

Personalbericht 2011

Band III

Bericht über die Umsetzung des
Landesgleichstellungsgesetzes 2010

Die Senatorin für Finanzen



Freie
Hansestadt
Bremen

Herausgeberin:

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

Autorenteam:

Juliane Bahrenburg
Francis Conrad
Dr. Doris Krause-Nicolai
Silke Murken
Birgit Rodewald
Jana-Ann Tiedemann
Frank Willrich

Ansprechpartnerinnen:

Juliane Bahrenburg
Telefon: 0421/361-10108
E-mail: Juliane.Bahrenburg@finanzen.bremen.de

Francis Conrad
Telefon: 0421/361-15609
E-Mail: Francis.Conrad@finanzen.bremen.de

Druck:

Druckerei Senatorin für Finanzen

Dieser Bericht steht im Internet zur Verfügung unter:

<http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen53.c.8463.de>

und im Mitarbeiterportal (MiP) der bremischen Verwaltung unter Personalcontrolling/Jahresberichte.

Bremen, Oktober 2012

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	1
II.	Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetz (2008 bis 2010)	5
1	Personalbestand	10
1.1	Frauenanteil am Personalbestand (2000 bis 2010)	10
1.2	Personalgruppen.....	11
1.3	Statusgruppen.....	12
1.3.1	Geschlechteranteile in den Statusgruppen	12
1.3.2	Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht.....	13
1.3.3	Geschlechterverteilung in den Statusgruppen nach Bereichen.....	13
1.4	Laufbahngruppen.....	14
1.4.1	Frauenanteile in den Laufbahngruppen	14
1.4.2	Anteile der Laufbahngruppen in den Bereichen	15
1.5	Entlohnungsstufen	16
1.6	Strukturindex.....	17
1.7	Beschäftigungsumfang	22
1.8	Unterrepräsentation	24
2	Leitungsfunktionen	26
2.1	Frauenanteile in Leitungsfunktionen (2000 bis 2010)	26
2.2	Frauenanteile in den Leitungsebenen (2008 bis 2010)	27
2.3	Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen.....	28
2.4	Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang	29
2.5	Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	30
2.6	Frauenanteile in den Leitungsebenen der Bereiche.....	31
3	Beförderungen und Höhergruppierungen	33
3.1	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (2000 bis 2010)	33
3.2	Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2010)	33
3.3	Beförderung und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen (2010)	34
3.4	Beförderung und Höhergruppierungen nach Entlohnungsstufen (2010).....	35
4	Stellenbesetzungen	37
4.1	Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2010).....	37
4.2	Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen	37
4.3	Stellenbesetzungsverfahren.....	38
4.4	Neubesetzungen.....	38
4.4.1	Bereiche.....	38
4.4.2	Stellenbesetzungen verbunden mit einem Wechsel der Dienststelle	39
4.4.3	Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse.....	40

4.4.4	Ausgewählte Personalgruppen	40
4.4.5	Laufbahngruppen	41
4.4.6	Entlohnungsstufen	42
4.4.7	Veränderungen im Beschäftigungsumfang	43
4.4.8	Beförderungs-/Höhergruppierungsmöglichkeiten	43
5	Arbeitszeitveränderungen	44
5.1	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen (2010)	44
5.2	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2010)	44
5.3	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2010)	45
5.4	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2010)	45
5.5	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2010)	46
6	Auszubildende	47
6.1	Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Geschlecht (2000 bis 2010)	47
6.2	Frauenanteile an den Auszubildenden nach Bereichen	48
6.3	Frauenanteile an den Einstellungen nach anderen Ausbildungsberufen/-kategorien	48
6.4	Frauenanteile an den Bewerbungen	49
7	Fort- und Weiterbildung	50
7.1	Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht	50
7.2	Frauenanteile nach Fortbildungsanbietern	51
7.3	Frauenanteile nach Themenbereichen	52
7.4	Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen (2000 bis 2010)	53
8	Entsendung in Gremien	56
8.1	Anteile der Gremien an den Entsendungen (2010)	56
8.2	Frauenanteile an den Entsendungen in Gremien (2000 bis 2010)	57
9	Frauenbeauftragte	58
9.1	Anzahl der Dienststellen mit einer gewählten Frauenbeauftragten (2000 bis 2010)	60
9.2	Anzahl der Mitarbeiterinnen, die eine Frauenbeauftragte gewählt haben, nach Größe der Dienststellen (2010)	60
9.3	Anteile der Dienststellen und Mitarbeiterinnen mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2000 bis 2010)	61
9.4	Befreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen	62
10	Frauenförderpläne	64
10.1	Frauenförderpläne (2000 bis 2010)	64
10.2	Ziel- und Zeitvorgaben	65
10.3	Frauenförderpläne nach Dienststellengröße	65

10.4	Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen (2010)...	67
11	Widerspruchsverfahren	69
11.1	Widerspruchsverfahren (2000 bis 2010)	69
11.2	Anzahl und Stand der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten (2010)	69
12	Klagen	70
12.1	Klageverfahren (2000 bis 2010).....	70
12.2	Anzahl und Stand der Klagen	70
13	Entwicklung der Personalstruktur nach Alter und Beschäftigungsumfang	71
13.1	Beschäftigte nach Alter	71
13.1.1	Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2010)	71
13.1.2	Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen und Geschlecht	74
13.1.3	Frauenanteile in der Altersgruppe der unter 35-jährigen Beschäftigten	77
13.2	Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang	80
III.	Erhebungsmethoden und Datenbasis	81
1	Datenbasis und Definitionen	81
2	Datenstruktur/-herkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse	81
IV.	Stellungnahme der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	86
V.	Verzeichnis der Tabellen	98
VI.	Verzeichnis der Schaubilder	100

I. Einleitung

Die Senatorin für Finanzen berichtet im Auftrag des Senats der Bremischen Bürgerschaft im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) (§ 16 Absatz 1 LGG). Der vorliegende LGG-Bericht beruht auf den Beschäftigungsstrukturanalysen der Dienststellen aus dem Jahre 2010.

Der Bericht erstreckt sich auf die Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (Kernbereich), auf die Eigenbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO), die Sonderhaushalte nach § 15 LHO, die Stadtgemeinde Bremerhaven und die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen sowie die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften (vergleiche hierzu Tabelle 1, Seite 7).

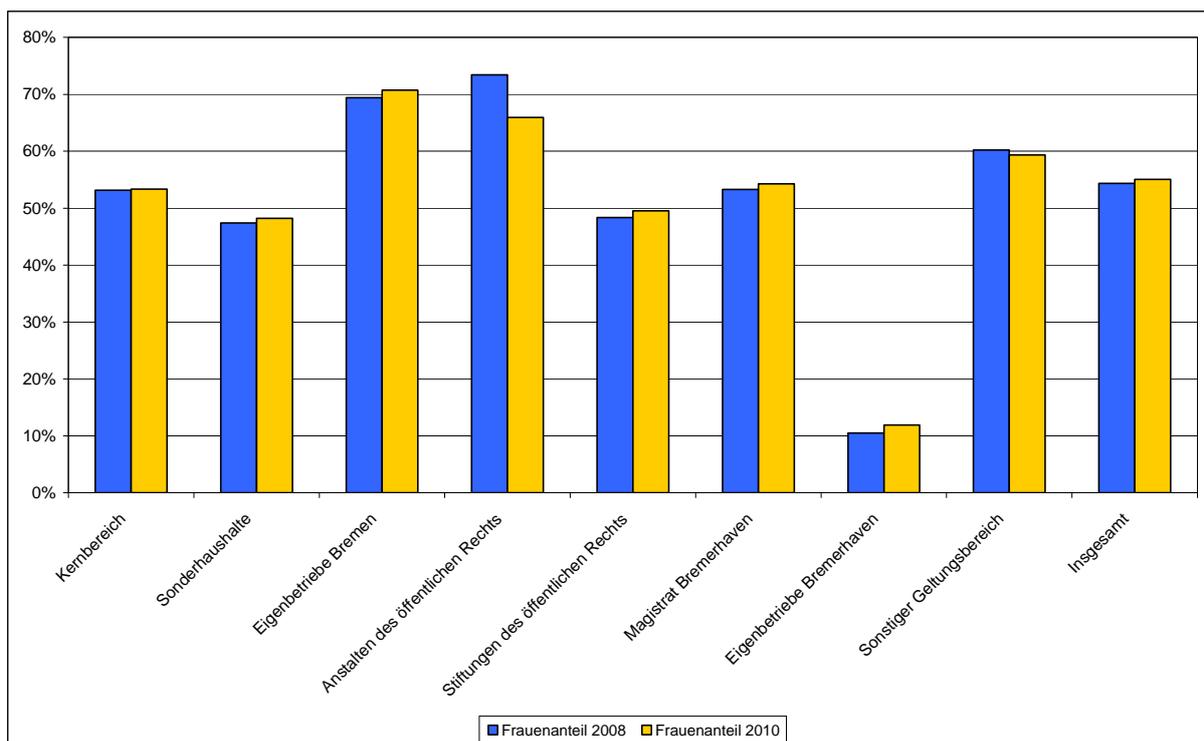
Der Senat hat am 26.08.2008 beschlossen, den Geltungsbereich des LGG auf die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen Bremischen Gesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen auszuweiten. In einem aufwändigen Verfahren wurden nach einem Probelauf mit Daten des Jahres 2009 erstmals für das Jahr 2010 umfangreiche Echtdaten zum Personal von den genannten bremischen Mehrheitsgesellschaften durch die Senatorin für Finanzen erhoben und ausgewertet. Im Vergleich zu den anderen in diesem Bericht dargestellten Daten des öffentlichen Dienstes sind für die bremischen Mehrheitsgesellschaften daher nur stichtagsbezogene Vergleiche (31.12.2010), nicht aber Periodenvergleiche möglich. Die bremischen Mehrheitsgesellschaften, über die im Folgenden erstmals berichtet wird, erscheinen in Kapitel II in einer Übersicht. Diese bremischen Mehrheitsgesellschaften werden ausschließlich in den Kapiteln 1 (Personalbestand), Kapitel 6 (Auszubildende), Kapitel 9 (Frauenbeauftragte) und Kapitel 10 (Frauenförderpläne) sowie Kapitel 13 (Entwicklung der Personalstruktur nach Alter und Beschäftigungsumfang) berücksichtigt, da für die übrigen Kapitel keine Daten von den bremischen Mehrheitsgesellschaften zur Verfügung stehen.

Der LGG-Bericht gliedert sich in zwei Bände. Im ersten Band wird aus einer Gesamtsicht berichtet und die Ergebnisse werden bezogen auf den gesamten Geltungsbereich des LGG sowie für die einzelnen Bereiche dargestellt. Der zweite Band stellt detaillierte Kennzahlen für die Dienststellen in der Übersicht dar.

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010: Zusammengefasste Ergebnisse - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Der Frauenanteil im Geltungsbereich des LGG beträgt 2010 rund 55 %. Gegenüber 2008 ist eine Steigerung um 0,7 %-Punkte, im Vergleich zu 2000 eine Steigerung um 4,9 %-Punkte zu verzeichnen. Insgesamt hat sich von 2008 auf 2010 die Zahl der männlichen Beschäftigten um 20 verringert und die Zahl der weiblichen Beschäftigten ist um 494 gestiegen. Diese Entwicklung ist zum einen auf den Austritt von älteren Jahrgängen zurückzuführen, in denen Männer deutlich stärker als Frauen vertreten sind; zum anderen hat sich auch die Einstellungspraxis zugunsten der Beschäftigung von Frauen verändert. Das folgende Schaubild zeigt die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen 2008 bis 2010.

Schaubild 1: Entwicklung der Frauenanteile in den Bereichen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

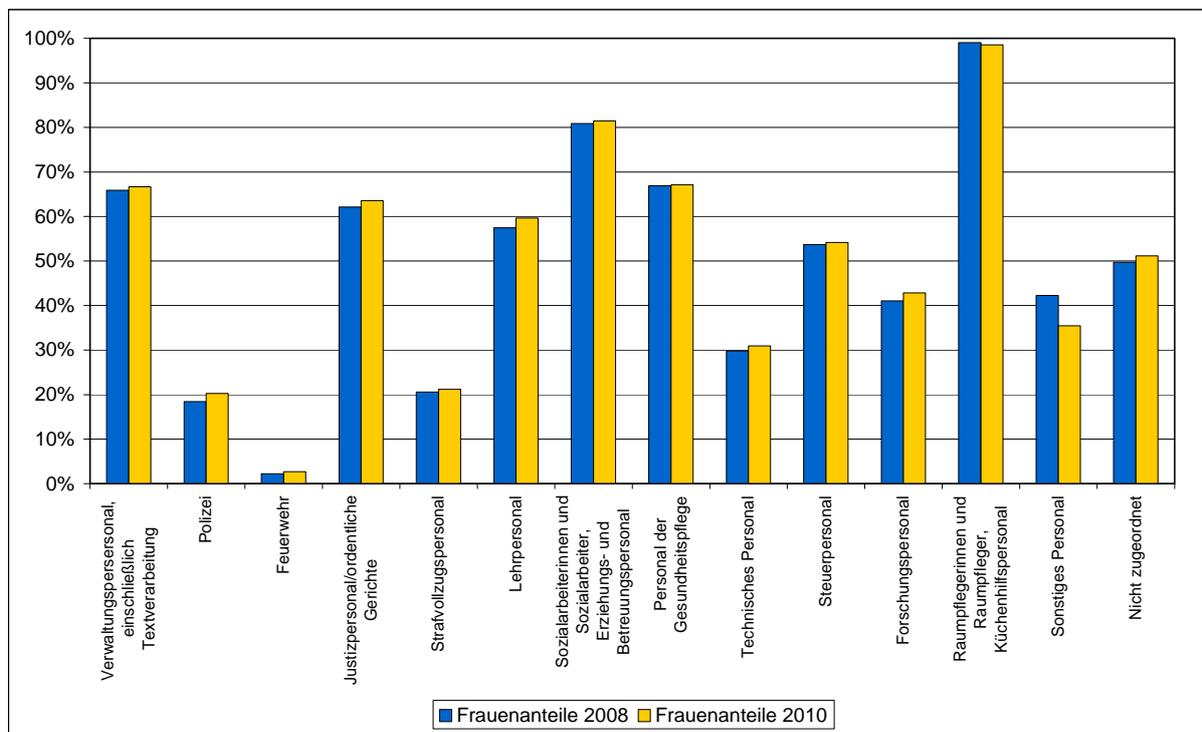


Quelle: Siehe Anlage 1 und Anlage 2

In allen Bereichen, mit Ausnahme der Anstalten des öffentlichen Rechts und des sonstigen Geltungsbereichs, stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten. Am stärksten nahm der Frauenanteil mit 1,4 %-Punkten beim Eigenbetrieb Bremerhaven zu, wobei es sich bei den Veränderungen um einen geringen Personenbestand handelt.

Weitere positive Entwicklungen bezüglich des Frauenanteils sind bei den Eigenbetrieben Bremens sowie den Stiftungen des öffentlichen Rechts zu verzeichnen, mit einer Steigerung von jeweils 1,3 %-Punkten beziehungsweise 1,2 %-Punkten.

