bauverwaltung und Gartenbauamt (Magistrat Bremerhaven)	110	221	331
Werkstatt Bremen	166	174	340
Justizvollzugsanstalt Bremen	116	247	363
Amtsgericht Bremen	283	111	394
Finanzamt Bremen	264	134	398
Performa Nord	306	128	434
Von insgesamt 40 Dienststellen: 34 (85 %) mit und 6 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung Anlage 45:

Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigte mit Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau	311	229	540
Die Senatorin für Kinder und Bildung	419	152	571
Hochschule Bremen	297	298	595
Feuerwehr Bremen	50	580	630
Ortspolizeibehörde und Bürger- und Ordnungsamt (Magistrat Bremerhaven)	238	396	634
Weser-Elbe-Sparkasse	470	251	721
Allgemeine Verwaltungsdienste (Magistrat Bremerhaven)	522	221	743
AOK Bremen / Bremerhaven	623	241	864
Der Senator für Finanzen	494	390	884
Immobilien Bremen	492	393	885
Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	561	598	1.159
Soziales, Familie, Gesundheit und Sport (Magistrat Bremerhaven)	962	255	1.217
Amt für Soziale Dienste und Jobcenter	1.034	399	1.433
Schulen (Magistrat Bremerhaven)	1.299	600	1.899
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	2.118	283	2.401
Polizei Bremen	890	1.929	2.819
Universität Bremen	1.771	1.793	3.564
Schulen (Förderzentren, Primarstufe, Oberschulen, Gymnasien und durchgängige Schulen mit gymnasialem Abschluss)	4.445	1.891	6.336
Von insgesamt 24 Dienststellen: 24 (100 %) mit Frauenbeauftragte			

Anlage 46: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2020)

Bereiche	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenbeauftragter	Anteil	insgesamt	mit Frauenbeauftragter	Anteil
Kernverwaltung	68	51	75,0%	11.157	10.478	93,9%
Ausgliederungen	17	14	82,4%	6.238	6.027	96,6%
Magistrat Bremerhaven	8	7	87,5%	3.319	3.299	99,4%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	1	100,0%	13	13	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	19	8	42,1%	2.271	2.024	89,1%
insgesamt	113	81	71,7%	22.998	21.841	95,0%

Anlage 47: Dienststellen mit einem Frauenförderplan (2020)

Dienststelle
Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung
Amt für Soziale Dienste
Amt für Soziale Dienste -Sozialzentren-
Amt für Straßen und Verkehr
Amt für Versorgung und Integration
Amtsgericht Bremen
Amtsgericht Bremen-Blumenthal
AOK Bremen / Bremerhaven
Arbeitnehmerkammer Bremen
Aus- und Fortbildungszentrum
Bauamt Bremen-Nord
Bremische Bürgerschaft
Der Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund
Der Senator für Finanzen
Der Senator für Inneres
Der Senator für Kultur
Die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit
Die Senatorin für Justiz und Verfassung
Die Senatorin für Kinder und Bildung
Die Senatorin für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität, Stadtentwicklung und Wohnungsbau
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport
Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven
Feuerwehr Bremen
Finanzamt Bremerhaven
Finanzamt für Außenprüfung Bremen
Finanzgericht
Focke-Museum
Förderzentren
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster – Vermessung – Immobilienbewertung – Informationssysteme
Gymnasien und durchgängige Schulen
Hanseatisches Oberlandesgericht
Hansestadt Bremisches Hafenam
Hochschule Bremen
Hochschule Bremerhaven
Hochschule für Öffentliche Verwaltung
Immobilien Bremen
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven
Jobcenter
KiTa Bremen
Landeshauptkasse
Landesinstitut für Schule
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin
Landgericht Bremen
Magistrat Bremerhaven
Oberschulen
Oberverwaltungsgericht
Performa Nord
Polizei Bremen
Radio Bremen
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen
Schulen der Primarstufe

Fortsetzung Anlage 47:

Dienststelle
Schulen des Sekundarbereichs II
Soziale Dienste der Justiz
Staats- und Universitätsbibliothek
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven
Stadtbibliothek
Statistisches Landesamt
Studierendenwerk Bremen
Universität Bremen
Verwaltungsgericht
Verwaltungsschule
Volkshochschule
Werkstatt Bremen
Weser-Elbe-Sparkasse

Anlage 48: Dienststellen ohne Frauenförderplan unter Angabe von Begründungen für das Fehlen (2020)