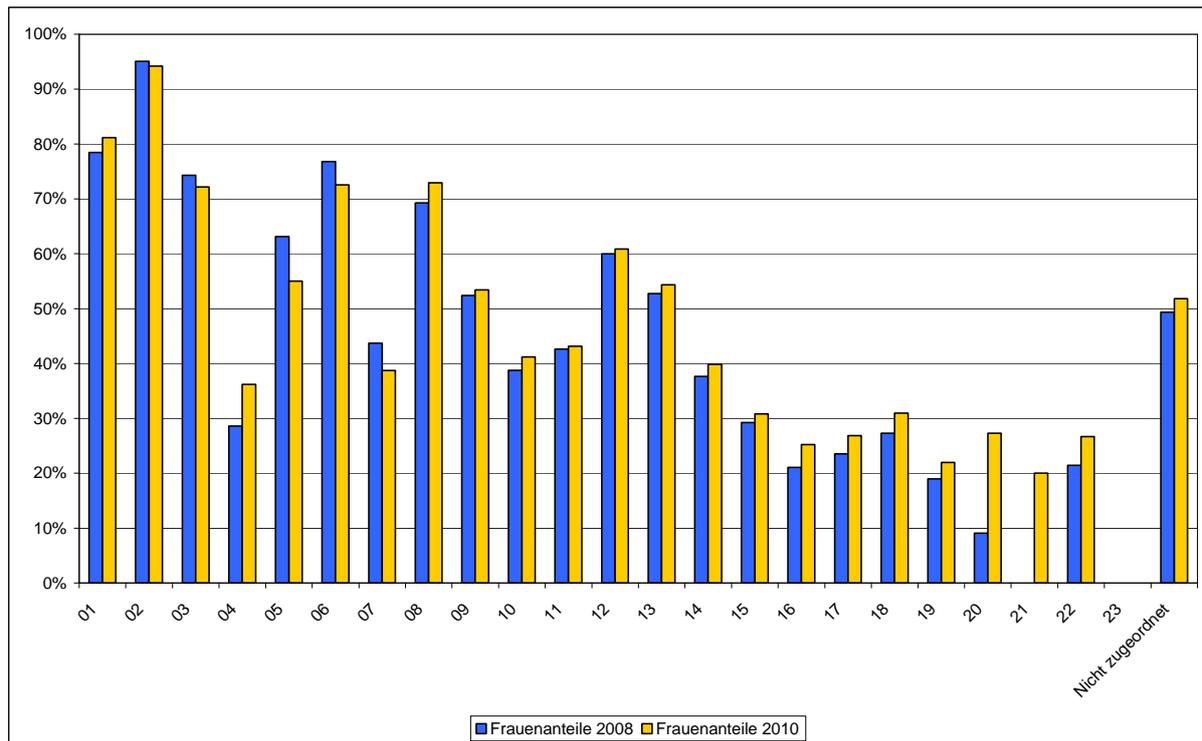
Schaubild 2: Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 3 und Anlage 4

Innerhalb der unterschiedlichen Personalgruppen gibt es folglich eine Steigerung des Frauenanteils in fast allen Kategorien, wobei die deutlich geschlechterspezifischen Komponenten bei den Personalgruppen weiterhin festzustellen sind. Aufgrund dessen liegen die größten Frauenanteile bei den Raumpflegerinnen und Raumpfleger, dem Küchenhilfspersonal (98,6 %), den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie beim Erziehungs- und Betreuungspersonal (81,5 %) vor. Beim Verwaltungs-, Justiz- und Lehrpersonal sowie dem Personal der Gesundheitspflege betragen die Frauenanteile über 60 %. Am niedrigsten sind die Frauenanteile bei der Feuerwehr (2,7 %), der Polizei (20,2 %), dem Strafvollzug (21,2 %) und dem technischen Personal (31,1 %) festzustellen.

Schaubild 3: Entwicklung der Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 5 und Anlage 6

Die geschlechterspezifische Segregation nach Geschlechtern spiegelt sich auch in der statistischen Ungleichheit in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht wieder. In den Entlohnungsstufen 1 bis 12, mit den Ausnahmen der Stufen 4, 7, 10 und 11, liegt ein Frauenanteil von über 50 % vor. Generell nimmt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit steigender Entlohnungsstufe ab, aber im Vergleich zu 2008 ist eine deutliche Steigerung ab Entlohnungsstufe 8 zu verzeichnen (vergleiche hierzu II.1.5).

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010: Zusammengefasste Ergebnisse für die bremischen Mehrheitsgesellschaften

Da die bremischen Mehrheitsgesellschaften das erste Mal in diesem Berichtsjahr berücksichtigt werden, können die Daten von 2010 noch nicht mit Daten aus den Vorjahren verglichen werden. Für diesen Berichtszeitraum wurden die Daten von 19 bremischen Mehrheitsgesellschaften erhoben, die insgesamt 8.939 Beschäftigte vereinigen. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei rund 69 %. Unter den ausgewählten Personalgruppen liegt der größte Frauenanteil beim Gesundheitspersonal sowie bei den Raumpflegerinnen und Raumpfleger, mit jeweils einem Anteil von rund 77 %, beim Verwaltungspersonal liegt der Frauenanteil bei circa 67 % (vergleiche dazu Anlage 8).

II. Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetz (2008 bis 2010)

Innerhalb des Geltungsbereiches des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) fanden im Vergleich zur letzten Berichterstattung 2008 folgende Umstrukturierungen statt:

- Auflösung des Finanzamts für Großbetriebsprüfung und Neugründung des Finanzamts für Außenprüfung.
- Als neue Einrichtungen werden Immobilien Bremen (Anstalt des öffentlichen Rechts) und der Umweltbetrieb Bremen (Eigenbetrieb) das erste Mal in die Auswertung mit einbezogen. Der Bereich der Anstalten des öffentlichen Rechts wird damit mit diesen 2 Einrichtungen sowie der Bremischen Landesmedienanstalt, die nicht mehr dem Bereich der sonstigen Körperschaften und Anstalten zugeordnet wird, in diesem Berichtsjahr dargestellt.
- Die BAGIS (Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales) nennt sich nun Jobcenter Bremen. Bundesweit arbeiten alle bisherigen Arbeitsgemeinschaften unter diesem neuen Namen.
- Das Studentenwerk Bremen gehört nicht mehr zu dem Bereich der Sonderhaushalte, sondern ist nun eine Anstalt des öffentlichen Rechts.
- Herauslösung der Eigenbetriebe Stadtgrün, Gebäude- und Technikmanagement Bremen sowie die Bremer Entsorgungsbetriebe aus dem Geltungsbereich des LGG.
- Das Amt für Soziale Dienste und die Sozialzentren sowie das Stadtamt und Stadtmarketing werden in diesem Berichtsjahr in einer Dienststelle zusammengefasst.
- 3 Dienststellen (Bremischer Deichverband am linken Weserufer, Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde und Städtische Sparkasse Bremerhaven) haben keine Daten zur Beschäftigtenstrukturanalyse geliefert.
- Zum ersten Mal sind in diesem Berichtsjahr Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften erhoben und ausgewertet worden. Im Vergleich zu den anderen dargestellten Daten des öffentlichen Dienstes, sind für die bremischen Mehrheitsgesellschaften damit allerdings nur stichtagsbezogene Vergleiche, nicht aber Periodenvergleiche möglich. Die LGG-Berichterstattung erstreckt sich analog zum Personalbericht auf die 8.939 Beschäftigten der Gesellschaften.

Diese wurden in der LGG-Berichterstattung als 19 statt 20 Gesellschaften erfasst, da die Beschäftigten der Gesundheit Nord Dienstleitungen GmbH aus organisatorischen Gründen dem Klinikverbund zugerechnet wurden.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr 128 Dienststellen und Gesellschaften in den LGG-Bericht einbezogen. Diese verteilen sich auf 72 Dienststellen aus der Kernverwaltung, 6 Dienststellen aus dem Bereich der Sonderhaushalte, 8 Eigenbetriebe Bremen, jeweils 3 Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, 15 sonstige Körperschaften, 19 Gesellschaften, sowie der Eigenbetrieb Bremerhaven und der Bereich des Magistrats Bremerhaven. Dieser wird mit 41 Dienststellen und 4 Wirtschaftsbetrieben wegen der nicht differenzierten Datengrundlagen nur als eine Einheit dargestellt. Die Umstrukturierungen haben Auswirkungen auf die Zusammensetzung des Personalbestandes.

Tabelle 1: Institutionen im Geltungsbereich des LGG 2010

Kernbereich		
Amt für Soziale Dienste	Finanzamt Bremerhaven	Landeszentrale für politische Bildung
Amt für Straßen und Verkehr	Finanzamt für Aussenprüfung	Landgericht Bremen
Amtsgericht Bremen	Finanzgericht	Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinär- dienst des Landes Bremen
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	Generalstaatsanwaltschaft Bremen	Oberverwaltungsgericht
Amtsgericht Bremerhaven	Gesamtschulen	Polizei Bremen
Arbeitsgericht Bremen/Bremerhaven	Gesundheitsamt Bremen	Rathausverwaltung
Aus- und Fortbildungszentrum	Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen
Bauamt Bremen-Nord	Gymnasien und durchgängige Schulen mit gymnasialem Abschluss	Schulen des Primarbereichs
Behörde der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	Hansestadt Bremisches Hafenamts	Schulen des Sekundarbereichs I
Behörde der Senatorin für Bildung und Wissenschaft	Hafengesundheitsamt Bremen / Bremerhaven	Schulen des Sekundarbereichs II
Behörde der Senatorin für Finanzen	Hanseatisches Oberlandesgericht	Senat und Senatskanzlei
Behörde des Senators für Inneres und Sport	Hochschule für Öffentliche Verwaltung	Sonderschulen
Behörde des Senators für Justiz und Verfassung	Jobcenter Bremen	Sozialgericht
Behörde des Senators für Kultur	Justizvollzugsanstalt Bremen	Sportamt
Behörde des Senators für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa	Landesamt für Denkmalpflege	Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven
Behörde des Senators für Wirtschaft und Häfen	Landesamt für Verfassungsschutz	Staatsarchiv
Bevollmächtigte der Freien Hansestadt Bremen beim Bund	Landesarbeitsgericht	Stadtamt einschl. Marktverwaltung
Bremische Bürgerschaft	Landesarchäologie	Stadtteilmanagement
Fachdienste für Arbeitsschutz	Landesbeauftragter für den Datenschutz	Statistisches Landesamt
Feuerwehr	Landeseichdirektion Bremen	Stiftung Deutsches Schifffahrtsmuseum
Finanzamt Bremen-Mitte	Landesfeuerweherschule	Versorgungsamt
Finanzamt Bremen-Nord	Landeshauptkasse	Verwaltungsgericht
Finanzamt Bremen-Ost	Landesinstitut für Schule	Verwaltungsschule
Finanzamt Bremen-West	Landessozialgericht	Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Fortsetzung Tabelle 1: Institutionen im Geltungsbereich des LGG 2010

Sonderhaushalte	Sonstiger Geltungsbereich/ Sonstige Körperschaften und Anstalten	Bremische Mehrheitsgesellschaften
Hochschule Bremen	AOK Bremen / Bremerhaven	Ausbildungsgesellschaft mbH
Hochschule Bremerhaven	Arbeitnehmerkammer Bremen	botanika GmbH
Hochschule für Künste	Ärztammer Bremen	bremen.online GmbH
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	Bremer Arbeit GmbH
Staats- und Universitätsbibliothek	Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	Bremer Bäder GmbH
Universität	Handelskammer Bremen	Bremer Online Services Entwicklungs- und Betriebs-GmbH & Co. KG
Eigenbetriebe Bremen	Handwerkskammer Bremen	Bremer Ratskeller GmbH
Geoinformation Bremen	Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen/Bremer Notarkammer	bremenports GmbH & Co. KG
Kindertagesheime	Industrie- und Handelskammer Bremerhaven	BREPARK Bremen
Musikschule	Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen/Zahnärztekammer	BTZ Bremer Touristik Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH
Performa Nord	Kreishandwerkerschaft Bremen	Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH
Stadtbibliothek	Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde	Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH Klinikservice-Gesellschaft Bremen mbH
Umweltbetrieb Bremen	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen
Volkshochschule	Radio Bremen	Glocke Veranstaltungs-GmbH
Werkstatt Bremen	Städtische Sparkasse Bremerhaven	Großmarkt Bremen GmbH
Stiftungen	Anstalten des öffentlichen Rechts	Hanseatische Naturentwicklung GmbH
Focke-Museum	Bremische Landesmedienanstalt	Rehazentrum Bremen GmbH
Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	Immobilien Bremen	Theater Bremen GmbH
Übersee-Museum	Studentenwerk	Werkstatt Nord gGmbH
		WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH

Fortsetzung Tabelle 1: Institutionen im Geltungsbereich des LGG 2010

Stadtgemeinde Bremerhaven (Magistrat)		
Amt für Jugend und Familie	Kulturamt	Stadtkämmerei
Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik	Magistratsdirektor	Stadtkasse
Amt für Schwerbehinderte	Magistratskanzlei	Stadtplanungsamt
Amt für Sport und Freizeit	Morgenstern-Museum	Standesamt
Amt für Straßen- und Brückenbau	Personalamt	Statistisches Amt und Wahlamt
Arbeitssicherheit	Polizeiführungsstab	Suchtkrankenhilfe
Bauordnungsamt	Rechnungsprüfungsamt	Theater und Orchester
Baureferat	Rechts- und Versicherungsamt	Umweltschutzamt
Betriebsärztlicher Dienst	Referat für Wirtschaft	Vermessungs- und Katasteramt
Bürger- und Ordnungsamt	Schulamt	Volkshochschule
Büro der Stadtverordnetenversammlung	Schulische Dienste	Einschließlich Wirtschafts- betriebe Bremerhaven
Direktor der Ortspolizeibehörden	Schutzpolizei	Betrieb für Informations- technologie
Feuerwehr	Sozialamt	Helene-Kaisen-Haus
Gartenbauamt	Stadtarchiv	Seestadt Immobilien
Gesundheitsamt	Stadtbibliothek	Stadtbau
Kriminalpolizei		Betriebe Bremerhaven
		Entsorgungsbetrieb Bremerhaven

1 Personalbestand

Die Daten für die bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden 2010 das erste Mal erhoben und ausgewertet; Zeitreihenvergleiche sind daher für diese Daten nicht möglich. Darüber hinaus fehlen zu verschiedenen Merkmalsausprägungen die Daten, da diese aufgrund unterschiedlicher organisatorischer Systeme nicht hinreichend valide vorliegen. In den einzelnen Tabellen und Schaubildern wird jeweils angegeben, ob die Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften Berücksichtigung fanden.

1.1 Frauenanteil am Personalbestand (2000 bis 2010)

Der Frauenanteil ist im Zeitraum von 2000 bis 2010 um 4,9 %-Punkte und im Berichtszeitraum 2008 bis 2010 um 0,7 %-Punkte auf 55 % angestiegen. Die Altersstruktur der Beschäftigten und das Einstellungsverhalten sind ausschlaggebend für diese Entwicklung. In den letzten Jahren sind aus den älteren Jahrgängen mehr männliche Beschäftigte ausgeschieden und in den jüngeren Jahrgängen mehr weibliche Beschäftigte eingestellt worden.

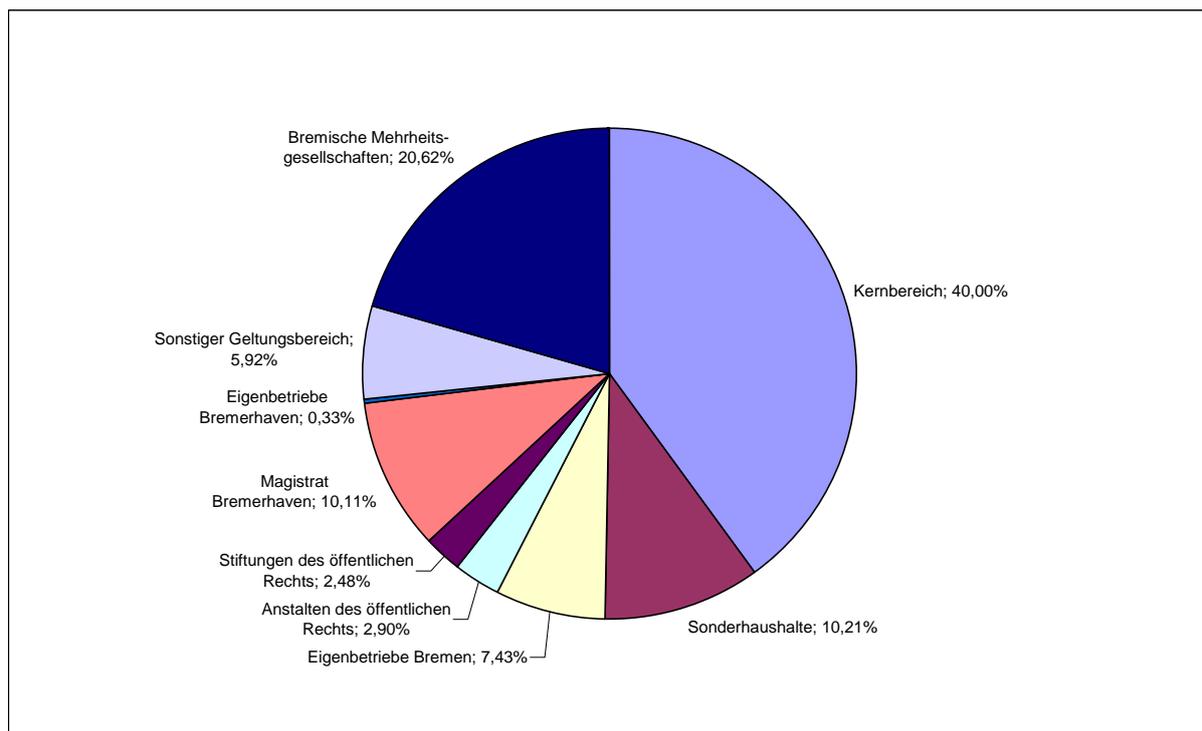
Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Beschäftigtenanzahl	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Männliche Beschäftigte	17.434	17.681	16.852	16.112	15.490	15.470
Weibliche Beschäftigte	17.536	18.384	18.281	18.303	18.448	18.942
Insgesamt	34.970	36.065	35.133	34.415	33.938	34.412
Frauenanteil	50,1%	51,0%	52,0%	53,2%	54,4%	55,0%

Innerhalb der bremischen Mehrheitsgesellschaften liegt im Berichtsjahr der Frauenanteil bei 68,7 %, wobei von einer Gesamtbeschäftigtenzahl von 8.939 ausgegangen wird. 0,4 % der Beschäftigten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften sind Beamtinnen und Beamte.

Insgesamt sind 2010 im Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), ohne bremische Mehrheitsgesellschaften, 34.412 Personen beschäftigt, wovon 14.846 Beamtinnen und Beamte sowie 19.566 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Bezieht man die bremischen Mehrheitsgesellschaften mit ein, erhöht sich die Gesamtbeschäftigtenzahl auf 43.351. Der Frauenanteil liegt bei rund 58 %. Etwa 40 % der Beschäftigten sind im Kernbereich tätig, rund 21 % in den bremischen Mehrheitsgesellschaften, circa 11 % in Institutionen aus dem Bereich der Sonderhaushalte und weitere rund 10 % beim Magistrat Bremerhaven. Rund 7 % der Beschäftigten arbeiten in den Eigenbetrieben Bremen sowie rund 6 % im sogenannten sonstigen Geltungsbereich. In den Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind jeweils etwa 3 % beziehungsweise rund 2 % tätig.

Schaubild 4: Personalbestand in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 7

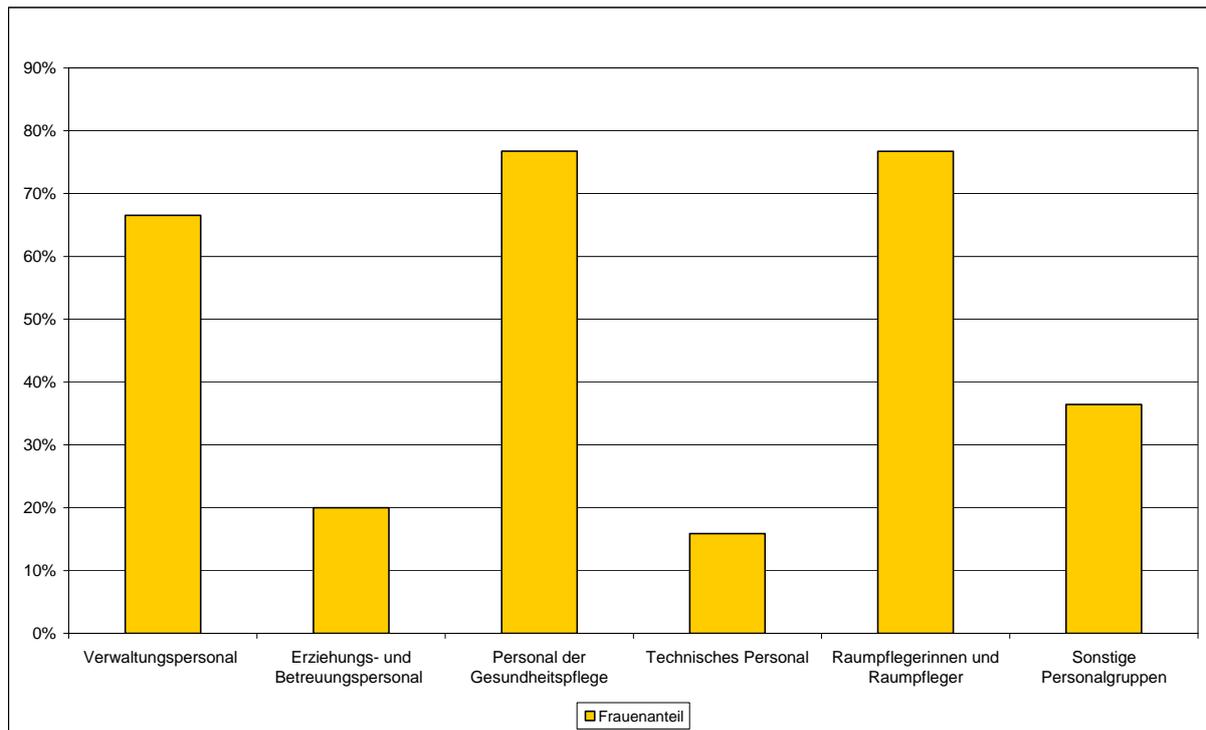
Zum Zeitpunkt der Erhebung sind von insgesamt 43.351 Beschäftigten 4,7 % abwesend gewesen.

1.2 Personalgruppen

Knapp die Hälfte der Beschäftigten sind in den Personalgruppen des Verwaltungs- (24,3 %) und Lehrpersonals (23,7 %) tätig. Die Frauenanteile liegen hier bei rund 67 % beziehungsweise circa 60 %. Gegenüber 2008 sind die Frauenanteile um 0,7 %-Punkte beziehungsweise 2,1 %-Punkte gestiegen. Die nächst größeren Personalgruppen mit jeweils einem Anteil von 8 % an den Personalgruppen sind die Polizei mit einem Frauenanteil von 20,2 %, die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie das Erziehungs- und Betreuungspersonal und einem Frauenanteil von 81,5 % und das sonstige Personal mit einem Frauenanteil von 35,4 %. Das Forschungspersonal umfasst etwa 7 % und weist einen Frauenanteil von 42,9 % vor (vergleiche hierzu Schaubild 2). In den Personalgruppen des Verwaltungs-, Justiz-, Steuer- und Lehrpersonals sowie dem Personal der Gesundheitspflege liegt der Frauenanteil bei über 50 %. Der größte Frauenanteil liegt bei den Raumpflegerinnen und Raumpfleger, dem Küchenhilfspersonal und den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie beim Erziehungs- und Betreuungspersonal vor. Am niedrigsten ist der Frauenanteil bei der Feuerwehr mit 2,7 % und der Polizei mit einem Frauenanteil von 20,2 %.

Die personell stärkste Gruppe unter den bremischen Mehrheitsgesellschaften bildet mit rund 66 % das Gesundheitspflegepersonal mit einem Frauenanteil von circa 77 %. Darauf folgen das Verwaltungspersonal mit einem Anteil von 12,3 % und die sonstigen Personalgruppen mit einem Anteil von 11,9 %. In diesen Gruppen liegen jeweils Frauenanteile von circa 67 % beziehungsweise etwa 36 % vor.

Schaubild 5: Frauenanteile in den ausgewählten Personalgruppen der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010)



Quelle: Siehe Anlage 8

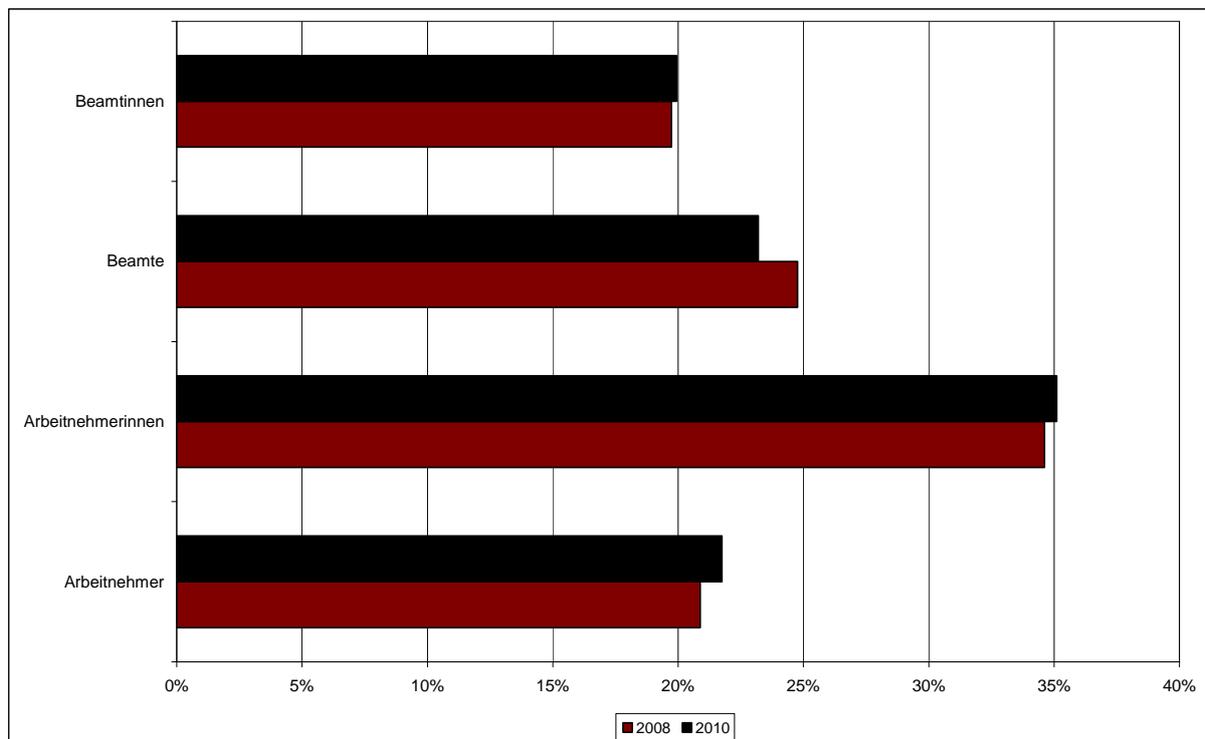
1.3 Statusgruppen

1.3.1 Geschlechteranteile in den Statusgruppen

Im Berichtsjahr sind rund 66 % der Beschäftigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die restlichen Beschäftigten circa 34 % sind verbeamtet. Bei der ausschließlichen Betrachtung der bremischen Mehrheitsgesellschaften sind 0,4 % verbeamtet und 99,6 % als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer beschäftigt. In den Bereichen ohne bremische Mehrheitsgesellschaften sind 43,1 % der Beschäftigten verbeamtet, das entspricht 1,4 %-Punkte weniger als im Jahr 2008. Jedoch sind seit 2008 474 Beschäftigte mehr tätig. Die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten nimmt vor allem im Kernbereich prozentual ab.

1.3.2 Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht

Schaubild 6: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften (2008 bis 2010)



Quelle: Siehe Anlage 9

Von den 34.412 Gesamtbeschäftigten im Berichtsjahr 2010, ohne bremische Mehrheitsgesellschaften, sind die Arbeitnehmerinnen anteilig mit 35,1 % und die Beamtinnen mit 19,9 % vertreten. Von den weiblichen Gesamtbeschäftigten sind es wiederum rund 65,5 % Arbeitnehmerinnen und circa 37,2 % Beamtinnen.

Von den Gesamtbeschäftigten, ohne bremische Mehrheitsgesellschaften, sind die Arbeitnehmer anteilig mit 21,8 % und die Beamten mit 23,2 % vertreten. Von den männlichen Gesamtbeschäftigten sind es wiederum rund 45,7 % Beamte und circa 54,3 % Arbeitnehmer.