Dienststelle	Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil					
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	Bei der Generalstaatsanwaltschaft sind in den vergangenen Jahren durchgehend mit einer Quote von mind. 50 % Frauen beschäftigt. Aus diesem Grund wurde es nicht für erforderlich gehalten, einen Frauenförderplan zu erstellen.	4	3	7	57,1%
Arbeitsgericht Bremen / Bremerhaven	Ein Frauenförderplan wurde nicht erstellt, da der Frauenanteil am 31.12.2020 beim Arbeitsgericht 77 % beträgt	20	6	26	76,9%
Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen	Ein Frauenförderplan wurde wegen der geringen Anzahl an Beschäftigten nicht aufgestellt.	6	4	10	60,0%
Sozialgericht	Aktuell (31.12.2020) besteht im Sozialgericht kein Frauenförderplan. Ferner sind im richterlichen Dienst vom 21 Mitarbeitern 12 weiblich und im Beamten- und Tarifbeschäftigtenbereich vom 30 Mitarbeitern 27 weiblich.	37	13	50	74,0%
Landesamt für Denkmalpflege	Wegen der geringen Personalstärke hielten Dienststellenleitung und Frauenbeauftragte die Erstellung eines Frauenförderplanes einvernehmlich nicht für vorrangig. Die Interessen der Mitarbeiterinnen können bei der Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	3	-	3	100,0%
Landeszentrale für politische Bildung	Einheit zu klein	5	2	7	71,4%
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%
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.	5	5	10	50,0%
Stadtteilmanagement	Kleine Einheiten mit maximal 3-5 Beschäftigten. Positionen, auch Führungspositionen, überdurchschnittlich mit Frauen besetzt.	33	9	42	78,6%
Gesundheitsamt Bremen	Die Aktualisierung des Frauenförderplanes ist in Absprache mit Frauenbeauftragte und Amtsleitung nicht erforderlich, weil im Gesundheitsamt die Bedürfnisse der Frauen in ausreichendem Maß berücksichtigt werden.	193	40	233	82,8%
Übersee-Museum	Im Übersee-Museum Bremen besteht - auch in den Leitungsfunktionen - eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen.	50	22	72	69,4%
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung im Lande Bremen	Eine Unterrepräsentation von Frauen ist beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung im Lande Bremen nicht festzustellen	62	15	77	80,5%
Ärztammer Bremen	Bei 20 weiblichen Angestellten nicht erforderlich.	20	5	25	80,0%
Architektenkammer Bremen zus. mit Ingenieurkammer	Zu klein.	4	2	6	66,7%

Anlage 48:

Dienststelle	Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil					
Handwerkskammer Bremen	Es bestand kein Bedarf, es gab keine Anfragen. Es sind überwiegend Frauen beschäftigt.	27	7	34	79,4%
Hanseatische Steuerberaterkammer Bremen	Bei 100 % Frauenquote nicht erforderlich.	5	-	5	100,0%
Zahnärztekammer Bremen	Fast ausschließlich Frauen beschäftigt, daher keine Förderung nötig	11	2	13	84,6%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	Eine Unterrepräsentation von Frauen ist bei der Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen nicht festzustellen.	27	12	39	69,2%
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	Keine Unterrepräsentation von Frauen, hoher Frauenanteil, auch in Leitungsfunktionen.	84	33	117	71,8%
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	Von den insgesamt 6 Abteilungsleiter-Positionen in der KZV Bremen sind derzeit 4 mit Frauen besetzt. Eine von einem Mann besetzte Leitungsposition wird Ende 2021 von einer Frau übernommen, damit sind dann von 6 Leitungs-Positionen 5 mit Frauen besetzt. Für eine weitere Leitungs-Nachfolge Anfang 2022 haben sich ausschließlich Frauen beworben.	30	10	40	75,0%
Bremische Landesmedienanstalt	Geringer Personalbestand, hoher Frauenanteil.	12	10	22	54,5%
Sonstige Gründe					
Amtsgericht Bremerhaven	Keine Berichtspflicht.	71	31	102	69,6%
Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz	Es wurde kein Frauenförderplan erstellt.	69	33	102	67,6%
Migrationsamt	Pandemiebedingt, sowie aus Zeit- und Kapazitätsmangel, konnte in 2020 für das Migrationsamt keinen Frauenförderplan erstellt werden.	82	46	128	64,1%
Ordnungsamt	Seit 1996 nicht vorhanden, gegebenenfalls in Planung.	90	71	161	55,9%
Bürgeramt	Zwar beabsichtigt, aber pandemiebedingt verschoben	155	42	197	78,7%
Hochschule für Künste	Frauenbeauftragte wurde am 18.11.20 neu gewählt und überarbeitet den vorhandenen Plan aktuell. Vorher war die Position unbesetzt.	86	88	174	49,4%
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	Wegen der besonderen fachlichen Aufgabenstellung wird kein Ansatzpunkt für die Erstellung eines Frauenförderplans gesehen.	7	46	53	13,2%

Fortsetzung Anlage 48:

Dienststelle	Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt					
Senat und Senatskanzlei	Befindet sich noch in Abstimmung.	41	38	79	51,9%
Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen	Der Frauenförderplan ist noch in Bearbeitung und die Angaben werden zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt.	83	55	138	60,1%
Finanzamt Bremen	Der Plan wird zurzeit erstellt.	264	134	398	66,3%
Keine Angabe von Gründen					
Justizvollzugsanstalt Bremen	Kein PuMa-Eintrag erfolgt.	116	247	363	32,0%
Landesarbeitsgericht	Kein PuMa-Eintrag erfolgt.	5	3	8	62,5%
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	Kein PuMa-Eintrag erfolgt.	44	38	82	53,7%
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	Kein PuMa-Eintrag erfolgt.	22	34	56	39,3%
Eichamt des Landes Bremen	Kein PuMa-Eintrag erfolgt.	4	8	12	33,3%
Musikschule Bremen	Kein PuMa-Eintrag erfolgt.	30	14	44	68,2%
Umweltbetrieb Bremen	Kein PuMa-Eintrag erfolgt.	131	290	421	31,1%
Die Bremer Stadtreinigung AöR	Kein PuMa-Eintrag erfolgt.	100	146	246	40,7%
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen	Keine Angabe der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer Bremen erfolgt.	5	1	6	83,3%
Kreishandwerkerschaft Bremen	Keine Angabe der Kreishandwerkerschaft Bremen erfolgt.	10	1	11	90,9%

Anlage 49: Dienststellen mit Frauenförderplan jedoch ohne Zeit- und/oder Zielvorgaben mit Begründung für das Fehlen (2020)

Dienststelle	Begründung für das Fehlen von Zeitvorgaben	Begründung für das Fehlen von Zielvorgaben
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.	
Die Senatorin für Justiz und Verfassung	Der Zeitrahmen ist abgelaufen, der Frauenförderplan soll überarbeitet werden.	Zielvorgaben vorhanden.
Finanzgericht	Beim Finanzgericht gibt es bereits Frauen in führenden Positionen.	Beim Finanzgericht gibt es bereits Frauen in führenden Positionen.
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	Der Frauenförderplan zielt auf mittel- und langfristige Prozesse.	Zielvorgaben vorhanden.
Statistisches Landesamt	Zeitvorgaben sind durch Stelleneinsparungen zur Zeit nicht möglich.	Zielvorgaben vorhanden.

Anlage 50: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2020)

Dienststellengröße	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
weniger als 100 Beschäftigte	49	21	42,9%	1.113	572	51,4%
100 bis 500 Beschäftigte	36	23	63,9%	4.591	3.067	66,8%
mehr als 500 Beschäftigte	21	21	100,0%	17.294	17.294	100,0%
insgesamt	106	65	61,3%	22.998	20.933	91,0%

Anlage 51: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2020)

Bereich	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
Kernverwaltung	68	44	64,7%	11.157	9.763	87,5%
Ausgliederungen	17	13	76,5%	6.238	5.871	94,1%
Magistrat Bremerhaven	1	1	100,0%	3.319	3.319	100,0%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	1	100,0%	13	13	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	19	6	31,6%	2.271	1.967	86,6%
insgesamt	106	65	61,3%	22.998	20.933	91,0%

Anlage 52: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht (2020)

Vollzeit / Teilzeit	Beschäftigte		Anteile Voll- /Teilzeit an den Gesamtbeschäftigten	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Vollzeit	3.435	2.829	43,8%	79,4%
Teilzeit	4.409	734	56,2%	20,6%
insgesamt	7.844	3.563	100,0%	100,0%
Teilzeitquote	56,2%	20,6%	-	-
Teilzeitquote insgesamt	45,1%	-	-	-