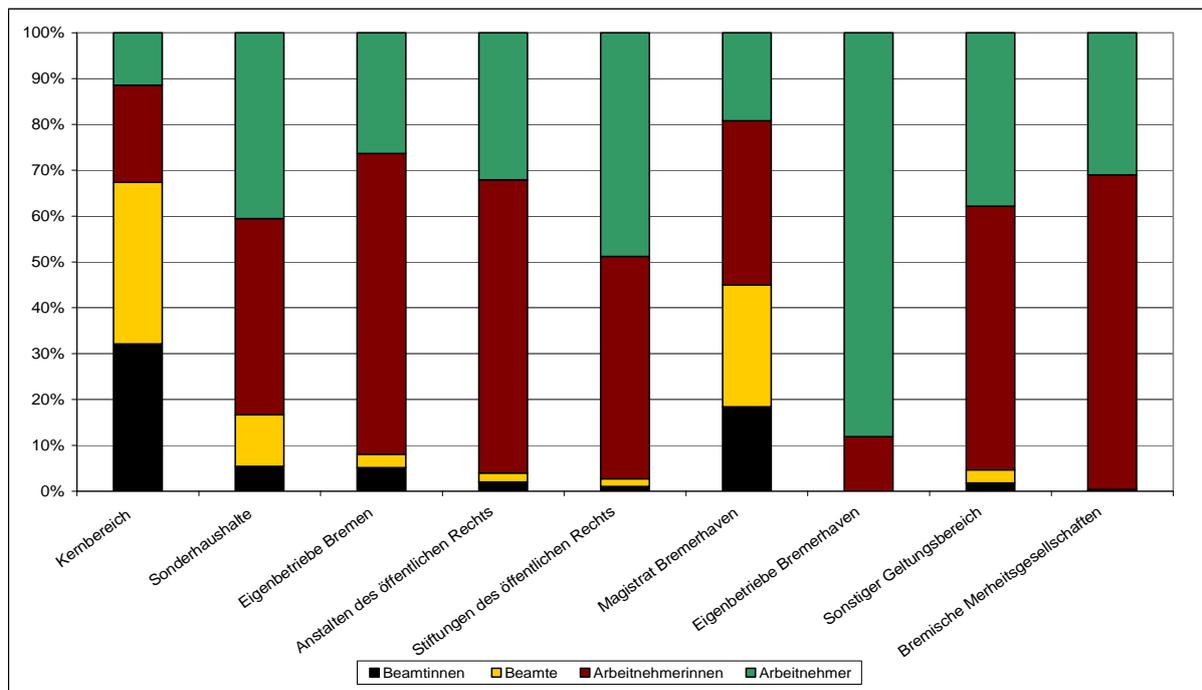
0,4 % der Beschäftigten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften sind Beamtinnen und Beamte. Bezieht man die bremischen Mehrheitsgesellschaften mit ein, erhöht sich die Gesamtbeschäftigtenzahl im Berichtsjahr 2010 auf 43.351.

1.3.3 Geschlechterverteilung in den Statusgruppen nach Bereichen

Im Kernbereich sind rund 67 % der Beschäftigten verbeamtet, wobei der Frauenanteil bei circa 32 % liegt. Beim Magistrat in Bremerhaven liegt der Anteil an Beamtinnen und Beamten bei rund 45 %, mit einem Frauenanteil von 18,4 %. Innerhalb der Sonderhaushalte liegt der Anteil an verbeamteten Beschäftigten bei rund 17 %, mit einem Frauenanteil von 5,4 %.

83,3 % bis 99,6 % der Beschäftigten in den restlichen Bereichen, wie bei den Eigenbetrieben Bremen und den Sonderhaushalten, den Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie den bremischen Mehrheitsgesellschaften und im sonstigen Geltungsbereich, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Schaubild 7: Anteile der Beschäftigten nach Bereich und Statusgruppe (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften



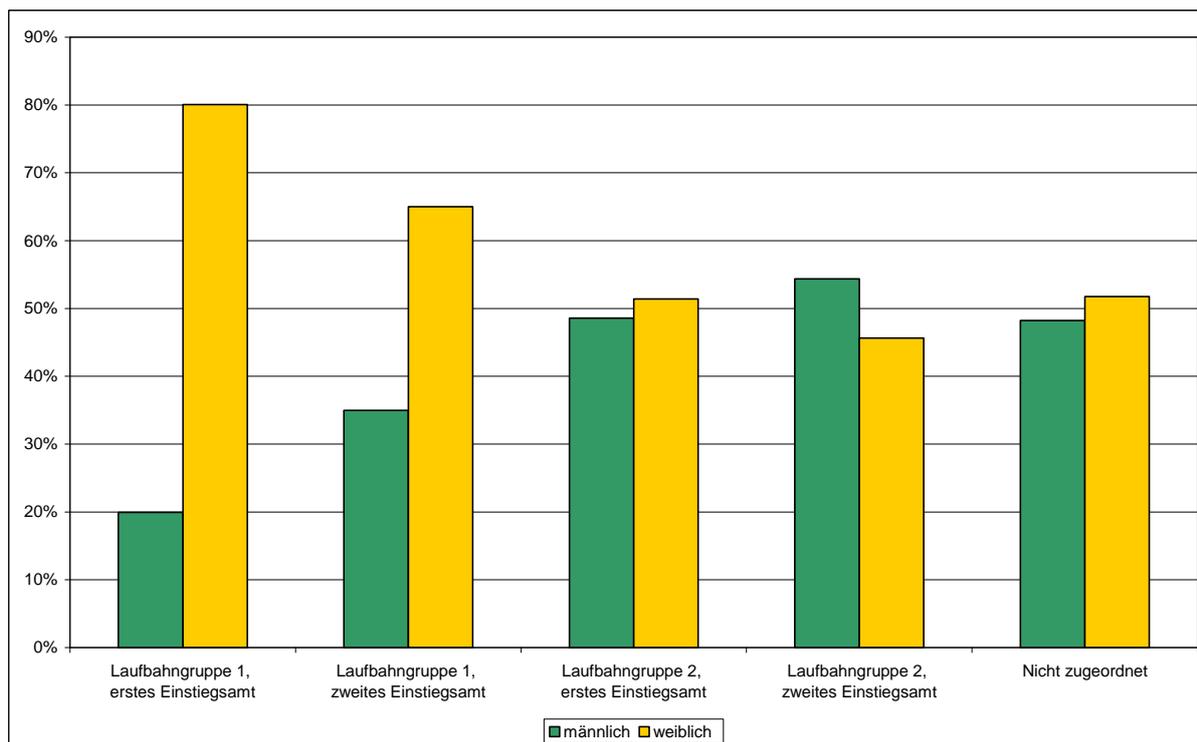
Quelle: Siehe Anlage 10

1.4 Laufbahngruppen

1.4.1 Frauenanteile in den Laufbahngruppen

Aufgrund der fehlenden Zuordnung der Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften zu den Laufbahngruppen werden diese hier nicht berücksichtigt. Etwa 90 % der Beschäftigten sind in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2, erstes sowie zweites Einstiegsamt beschäftigt. Der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt liegt bei circa 80 % und in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt bei rund 65 %. Diese Werte sind im Vergleich zu 2008 um 1,8 %-Punkte beziehungsweise 0,4 %-Punkte gefallen (vergleiche hierzu Anlage 11). In der Laufbahngruppe 2, erstes sowie zweites Einstiegsamt sind jeweils rund 51 % Frauenanteile beziehungsweise circa 46 % Frauenanteile zu verzeichnen. Diese Prozente sind im Vergleich zu 2008 um 1,0 %-Punkte beziehungsweise 2,5 %-Punkte gestiegen.

Schaubild 8: Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 12

1.4.2 Anteile der Laufbahngruppen in den Bereichen¹

Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt:

Die Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt ist mit rund 51 % am stärksten in den Anstalten des öffentlichen Rechts vertreten, gefolgt vom Eigenbetrieb Bremerhaven mit circa 25 %. In allen Bereichen der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt überwiegen die Frauenanteile. Eine Ausnahme hiervon bildet der Eigenbetrieb (Entsorgungsbetrieb) Bremerhaven mit einem Frauenanteil von 5,9 % im Vergleich zu einem Männeranteil von 27,8%. Insgesamt sind in dieser Laufbahngruppe rund 8 % der Frauen und circa 2 % der Männer beschäftigt.

¹ Die Laufbahngruppen sind in den verschiedenen Bereichen vertreten (vergleiche hierzu Anlage 13). Am 1. April 2010 ist die Bremische Laufbahnverordnung in Kraft getreten. Seither gibt es nur noch zwei Laufbahngruppen. Der ehemalige einfache und mittlere Dienst entsprechen seitdem der Laufbahngruppe 1. Der gehobene und höhere Dienst kommen der Laufbahngruppe 2 gleich. In dem LGG-Bericht 2011 werden nur noch die beiden gültigen Laufbahngruppenbezeichnungen 1 und 2 verwendet. Grundsätzlich gibt es die Laufbahngruppen nur bei Beamtinnen und Beamte; aus Gründen der Vergleichbarkeit wird dieser Begriff hier aber auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verwendet.

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt:

Beschäftigte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt sind prozentual am stärksten bei den Eigenbetrieben Bremens und dem Eigenbetrieb Bremerhaven mit jeweils circa 56 % vertreten.

Auch in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt überwiegen die Anteile der weiblichen Beschäftigten. Insgesamt sind rund 31 % der Frauen und circa 21 % der Männer in dieser Laufbahngruppe beschäftigt. Das Geschlechterverhältnis dreht sich beim Eigenbetrieb Bremerhaven, in dem 57,1 % der Männer und 47,1 % der Frauen in dieser Laufbahngruppe vertreten sind sowie die Anstalten des öffentlichen Rechts, in dem 47,1 % der Männer und 12,9 % der Frauen vertreten sind.

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt:

Die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt dominiert im Kernbereich mit circa 49 % sowie im Magistrat Bremerhaven mit rund 40 % der Beschäftigten. In der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt überwiegen generell die Männer mit 39,8 % im Vergleich zu den Frauen mit 34,4 %. Ausnahmen von Bereichen in denen der Frauenanteil höher als der Männeranteil ist, sind der Eigenbetrieb Bremerhaven und der sonstige Geltungsbereich.

Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt:

Der Anteil der Beschäftigten in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt ist in den Sonderhaushalten mit rund 60 % und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit circa 49 % am höchsten. In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt überwiegt der Männeranteil mit 32,4 % im Vergleich zum Frauenanteil mit 22,2 %. Ausschließlich beim Eigenbetrieb Bremerhaven ist ein größerer Frauenanteil zu verzeichnen.

1.5 Entlohnungsstufen

Um die komplexen Entlohnungsstrukturen in den 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 entsprechend zugeordnet. In den Entlohnungsstufen 1 bis 3, 5 und 6, 8 und 9 sowie 12 und 13 liegen Frauenanteile von über 50 % vor (vergleiche hierzu Anlage 14). Generell nimmt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit steigender Laufbahngruppe ab, aber im Vergleich zu 2008 ist eine deutliche Steigerung ab Entlohnungsstufe 8 zu verzeichnen. In der Entlohnungsstufe 1 bis 3 liegt ein hoher Frauenanteil, vor allem in der Personalgruppe der Raumpflegerinnen und Raumpfleger, vor.

Aus den Entlohnungsstufen 5 und 6 sowie 8 und 9 zeigen sich hohe Frauenanteile vor allem innerhalb des Verwaltungspersonals. Der hohe Frauenanteil in den Entlohnungsstufen 12 und 13 ist auf die hohen Frauenanteile beim Lehr- und Forschungspersonal zurückzuführen.

Der höchste Frauenanteil liegt in der Entlohnungsstufe 2 mit rund 94 %, gefolgt von circa 81 % Frauenanteil in der Entlohnungsstufe 1 und jeweils rund 73 % in den Entlohnungsstufen 6 und 8 (vergleiche hierzu Schaubild 3, Seite 4).

1.6 Strukturindex

Um die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Struktur der Entlohnungssysteme vergleichbar darzustellen, wurde die quantitative Verteilung von Männern und Frauen auf die Entlohnungsstufen gemessen. Die nicht zugeordneten Beschäftigten blieben außer Betracht. Aufgrund der im bremischen Personalmanagement bereits vorhandenen Instrumente² bietet sich eine Analyse mit Hilfe des Strukturindex an, aus dem eine durchschnittliche Entlohnungsstufe abgeleitet werden kann. Zur methodischen Bildung des Strukturindex: Grundlage für die Ermittlung ist die eingangs erwähnte Bildung von 23 Entlohnungsstufen. Diese Stufen wurden mit einem Bewertungsfaktor³ versehen. Dabei entspricht die Stufe 9 dem Bewertungsfaktor 1,00.

Darunter liegende 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 werden 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.

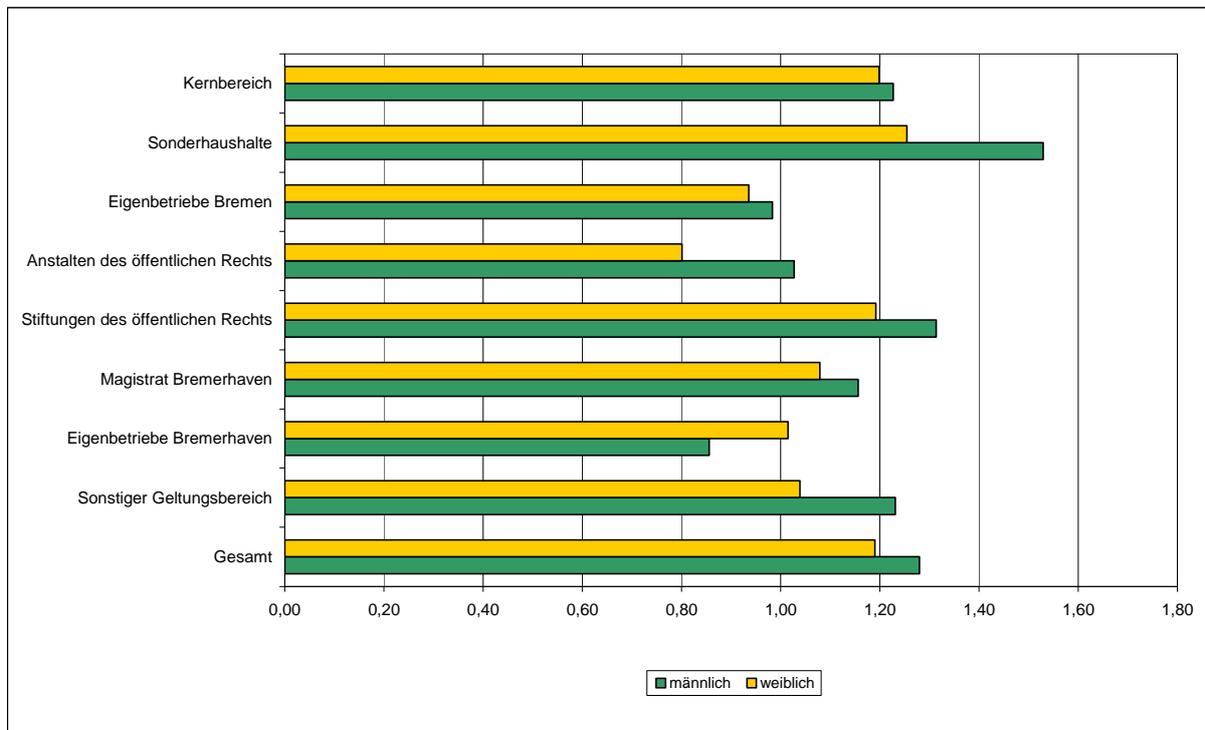
Beispiel für die Ermittlung des Strukturindex: Eine Dienststelle hat 8 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 7 und 2 in der Stufe 14. Strukturindex: $(8 \times \text{Faktor } 0,8784 \text{ der Stufe } 7) + (2 \times \text{Faktor } 1,4974 \text{ der Stufe } 14) = 10,022$: Anzahl der Beschäftigten 10 = Index 1,0022. Der Index von 1,0022 entspricht in etwa der Entlohnungsstufe 9.