Anlage 53: Anteile der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppen und Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020)

Personalgruppen	Beschäftigte					Anteile der Beschäftigten			
	Teilzeit		Vollzeit		ins-gesamt	Teilzeit		Vollzeit	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersonal	331	78	467	322	1.198	27,6%	6,5%	39,0%	26,9%
Feuerwehr	1	0	1	44	46	2,2%	0,0%	2,2%	95,7%
Sozialarbeiter:innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	4	0	3	8	15	26,7%	0,0%	20,0%	53,3%
Personal der Gesundheitspflege	3.626	527	2.508	1.298	7.959	45,6%	6,6%	31,5%	16,3%
Technisches Personal	61	38	67	409	575	10,6%	6,6%	11,7%	71,1%
Raumpfleger:innen und Küchenhilfspersonal	13	2	9	2	26	50,0%	7,7%	34,6%	7,7%
Sonstiges Personal	231	70	185	548	1.034	22,3%	6,8%	17,9%	53,0%
nicht zugeordnet	142	19	195	198	554	25,6%	3,4%	35,2%	35,7%
insgesamt	4.409	734	3.435	2.829	11.407	38,7%	6,4%	30,1%	24,8%

Anlage 54: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020)

Mehrheitsgesellschaft	Beschäftigte					Anteile der Beschäftigten			
	Teilzeit		Vollzeit		ins-gesamt	Teilzeit		Vollzeit	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich
AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH	45	8	14	8	75	60,0%	10,7%	18,7%	10,7%
Fachärzteezentrum Hanse GmbH	44	16	25	10	95	46,3%	16,8%	26,3%	10,5%
botanika GmbH	5	0	10	4	19	26,3%	0,0%	52,6%	21,1%
BREBAU	23	3	50	49	125	18,4%	2,4%	40,0%	39,2%
Bremen Airport Handling GmbH	5	6	6	91	108	4,6%	5,6%	5,6%	84,3%
bremenports GmbH & Co.KG	50	15	64	269	398	12,6%	3,8%	16,1%	67,6%
Bremer Aufbau-Bank GmbH	17	4	26	34	81	21,0%	4,9%	32,1%	42,0%
Bremer Bäder GmbH	63	14	49	71	197	32,0%	7,1%	24,9%	36,0%
Bremer Philharmoniker	9	10	35	42	96	9,4%	10,4%	36,5%	43,8%
Bremer Toto und Lotto GmbH	25	0	9	14	48	52,1%	0,0%	18,8%	29,2%
Brepark GmbH	5	2	10	39	56	8,9%	3,6%	17,9%	69,6%
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	14	9	36	70	129	10,9%	7,0%	27,9%	54,3%
Flughafen Bremen GmbH	16	2	41	124	183	8,7%	1,1%	22,4%	67,8%
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	496	75	49	58	678	73,2%	11,1%	7,2%	8,6%
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	3.228	476	2.666	1.441	7.811	41,3%	6,1%	34,1%	18,4%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	15	4	4	6	29	51,7%	13,8%	13,8%	20,7%
Governikus GmbH & Co. KG	19	21	24	100	164	11,6%	12,8%	14,6%	61,0%
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	2	0	8	3	13	15,4%	0,0%	61,5%	23,1%
M3B GmbH	58	20	62	50	190	30,5%	10,5%	32,6%	26,3%
Rehazentrum Bremen	51	7	20	16	94	54,3%	7,4%	21,3%	17,0%
Theater Bremen GmbH	85	14	130	185	414	20,5%	3,4%	31,4%	44,7%
Universum Managementgesellschaft mbH	44	14	15	13	86	51,2%	16,3%	17,4%	15,1%
Werkstatt Nord gGmbH	1	3	8	59	71	1,4%	4,2%	11,3%	83,1%
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	89	11	74	73	247	36,0%	4,5%	30,0%	29,6%
insgesamt	4.409	734	3.435	2.829	11.407	38,7%	6,4%	30,1%	24,8%

Anlage 55: Frauenanteile in den Leitungsebenen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2020)

Leitungsebenen/-funktionen	Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil
Leitungsebene 1				
Geschäftsführung eines Betriebes/Gesellschaft	31	10	21	32,3 %
Hauptabteilungsleitung	26	12	14	46,2 %
Verwaltungsdirektion	1	1	0	100,0 %
Vorstand	11	8	3	72,7 %
Summe Leitungsebene 1	69	31	38	44,9 %
Leitungsebene 2				
Abteilungsleitung	130	52	78	40,0%
Ärztliche Leitung einer Fachabteilung oder eines Institutes	98	28	70	28,6%
Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	40	17	23	42,5%
Summe Leitungsebene 2	268	97	171	36,2%
Leitungsebene 3				
Bereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	21	10	11	47,6 %
Pflegerische Leitung der Stationen	557	282	275	50,6 %
Referats-, Sachgebietsleitung	34	20	14	58,8 %
Teamleitung	112	43	69	38,4 %
Summe Leitungsebene 3	724	355	369	49,0 %
Alle Leitungsebenen				
insgesamt	1.061	483	578	45,5 %

Anlage 56: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2020)

Ausbildungsberuf	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anästhesie- und operationstechnische:r Schüler:in	-	-	25	3
Azudenten (Auszubildende und Studenten) im IT-Bereich	1	15	0	3
Bauzeichner:in	10	4	1	1
Bürokaufmann/-frau	89	66	4	0
Duales Studium Soziale Arbeit (B.A.)	0	1	0	1
Energieelektroniker:in FR.: Betriebstechnik	1	29	0	3
Ergotherapeut:in	-	-	17	3
Fachinformatiker:in	2	68	0	3
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	-	-	2	0
Fachlagerist:in	9	30	2	0
Immobilienkaufmann/-frau	30	21	3	1
Industriemechaniker:in	3	25	0	3
Kaufleute für Tourismus und Freizeit	21	10	1	0
Kaufmann/-frau für Büromanagement	39	13	3	0
Kraftfahrzeugmechatroniker:in	2	25	0	1
Krankenpflegeschüler:in	-	-	98	34
Logopäd:in	-	-	24	0
Medizinische:r Fachangestellte:r	5	2	1	0
MTA Ausbildung zum/zur medizinisch-technischen Angestellten Labor	-	-	19	3
MTA Ausbildung zum/zur medizinisch-technischen Angestellten Radiologie	-	-	17	3
Physiotherapeut:in	-	-	19	9
Raumausstatter:in	-	-	1	0
Schwimmeistergehilf:in	-	-	2	2
Tischler:in	-	-	1	0
Veranstaltungskaufmann/-frau	30	17	3	0
insgesamt	242	326	243	73

Anlage 57: Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014 bis 2020)

Mehrheitsgesellschaft	2014	2016	2018	2020
AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH	-	-	-	-
Fachärztezentrum Hanse GmbH	-	-	-	X
botanika GmbH	-	-	-	-
BREBAU GMBH	-	-	-	-
Bremen Airport Handling GmbH	-	-	-	X
bremenports GmbH & Co.KG	-	X	X	X
Bremer Aufbau-Bank GmbH	-	X	X	X
Bremer Bäder GmbH	X	X	X	X
Bremer Philharmoniker	-	-	-	-
Bremer Toto und Lotto GmbH	X	X	X	X
Brepark GmbH	X	X	X	X
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	-	-	-	-
Flughafen Bremen GmbH	-	-	X	X
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	X	X	X	X
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	X	X	X	X
Glocke Veranstaltungs-GmbH	-	-	-	-
Governikus GmbH & Co. KG	-	-	-	-
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	-	-	-	-
M3B GmbH	X	X	X	X
Rehazentrum Bremen	-	-	-	-
Theater Bremen GmbH	X	X	X	X
Universum Managementgesellschaft mbH	-	-	-	X
Werkstatt Nord gGmbH	-	-	-	-
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	X	X	X	-

Anlage 58: Frauenbeauftragte in den Mehrheitsgesellschaften nach Größenkategorie (2020)

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	12	5	41,7 %	447	316	763	220	49,2 %
100 bis 500 Beschäftigte	10	6	60,0 %	958	1.197	2.155	629	65,7 %
mehr als 500 Beschäftigte	2	2	100,0 %	6.439	2.050	8.489	6.439	100,0 %
insgesamt	24	13	54,2 %	7.844	3.563	11.407	7.288	92,9 %

Anlage 59: Frauenförderpläne der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014 bis 2020)