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

3 Die Bewertungsfaktoren wurden unter Berücksichtigung der Personalkosten für den Kernbereich, die Sonderhaushalte, die Betriebe und für die 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 15 im Anhang abgebildet.

Insgesamt ist der Strukturindex in den Bereichen bei den Frauen mit 1,19 niedriger als der bei den Männern mit 1,28. Bei den weiblichen Beschäftigten liegt dieser Index ungefähr bei der Entlohnungsstufe 11 und bei den männlichen Beschäftigten bei 12.

Schaubild 9: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 16

Kernbereich:

Die weiblichen Beschäftigten haben einen Index von 1,20 (ungefähr Entlohnungsstufe 11) und sind niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit 1,23 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Im Vergleich zu den anderen Bereichen ist im Kernbereich der Unterschied am geringsten.

Sonderhaushalte:

In den Sonderhaushalten der Hochschulen und der Universität Bremen ist der Unterschied am größten. Insgesamt sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,25 (ungefähr Entlohnungsstufe 11) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,53 (ungefähr Entlohnungsstufe 14). Einen Schwerpunkt bildet neben dem Verwaltungspersonal das Lehr- und Forschungspersonal, in dem in den höheren Entlohnungsstufen mehr Männer als Frauen vertreten sind.

Eigenbetriebe Bremen:

In den bremischen Eigenbetrieben verfügen die weiblichen Beschäftigten über einen Index von 0,94 (ungefähr Entlohnungsstufe 8) und sind damit niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 0,98 (ungefähr Entlohnungsstufe 9).

Anstalten des öffentlichen Rechts:

In den Anstalten des öffentlichen Rechts sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 0,8 (ungefähr Entlohnungsstufe 6) ebenfalls niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,03 (ungefähr Entlohnungsstufe 9).

Stiftungen des öffentlichen Rechts:

In den Stiftungen sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,19 (ungefähr Entlohnungsstufe 11) ebenfalls niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,31 (ungefähr Entlohnungsstufe 12). Prägend für diese Struktur ist das Forschungspersonal, das im höheren Entlohnungsbereich anteilig stark vertreten ist.

Magistrat Bremerhaven:

Im Bereich des Magistrats Bremerhaven sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,08 (ungefähr Entlohnungsstufe 9) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit 1,16 (ungefähr Entlohnungsstufe 10).

Eigenbetrieb Bremerhaven:

Im Eigenbetrieb Bremerhaven ist das Entlohnungsniveau wie in den Eigenbetrieben Bremen am geringsten und das Geschlechterverhältnis kehrt sich um. Insgesamt sind die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 0,86 (ungefähr Entlohnungsstufe 6) geringer eingruppiert als die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,02 (ungefähr Entlohnungsstufe 9). Überwiegend sind in dem Entsorgungsbetrieb Bremerhaven gewerblich/technisches Personal, Fahrer sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Abfallentsorgung tätig. Bei den weiblichen Beschäftigten bildet das Verwaltungspersonal den Schwerpunkt.

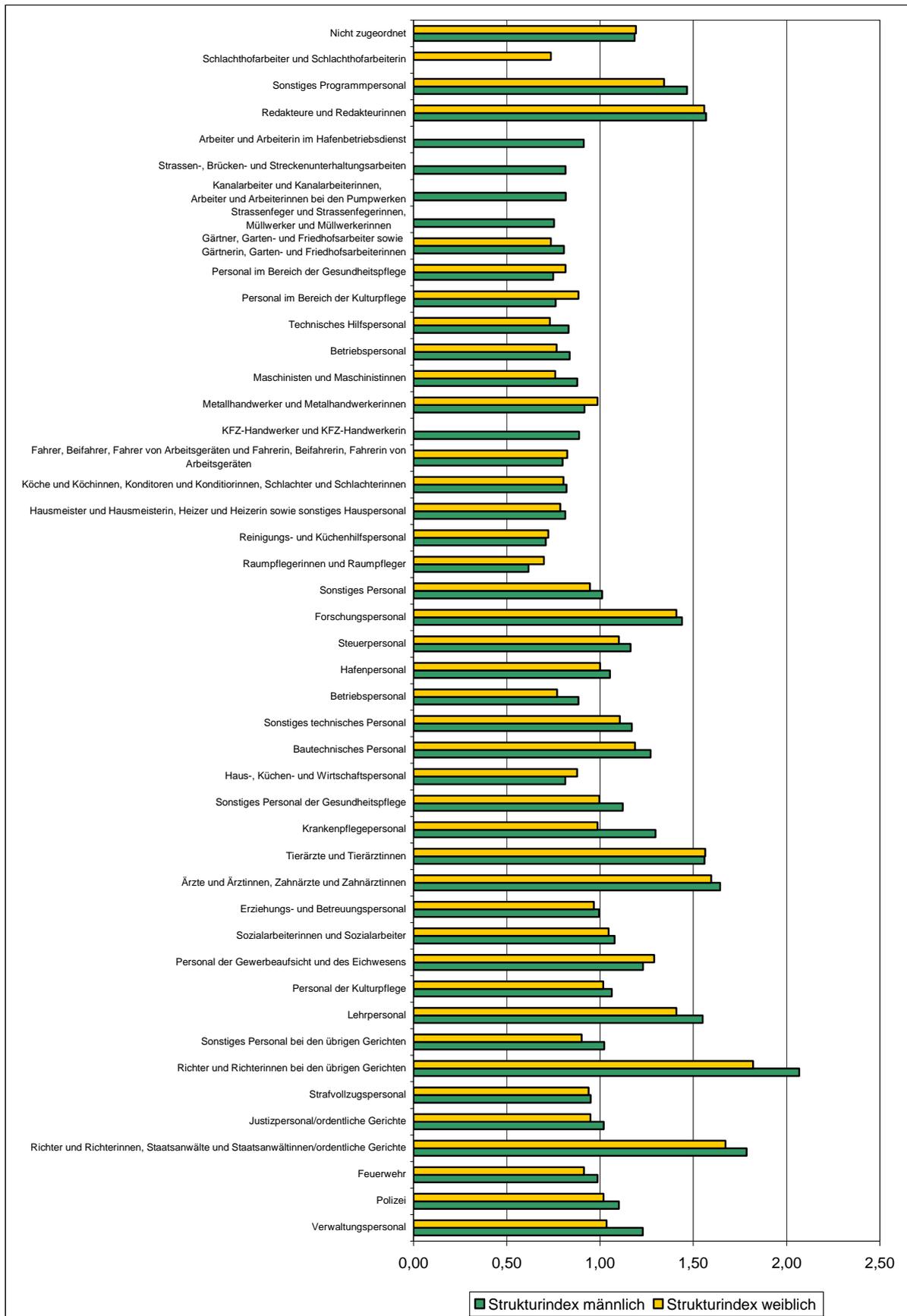
Sonstiger Geltungsbereich:

Die weiblichen Beschäftigten sind mit einem Index von 1,04 (ungefähr Entlohnungsstufe 9) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,23 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Überwiegend sind die Beschäftigten dem Verwaltungspersonal zugeordnet worden.

Insgesamt:

In zwei Drittel aller Personalgruppen ist der Strukturindex bei den weiblichen Beschäftigten niedriger als bei ihren männlichen Kollegen. Die Beschäftigten sind überwiegend dem Verwaltungs- und Lehrpersonal zuzuordnen. Das nachfolgende Schaubild gibt einen Überblick, wie unterschiedlich sich der Strukturindex nach Geschlecht in den einzelnen Personalgruppen darstellt.

Schaubild 10: Strukturindex nach Geschlecht in den Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



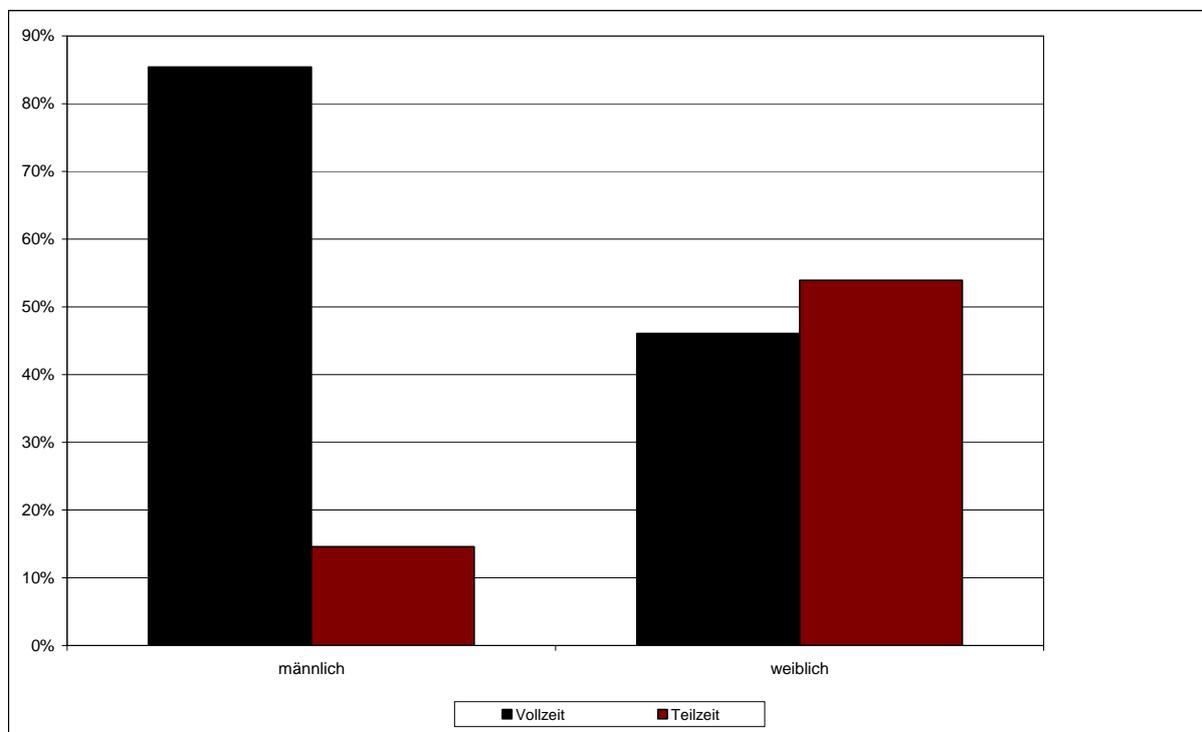
Quelle: Siehe Anlage 17

1.7 Beschäftigungsumfang

Im Geltungsbereich des LGG liegt die Teilzeitquote im Berichtsjahr insgesamt bei 37,3 %. Bei den Männern liegt sie bei circa 15 % und bei den Frauen bei rund 54 %. Beim Vergleich der Berichtsjahre 2008 und 2010 haben sich die Anteile der Geschlechter an der Teilzeitbeschäftigung nicht verändert.

Der höchste Anteil an Teilzeitbeschäftigten besteht im Kernbereich und umfasst 34,1 %, gefolgt von den bremischen Mehrheitsgesellschaften mit einem Teilzeitbeschäftigungsanteil von 24,7 %. Am niedrigsten ist die Teilzeitbeschäftigung beim Eigenbetrieb Bremerhaven (0,2 %) und den Stiftungen des öffentlichen Rechts (2,7 %) (siehe Anlage 18).

Schaubild 11: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2010) – mit bremischen Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 19

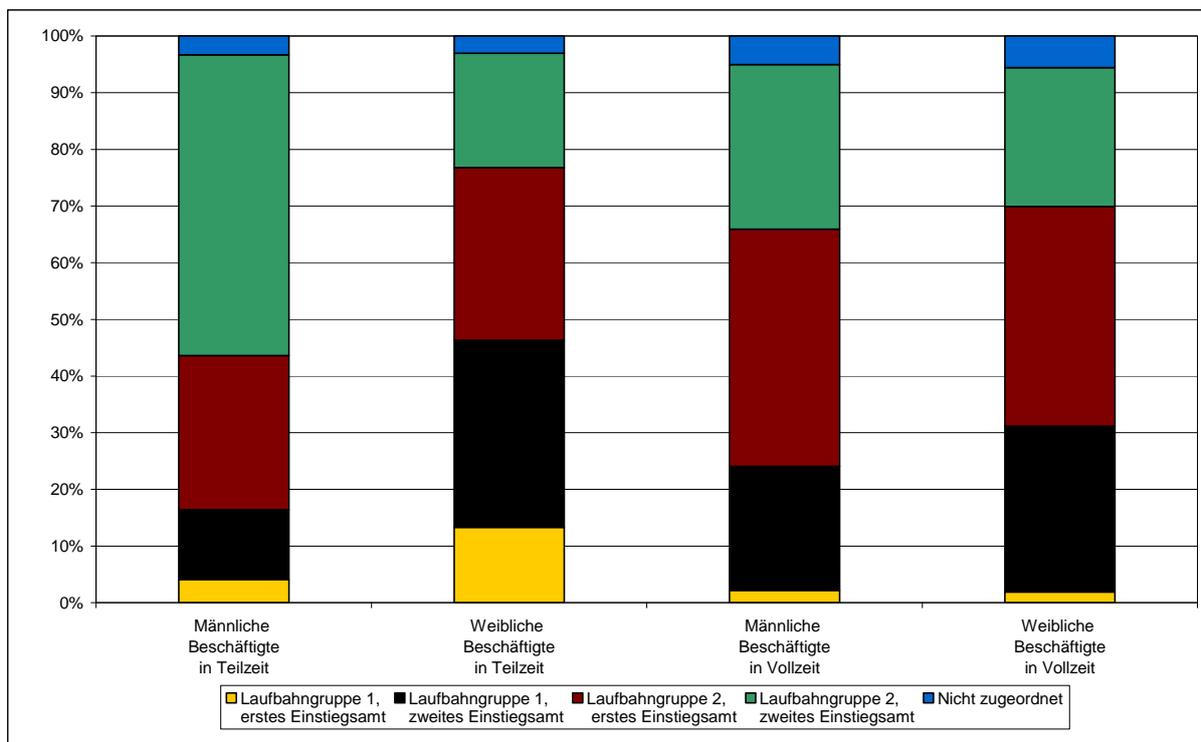
Von den teilzeitbeschäftigten Männern, ohne die Beschäftigten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften zu berücksichtigen, ist der größte Teil mit rund 53 % in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, gefolgt von circa 27 % Teilzeitbeschäftigtenanteil in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt. Allgemein gilt daher: Männer nehmen umso mehr eine Teilzeitbeschäftigung wahr, je höher ihre Laufbahngruppe ist.

Der größte Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern, mit Berücksichtigung der bremischen Mehrheitsgesellschaften, ist im Kernbereich tätig, weitere 20 % jeweils in den Sonderhaushalten und bremischen Mehrheitsgesellschaften. Am geringsten ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung im Eigenbetrieb Bremerhaven und den Anstalten des öffentlichen Rechts (vergleiche dazu Anlage 19).

Der größte Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, ohne die Beschäftigten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften zu berücksichtigen, ist mit rund 33 % in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt angesiedelt und mit circa 30 % in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt. Mit steigender Laufbahngruppe nehmen die Anteile tendenziell ab.

Der größte Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen, mit Berücksichtigung der bremischen Mehrheitsgesellschaften, ist ebenfalls im Kernbereich tätig, weitere rund 26 % in den bremischen Mehrheitsgesellschaften und etwa 12 % in den Eigenbetrieben Bremens (vergleiche dazu Anlage 19).

Schaubild 12: Anteile der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in den Laufbahngruppen (2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 20

1.8 Unterrepräsentation

Gemäß § 4 Absatz 5 Satz 1 des LGG liegt eine Unterrepräsentation vor, wenn in den einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind. In dieser Kombination sind im Geltungsbereich des LGG 516 verschiedene Gruppen mit Personal besetzt. Eine Auswertung auf dieser Ebene würde zu unübersichtlichen Ergebnissen führen. Deshalb wurde untersucht, wie sich in den ausgewählten (zusammengefassten) Personalgruppen mit den jeweiligen Entlohnungsstufen die Frauenanteile darstellen. In der nachfolgenden Tabelle wurden die Kombinationen zwischen Personalgruppen und Entlohnungsstufen grün dargestellt, wenn der Frauenanteil unter 50 % liegt und gelb hinterlegt, wenn der Frauenanteil mindestens 50 % beträgt.

In den Fällen, in denen die Kombinationen nicht mit weiblichem Personal besetzt sind, werden die Felder weiß ausgewiesen. Um die jeweils betroffenen Personalmengen in eine Beurteilung einbeziehen zu können, wurden die Gesamtzahlen der Beschäftigten den dargestellten Personalgruppen zugeordnet⁴.

In den Personalgruppen der Polizei und der Feuerwehr, dem Strafvollzug und dem technischen Personal sowie dem sonstigen Personal (überwiegend gewerbliche Berufe) sind die Frauenanteile in fast allen Entlohnungsstufen unter 50 %. Beim Erziehungs- und Betreuungspersonal, bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, im Bereich der Gesundheitspflege, bei den Raumpflegerinnen und Raumpflegerinnen und beim Küchenpersonal liegen die Frauenanteile dagegen in den meisten Stufen bei 50 % und mehr. Im Verwaltungsbereich, beim Justiz-, Lehr-, Steuer- sowie Forschungspersonal sind Frauen tendenziell in den unteren Entlohnungsstufen mindestens hälftig vertreten, in den oberen Entlohnungsstufen liegen die Frauenanteile unter 50 %.

4 Im PuMaOnline (Personalverwaltung und Management Online) Verfahren stehen diesbezüglich im Modul Frauenförderung monatsaktuelle Auswertungen zur Verfügung. Das Personal wird in Voll- und Teilzeitbeschäftigung getrennt in den Personalgruppen nach den jeweiligen Besoldungs- und Entlohnungsgruppen einschließlich der Frauenanteile dargestellt.

Tabelle 3: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG in 2010 - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufen/ Personalgruppen	Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	Polizei	Feuerwehr	Justizpersonal/ ordentliche Gerichte	Strafvollzugspersonal	Lehrpersonal	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	Personal der Gesundheitspflege	Technisches Personal	Steuerpersonal	Forschungspersonal	Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	Sonstiges Personal	Nicht zugeordnet
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
nicht zugeordnet														
Anzahl der Beschäftigten	8.371	2.875	698	891	269	8.156	2.626	304	1.625	1.085	2.398	1.312	2.696	1.106

Quelle: Siehe Anlage 21

2 Leitungsfunktionen

Die Einbeziehung aller Dienststellen, Eigenbetriebe, Sonderhaushalte, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts in die Berichterstattung hat zur Folge, dass aufgrund unterschiedlicher Organisationsstrukturen in den Bereichen vergleichbare Leitungsebenen gebildet werden mussten. Zu diesem Zweck wurden 3 Leitungsebenen gebildet und die unterschiedlichen Leitungsfunktionen diesen Ebenen zugeordnet (vergleiche dazu Anlage 22).

2.1 Frauenanteile in Leitungsfunktionen (2000 bis 2010)

Insgesamt haben sich die Frauenanteile in den Leitungsfunktionen um 9,9 %-Punkte, von 27,3 % im Jahr 2000 auf 37,2 % im Jahr 2010, erhöht.

Im Berichtsjahr 2010 hat sich gegenüber 2008 die Anzahl der in den Leitungsfunktionen Beschäftigten insgesamt um 39 Beschäftigte verringert, wobei sich die Zahl der männlichen Beschäftigten um 81 verringert und die Zahl der weiblichen Beschäftigten um 42 erhöht hat. Im Vergleich zu 2000 sind 2010 insgesamt 394 mehr Beschäftigte in den Leitungsfunktionen zu verzeichnen, wovon 326 weibliche Beschäftigte und 68 männliche Beschäftigte sind.

Tabelle 4: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Anzahl der Leitungsfunktionen	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauen- anteil
	männlich	weiblich		
2000	1.313	493	1.806	27,3%
2002	1.326	537	1.863	28,8%
2004	1.539	647	2.186	29,6%
2006	1.612	739	2.351	31,4%
2008	1.462	777	2.239	34,7%
2010	1.381	819	2.200	37,2%

Im Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland⁵ ist zum Thema Repräsentanz von Frauen und Männern in Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen im Kapitel I, unter Partizipation (Seite 7), folgendes ausgewiesen: Die meisten EU-Länder sehen einen Anteil von 30 % als kritische Masse für eine wirksame Einflussnahme von Frauen beziehungsweise Männern an. Diese kritische Masse von 30 % wird mit einem bundesweiten Durchschnitt von 32 % nur beim Frauenanteil in den Landesparlamenten erreicht.

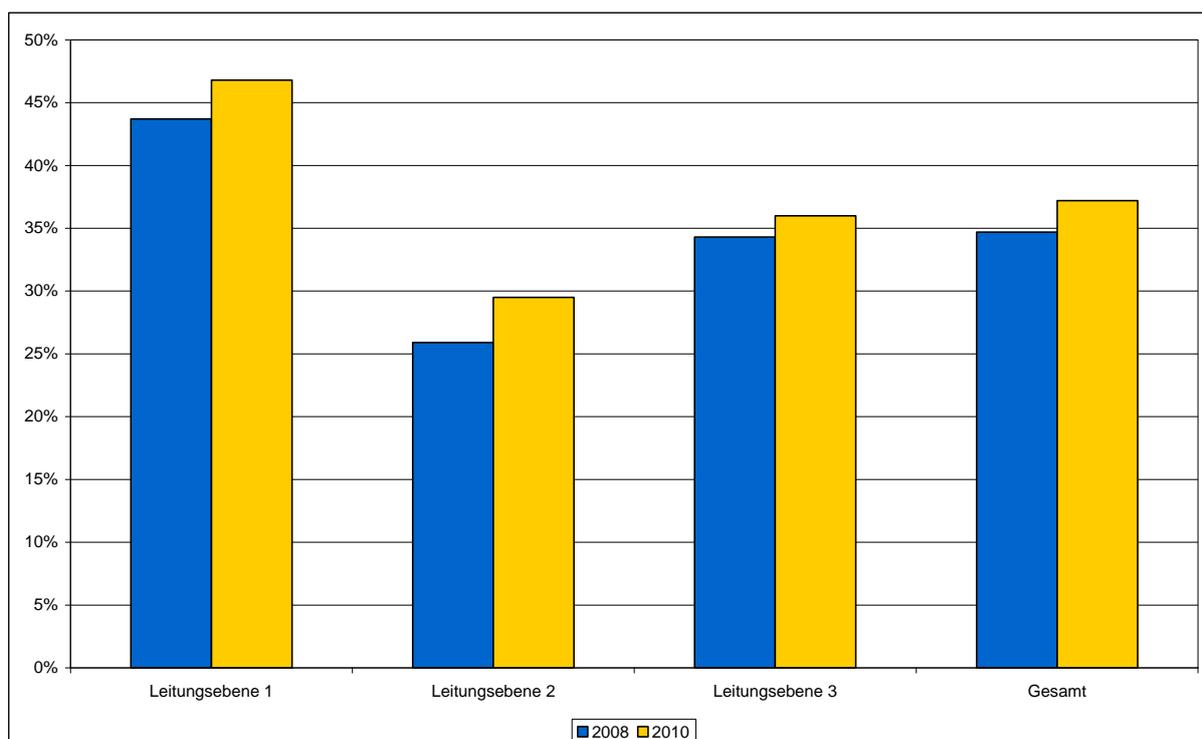
5 Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2010, 3. Auflage.

In allen anderen Entscheidungsfeldern liegt der Frauenanteil zum Teil erheblich darunter. Der zitierte Frauenanteil bei den Mandaten in den Landesparlamenten liegt 2008 in Bremen knapp unter der 40 Prozentmarke und damit über dem Durchschnitt von 32 % (vergleiche dazu Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland 2010: S. 8). Im Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind mehr als ein Drittel der Leitungsfunktionen im Jahr 2008 und 2010 mit weiblichen Beschäftigten besetzt. Damit befindet sich Bremen in einer herausgehobenen Position.

2.2 Frauenanteile in den Leitungsebenen (2008 bis 2010)

Frauen sind in Leitungsfunktionen im Geltungsbereich des LGG zwar nach wie vor geringer vertreten als Männer, gegenüber 2008 sind die Frauenanteile jedoch in allen Leitungsebenen gestiegen. Am stärksten sind Frauen anteilig in der Leitungsebene 1 (Dienststellenleitungen, Geschäftsführungen et cetera) mit 46,8 % vertreten. In der Leitungsebene 2 (Abteilungsleitung, Geschäftsbereichsleitung, et cetera) werden 29,5 % der Funktionen von weiblichen Beschäftigten ausgeübt. Die kritische Masse wird damit nicht erreicht. In der Leitungsebene 3 (Referats-, Sachgebiets-, Team-, Bereichsleitungen), die zahlenmäßig rund die Hälfte aller Leitungsfunktionen bildet, liegt der Frauenanteil bei circa 36 %. Im nächsten Abschnitt werden die Frauenanteile in den einzelnen Leitungsfunktionen differenziert dargestellt.

Schaubild 13: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 23

Werden die Leitungsebenen in ihre Funktionen aufgelöst, stellen sich die Frauenanteile sehr unterschiedlich dar.

Den zahlenmäßigen Schwerpunkt in der Leitungsebene 1 bilden die Leitungsfunktionen im Schulwesen, mit einem Frauenanteil von 63,4 % bei den stellvertretenden Schulleitungen und 55,1 % Frauenanteil bei den Schulleitungen. In der Leitungsebene 1 ist der größte Frauenanteil von 66,7 % im Funktionsbereich Direktion zu verzeichnen. Positive Veränderungen bezüglich des Frauenanteils seit 2008 sind auf der Leitungsebene der Verwaltungsdirektion sowie der Konrektorinnen und Konrektoren festzustellen. Negative Veränderungen bezüglich des Frauenanteils sind auf der Ebenen der Direktion festzustellen.

In der Leitungsebene 2 bildet die Abteilungsleitung zahlenmäßig den Schwerpunkt, mit einem Frauenanteil von 31,7 %. Der größte Frauenanteil ist auf Leitungsebene einer zentralen Betriebseinheit zu verzeichnen, mit einem Frauenanteil von 33,3 %. Negative Veränderungen bezüglich des Frauenanteils, im Vergleich zu 2008, sind im Bereich Fachbereichsleitung sowie im Bereich Leitung einer zentralen Betriebseinheit festzustellen.

In der Leitungsebene 3 bildet die Leitungsebene Referats-/Sachgebietsleitung zahlenmäßig den Schwerpunkt, mit einem Frauenanteil von 36,2 %. Der höchste Frauenanteil in der Leitungsebenen 3 ist im Bereich Geschäftsstellenleitung im Justizbereich festzustellen, mit einem Frauenanteil von 76,5 %. Im Vergleich zu 2008 sank der Frauenanteil in diesen Bereichen jedoch um 9,2 %-Punkte. Ein weiterer hoher Frauenanteil ist in der Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden Justiz zu verzeichnen, mit einem Frauenanteil von 75 %. Im Vergleich zu 2008 stieg der Frauenanteil in diesem Bereich um 33,3 %-Punkte. Auf der Leitungsebene 3 lassen sich negative Veränderungen im Bereich Leitung eines Institutes oder einer Einrichtung in den Fach- und Sonderforschungsbereichen sowie in der Funktionsebene Vollzugsabteilungsleitung abzeichnen. Positive Veränderungen bezüglich des Frauenanteils sind in der Leitungsebene Bereichsleiterin und Bereichsleiter eines Eigenbetriebes oder Gesellschaft festzustellen.

2.3 Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen

Gegenüber 2008 sind die Frauenanteile insgesamt um 2,5 %-Punkte gestiegen (vergleiche dazu Anlage 24). Der größte Frauenanteil von 49,7 % ist in den Entlohnungsstufen bis Stufe 11 zu verzeichnen. Nah gefolgt von einem Frauenanteil von 49,2 % in der Entlohnungsstufe 13 und 43,3 % in der Entlohnungsstufe 14.

Die stärkste Steigerung ist in der Entlohnungsstufe 21 zu verzeichnen, mit einem Frauenanteil von 16,7 %-Punkte mehr als im Jahr 2008, wobei sich die geringe Personalveränderung stark auf die anteilige Verteilung der Geschlechter auswirkt.

9,1 %-Punkte Wachstum ist in der Entlohnungsstufe 20 und 6,3 %-Punkte Wachstum jeweils in den Stufen 17 und 19 festzustellen.