Mehrheitsgesellschaft	2014	2016	2018	2020
Bremer Philharmoniker	-	-	-	-
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	X	X	X	X
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	-	X	X	X
Rehazentrum Bremen	-	-	-	-
Fachärztezentrum Hanse GmbH	-	-	-	X
Bremer Aufbau-Bank GmbH	-	X	X	X
Brepark GmbH	X	X	-	-
Werkstatt Nord gGmbH	-	-	-	-
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	X	X	X	X
Governikus GmbH & Co. KG	X	X	X	X
bremenports GmbH & Co.KG	-	X	X	X
Theater Bremen GmbH	X	X	X	X
Bremer Bäder GmbH	-	-	-	-
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	-	-	-	-
botanika GmbH	-	-	-	-
Universum Managementgesellschaft mbH	-	-	X	X
Glocke Veranstaltungs-GmbH	-	-	-	-
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	X	X	X	X
Flughafen Bremen GmbH	-	-	-	X
AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH	-	-	-	-
Bremen Airport Handling GmbH	-	-	-	X
M3B GmbH	X	X	X	-
Bremer Toto und Lotto GmbH	-	-	-	-
BREBAU GmbH	-	-	-	-

Anlage 60: Übersicht der Dienststellen mit mindestens einer Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2020)

Mehrheitsgesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	weiblich	männlich	insgesamt
Bremer Toto und Lotto GmbH	34	14	48
Brepark GmbH	15	41	56
Bremer Aufbau-Bank GmbH	43	38	81
Universum Managementgesellschaft mbH	59	27	86
Fachärztezentrum Hanse GmbH	69	26	95
insgesamt	220	146	366
Von insgesamt 12 Gesellschaften: 5 (41,7 %) mit und 7 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung Anlage 60:

Mehrheitsgesellschaften mit 100 bis 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	weiblich	männlich	insgesamt
Bremen Airport Handling GmbH	11	97	108
Flughafen Bremen GmbH	57	126	183
M3B GmbH	120	70	190
Bremer Bäder GmbH	112	85	197
bremenports GmbH & Co.KG	114	284	398
Theater Bremen GmbH	215	199	414
insgesamt	629	861	1.490
Von insgesamt 10 Gesellschaften: 6 (60,0 %) mit und 4 ohne Frauenbeauftragte			

Mehrheitsgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	weiblich	männlich	insgesamt
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	545	133	678
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	5894	1917	7.811
insgesamt	6.439	2.050	8.489
Von insgesamt 2 Gesellschaften: 2 (100 %) mit Frauenbeauftragte			

Anlage 61: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2020)

Größenkategorie der Mehrheitsgesellschaft	Mehrheitsgesellschaft			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter:innen	12	3	25,0%	447	171	38,3%
100 bis 500 Mitarbeiter:innen	10	7	70,0%	958	653	68,2%
mehr als 500 Mitarbeiter:innen	2	2	100,0%	6.439	6.439	100,0%
insgesamt	24	12	50,0%	7.844	7.263	92,6%

Abkürzungsverzeichnis

AFZ	Aus- und Fortbildungszentrum
AöR	Anstalt öffentlichen Rechts
ATZ	Altersteilzeit
BLG	Bremer Lagerhaus Gesellschaft
BremPersVG	Bremisches Personalvertretungsgesetz
BTZ	Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
IT	Informationstechnologien
KiTa	Kindertagesheim
LIS	Landesinstitut für Schule
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LHO	Landeshaushaltsordnung
MDK-T	Medizinischer Dienst der Krankenkasse
MHG	Mehrheitsgesellschaften
PuMa	Datenbanksystem Personalverwaltung und -management
QE	Qualifikationsebene
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TV-L S	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder - Sozial- und Erziehungsdienst
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD -SuE	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst –Sozial- und Erziehungsdienst
ZGF	Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Verzeichnis der Gesetze und Senatsbeschlüsse

Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen - Neufassung 2018, September 2018

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz), vom 29.11.1990 (Bremen.GBl. 1990, 433), zuletzt geändert am 16.05.2017 (Bremen.BGl. S. 225, 249))

Personenstandsgesetz vom 19. Februar 2007 (BGBl. I S. 122), zuletzt geändert am 4. Mai 2021 (BGBl. I S. 882)

Haushaltsordnung der Freien Hansestadt Bremen (Landeshaushaltsordnung – LHO), vom 11.06.1976 (BremGBl. 1971, 143), zuletzt geändert am 14.05.2019 (Brem.GBl. 355)

Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsgesellschaften, Senatsbeschluss vom 26.08.2008