2.4 Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang

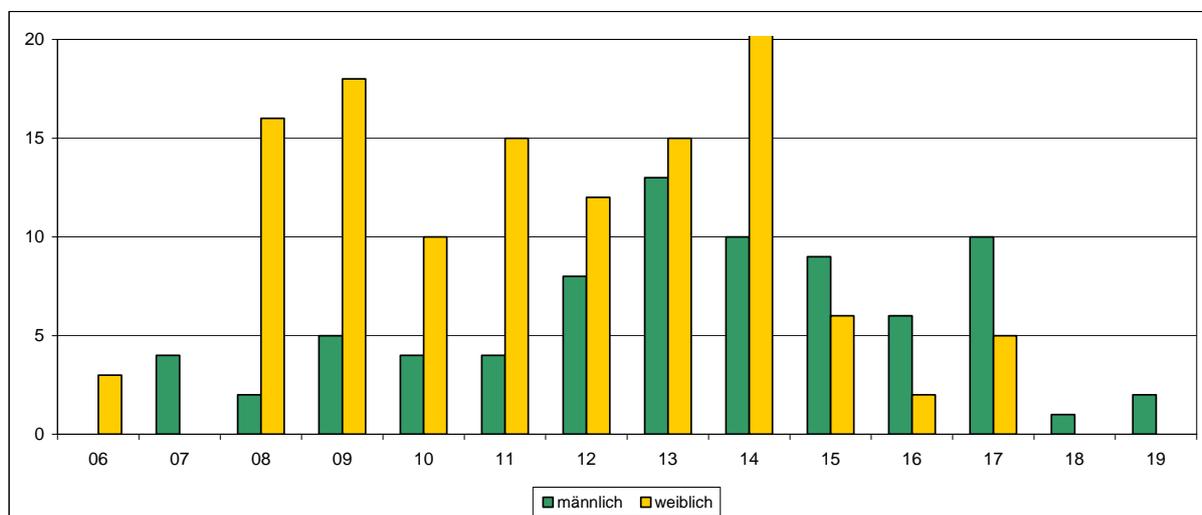
Die Teilzeitquote der Beschäftigten in Leitungsfunktionen beträgt 2010 insgesamt 9,5 % und ist im Vergleich zu 2008 um 1,6 %-Punkte gestiegen. Bei den männlichen Beschäftigten stehen im Berichtsjahr 5,7 % und bei den weiblich Beschäftigten 15,9 % in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Die Frauenanteile sind bei den Vollzeitbeschäftigten um 2,3 %-Punkte auf 34,6 % gestiegen und bei den Teilzeitbeschäftigten um 0,7 %-Punkte auf 62,2 % gesunken.

Tabelle 5: Leistungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Beschäftigungsumfang	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil 2010	Frauenanteil 2008
	männlich	weiblich			
Vollzeit	1.302	689	1.991	34,6%	32,3%
Teilzeit	79	130	209	62,2%	62,9%
Insgesamt	1.381	819	2.200	37,2%	34,7%
Teilzeitquote 2010	5,7%	15,9%	9,5%		

40,5 % der teilzeitbeschäftigten Männer sind in den Entlohnungsstufen 13 bis 15 und 42,3 % der weiblichen Beschäftigten in den Entlohnungsstufen 9 bis 12 eingruppiert. Bei den weiblichen Beschäftigten ist die Verteilung auf die Entlohnungsstufen bis zur Stufe 14 gleichmäßiger, mit höherer Entlohnungsstufe sinkt jedoch die Anzahl. Bei den männlichen Beschäftigten befinden sich die meisten Mitarbeiter in den Entlohnungsstufen 13 bis 17.

Schaubild 14: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 bis 19 und Geschlecht (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 25

2.5 Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Personalgruppen

Der zahlenmäßige Schwerpunkt der Beschäftigten auf Leitungsebene sind in den Personalgruppen Verwaltungs- und Lehrpersonal sowie im Polizeibereich tätig. Überdurchschnittlich sind Frauen in den Bereichen Justiz-, Lehr-, Steuer- und Erziehungs- sowie Betreuungspersonal, dem Personal der Kulturpflege beziehungsweise bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern vertreten. Der größte Zuwachs von 20,8 %-Punkten an weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen ist beim Erziehungs- und Betreuungspersonal zu verzeichnen, sowie im Bereich des Forschungspersonals mit 18 %-Punkten und bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern mit 10,2 %-Punkten.

Im technischen und bauch-technischen Personalbereich sind Frauen geringer vertreten, wobei seit 2008 ein Zuwachs an weiblichen Führungskräften zu verzeichnen ist. Innerhalb des Betriebs- und Hafenspersonals, der KFZ-Handwerker und beim Strafvollzug sowie bei der Feuerwehr sind ausschließlich männliche Beschäftigte in Leitungsfunktionen. Bei der Polizei beträgt der Frauenanteil im Berichtsjahr 1,4 %, das sind 0,8 %-Punkte weniger als 2008.

Tabelle 6: Entwicklung der Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil 2010	Frauenanteil 2008
	männlich	weiblich			
Verwaltungspersonal	456	291	747	39,0 %	34,1 %
Schreibkräfte	0	0	0		100,0 %
Polizei	140	2	142	1,4 %	2,3 %
Feuerwehr	33	0	33	0,0 %	0,0 %
Richter und Richterinnen, Staatsanwälte und Staatsanwältinnen/ordentliche Gerichte	16	11	27	40,7 %	36,4 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	26	38	64	59,4 %	60,0 %
Strafvollzugspersonal	2	0	2	0,0 %	0,0 %
Richter und Richterinnen bei den übrigen Gerichten	4	3	7	42,9 %	44,4 %
Gerichten	6	1	7	14,3 %	25,0 %
Lehrpersonal	248	263	511	51,5 %	50,3 %
Personal der Kulturpflege	31	45	76	59,2 %	53,8 %
Personal der Gewerbeaufsicht und des Eichwesens	5	2	7	28,6 %	33,3 %
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter	15	16	31	51,6 %	41,4 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1	5	6	83,3 %	62,5 %
Ärzte und Ärztinnen, Zahnärzte und Zahnärztinnen	10	9	19	47,4 %	45,5 %
Tierärzte und Tierärztinnen	6	4	10	40,0 %	36,4 %
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	4	3	7	42,9 %	42,9 %
Bautechnisches Personal	52	7	59	11,9 %	6,7 %
Sonstiges technisches Personal	42	13	55	23,6 %	16,3 %
Betriebspersonal	4	0	4	0,0 %	0,0 %
Hafenpersonal	6	0	6	0,0 %	0,0 %
Steuerpersonal	28	34	62	54,8 %	46,7 %
Forschungspersonal	25	16	41	39,0 %	21,1 %
Sonstiges Personal	31	19	50	38,0 %	32,7 %
KFZ-Handwerker und KFZ-Handwerkerinnen	1	0	1	0,0 %	0,0 %
Betriebspersonal	5	0	5	0,0 %	0,0 %
Gärtner, Garten- und Friedhofsarbeiter sowie Gärtnerin, Garten- und Friedhofsarbeiterinnen	1	0	1	0,0 %	0,0 %
Personal im Bereich Kulturpflege	0	0	0		100,0 %
Nicht zugeordnet	183	37	220	16,8 %	12,9 %
Insgesamt	1.381	819	2.200	37,2 %	34,7 %

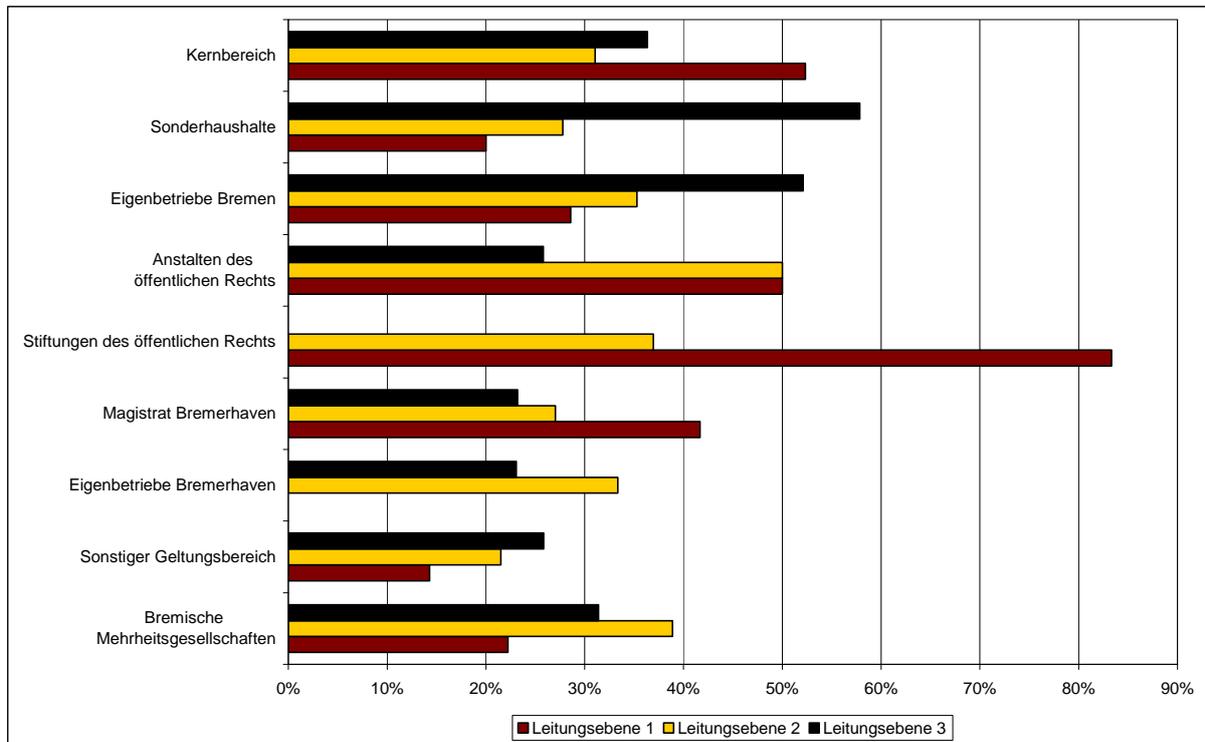
2.6 Frauenanteile in den Leitungsebenen der Bereiche

In der Leitungsebene 1 sind im Kernbereich, den Anstalten sowie den Stiftungen des öffentlichen Rechts Frauenanteile in Höhe von 50 % und mehr zu verzeichnen. Insgesamt zahlenmäßig am stärksten sind die Frauen in der Leitungsebene 1 in den Stiftungen des öffentlichen Rechts vertreten mit 83,3 %.

Auf der Leitungsebene 2 sind die Frauen mit Ausnahme der Sonderhaushalte, dem Magistrat Bremerhaven und des sonstigen Geltungsbereichs jeweils mit über 30 % vertreten. In den Anstalten des öffentlichen Rechts liegt der Frauenanteil bei etwa 50 %.

Die größten Frauenanteile in der Leitungsebene 3 sind in den Sonderhaushalten (57,8 %), in den Eigenbetrieben Bremens (52,1 %) sowie bei den Stiftungen des öffentlichen Rechts (circa 40 %) und im Kernbereich (rund 36 %) zu verzeichnen. Innerhalb der bremischen Mehrheitsgesellschaften liegt der Frauenanteil bei 31,4 %.

Schaubild 15: Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2010)



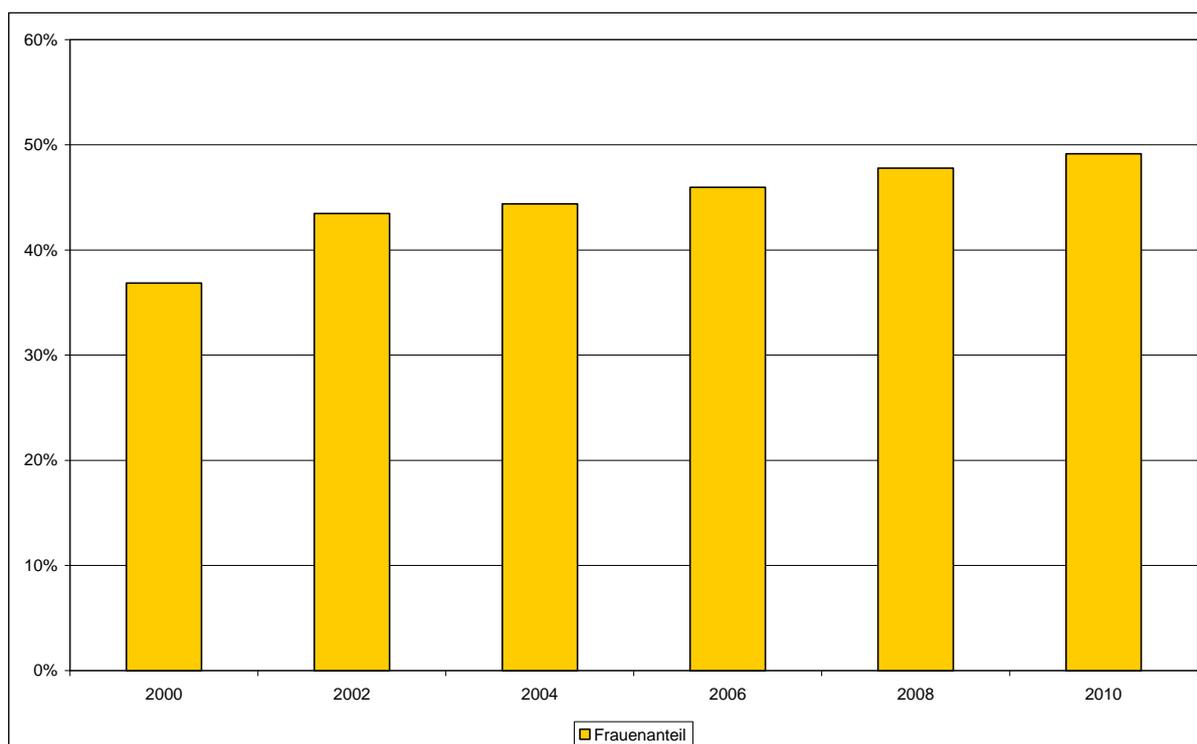
Quelle: Siehe Anlage 26

3 Beförderungen und Höhergruppierungen

3.1 Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (2000 bis 2010)

In der Sitzung des Senats vom 6. Juli 2010 wurde beschlossen den einheitlichen Beförderungstermin vom 1. Oktober jeweils auf den 1. Januar des Folgejahres zu verschieben. Bereits im Jahr 2009 wurden die Beförderungen der Beamtinnen und Beamten am 1. Januar 2010 vollzogen. Diese Beförderungen sind in den folgenden Auswertungen nicht enthalten. Daher ist die Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen im Berichtsjahrwesentlich geringer als in den Vorjahren. Obwohl die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen geringer als in den Vorjahren ist, ist der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen und liegt im Berichtsjahr bei 49,2 %.

Schaubild 16: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



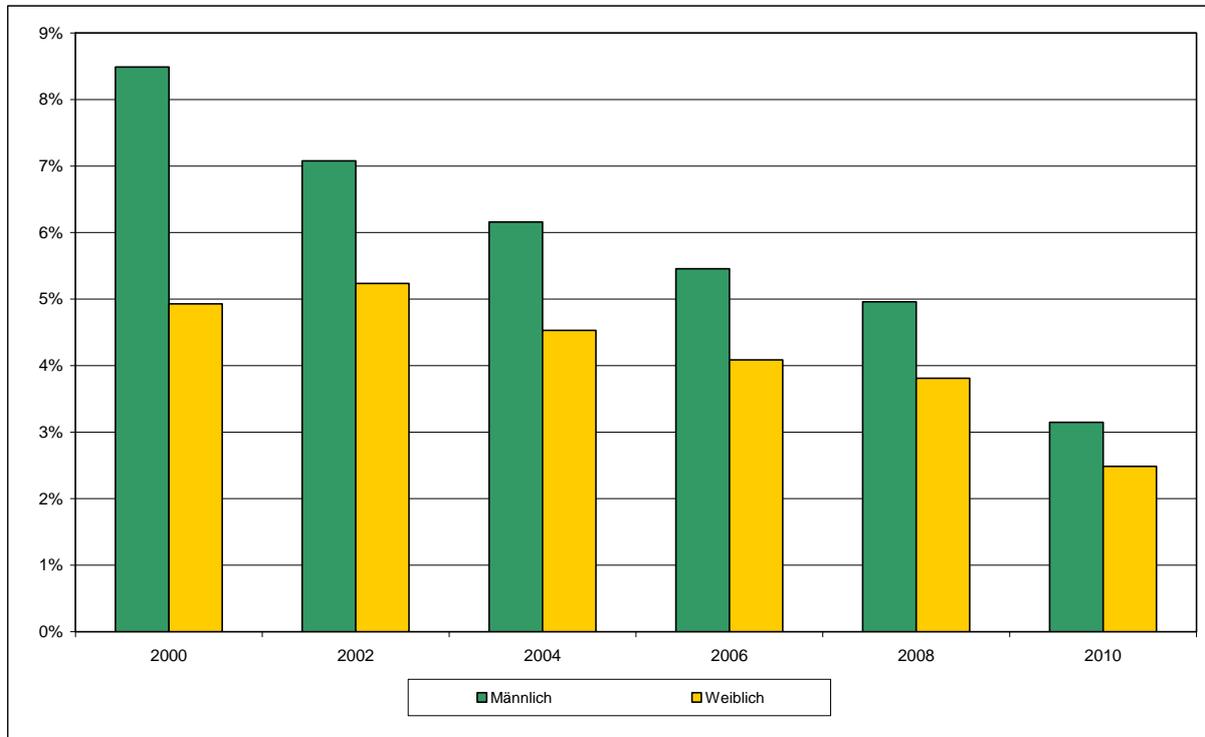
Quelle: Siehe Anlage 27

3.2 Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2010)

Im Berichtsjahr wurden 2,8 % aller Beschäftigten befördert oder höhergruppiert, dabei liegt der Frauenanteil bei 2,5 % und der Männeranteil bei 3,1 %. Seit dem Jahr 2000 ist der Anteil der Beförderungen und Höhergruppierungen am Gesamtbestand gesunken, wobei in allen Jahren mehr Männer als Frauen befördert oder höhergruppiert wurden.

Die Disparitäten zwischen den Geschlechtern bleiben hier seit 1998 unverändert, die Differenz nimmt jedoch kontinuierlich ab.

Schaubild 17: Entwicklung der Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

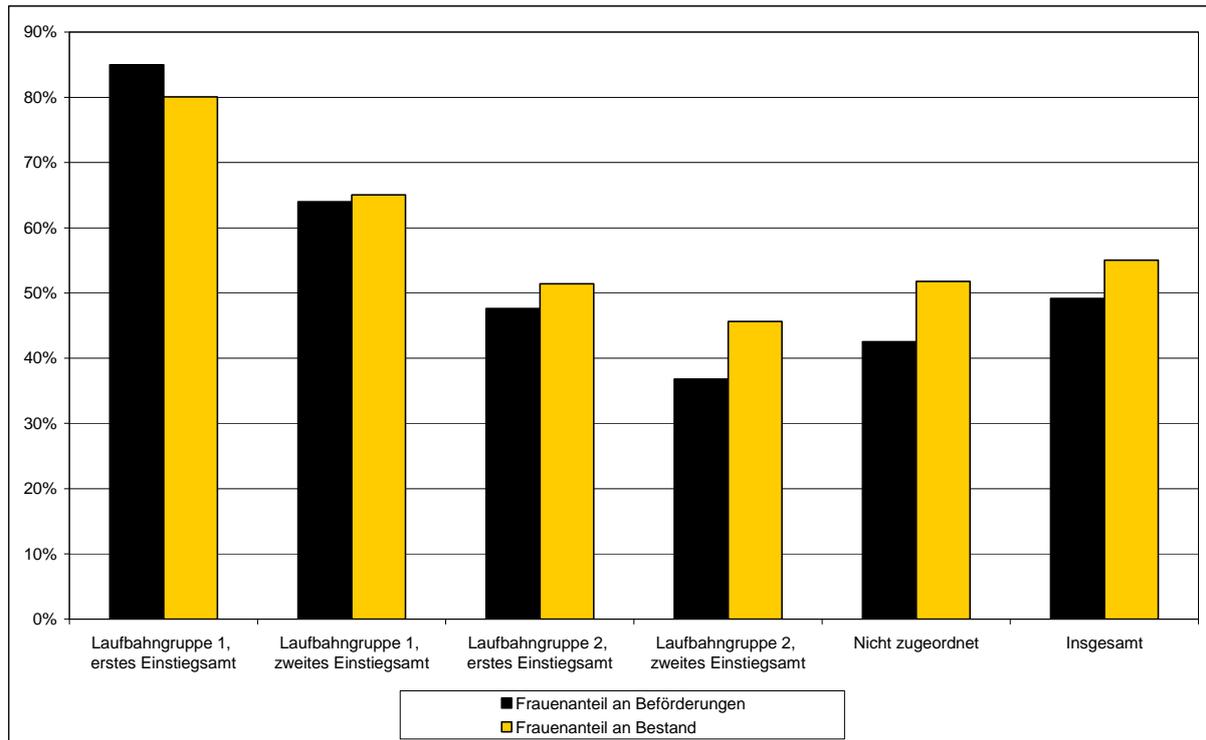


Quelle: Siehe Anlage 28

3.3 Beförderung und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen (2010)

In der Laufbahngruppe 1, erstes und zweites Einstiegsamt liegt der Frauenanteil über 50 %. In der Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt liegt der Frauenanteil unter 50 %. Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen nimmt demnach mit steigender Laufbahngruppe ab. Die Kategorie "nicht zugeordnet" beträgt einen relativ hohen Prozentsatz bei 33 %. Grund dafür ist, dass keine Daten zu den Laufbahngruppen der Beschäftigten der Bremer Landesbank vorliegen. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind folglich in der Kategorie "nicht zugeordnet" vertreten.

Schaubild 18: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

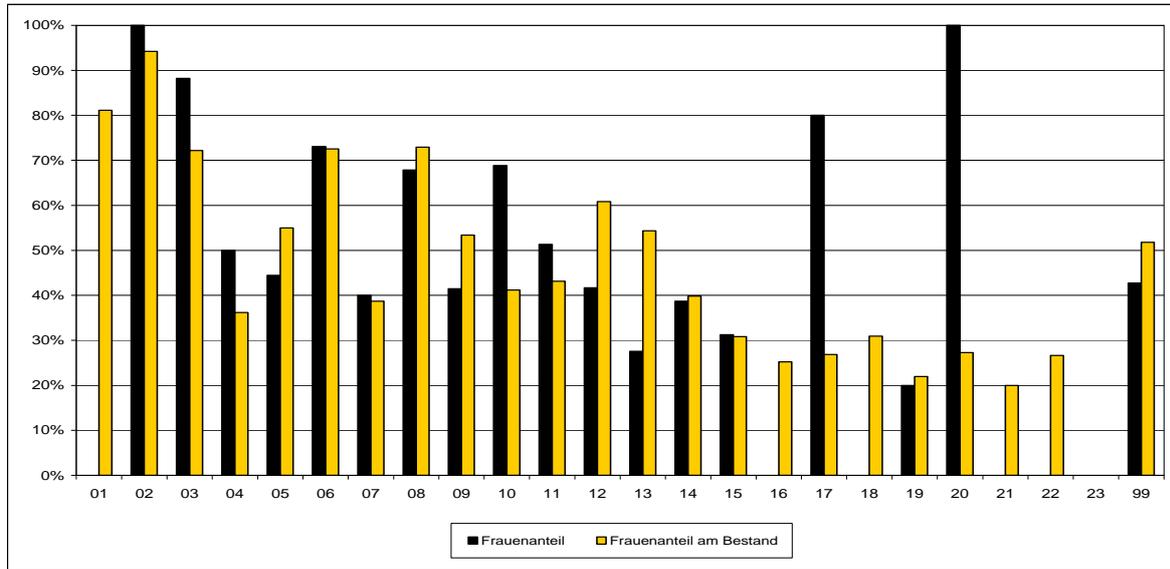


Quelle: Siehe Anlage 29

3.4 Beförderung und Höhergruppierungen nach Entlohnungsstufen (2010)

In den einzelnen Entlohnungsstufen sind die Frauenanteile sehr unterschiedlich verteilt. Insgesamt sind die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen oftmals höher als der Frauenanteil am Beschäftigtenbestand.

Schaubild 19: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 30

4 Stellenbesetzungen

4.1 Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2010)

In diese Untersuchung wurden 34.412 Beschäftigte einbezogen, die sich in 15.470 männliche und 18.942 weibliche Beschäftigte unterteilen. Der Frauenanteil entspricht damit circa 55 %. Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtsjahr 2008 ist ein Rückgang in diesem Berichtsjahr 2010 um insgesamt 92 Stellenbesetzungen zu verzeichnen. Der Frauenanteil an den Stellenbesetzungsverfahren ist nach einem Rückgang bis 2004 ab dem Berichtsjahr 2006 stetig ansteigend und erreicht im Berichtsjahr 2010 rund 62 %.

Tabelle 7: Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Anzahl der Stellenbesetzungen	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Männliche Beschäftigte	324	626	574	437	484	422
Weibliche Beschäftigte	600	787	545	559	712	682
Insgesamt	924	1.413	1.119	996	1.196	1.104
Frauenanteil	64,9 %	55,7 %	48,7 %	56,1 %	59,5 %	61,8 %

4.2 Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen

Bei insgesamt 1.104 Stellenbesetzungen wurden 1.098 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. 6 Vollzeitstellen wurden geteilt und mit jeweils 2 Teilzeitbeschäftigten besetzt. Die Stellenausschreibungen wurden in verschiedenen Medien und in unterschiedlichen Kombinationen miteinander veröffentlicht. Insgesamt wurden 432 Stellenausschreibungen behördenintern, 192 im Amtsblatt, 356 in externen und 15 in sonstigen Medien (zum Beispiel im Internet) veröffentlicht. In 361 Verfahren wurde nicht ausgeschrieben, darunter sind 192 Stellenbesetzungen, die intern beim Magistrat Bremerhaven vermittelt wurden.

Tabelle 8: Stellenausschreibungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Stellenbesetzungsverfahren	darunter in folgenden Kombinationen				Anteile
	behördenintern	im Amtsblatt	extern	Sonstiges	
1	X	X	X	X	0,1 %
69	X	X	X		6,3 %
23	X	X			2,1 %
34	X		X		3,1 %
1	X			X	0,1 %
304	X				27,7 %
6		X	X	X	0,5 %
51		X	X		4,6 %
3		X		X	0,3 %
39		X			3,6 %
195			X		17,8 %
4				X	0,4 %
7					0,6 %
361					32,9 %
1.098	432	192	356	15	100 %

4.3 Stellenbesetzungsverfahren

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Stellenbesetzungen liegt bei 61,8 % und damit um 1,4 %-Punkte über dem Frauenanteil an den bisherigen Besetzungen (Anzahl der Beschäftigten, die zuletzt die ausgeschriebenen Tätigkeiten ausgeübt haben) und 1,8 %-Punkte über dem Frauenanteil an der Anzahl der Bewerbungen.

Tabelle 9: Frauenanteile in den Stellenbesetzungsverfahren (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Stellenbesetzungen	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
Bisherige Besetzungen	317	484	801	60,4 %
Anzahl der Bewerbungen	17.291	25.892	43.183	60,0 %
Stellenbesetzungen	422	682	1.104	61,8 %

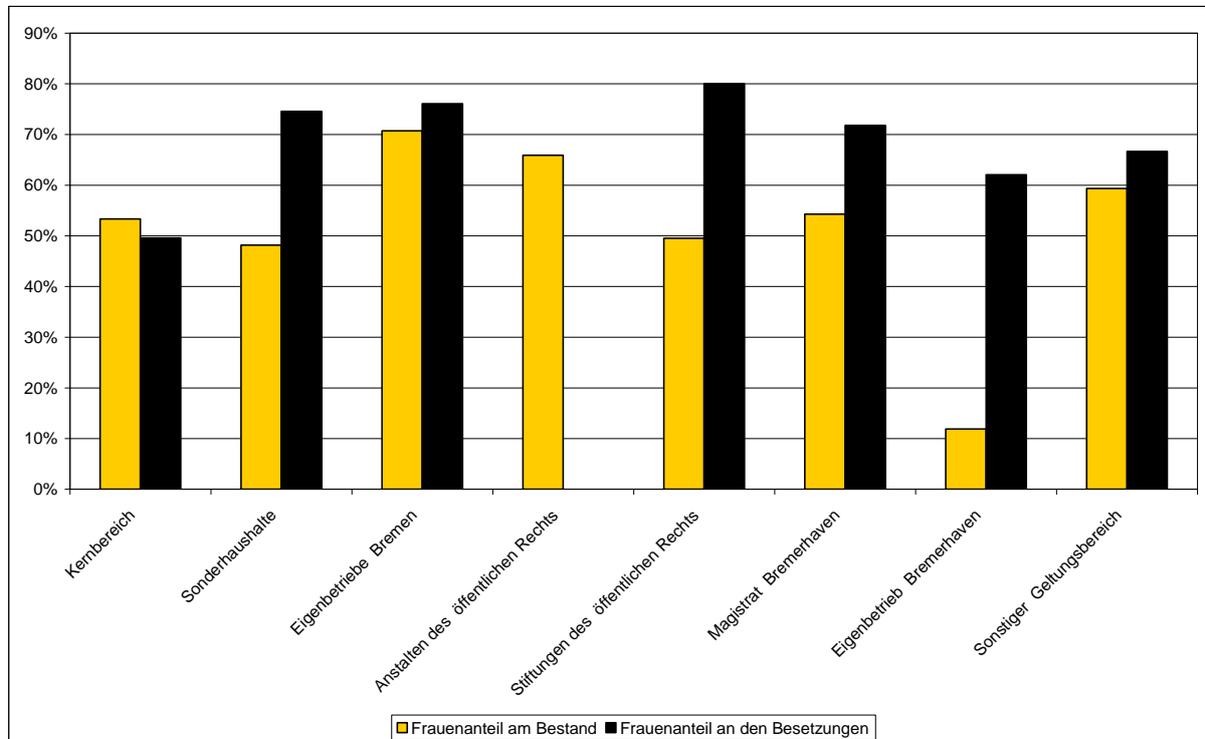
4.4 Neubesetzungen

4.4.1 Bereiche

Die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen lagen mit Ausnahme der Anstalten des öffentlichen Rechts (dort wurden keine Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt) in einer Spannweite zwischen rund 50 % im Kernbereich und etwa 80 % in den Stiftungen des öffentlichen Rechts. Im Eigenbetrieb Bremerhaven lagen die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen um 50 %-Punkte und in den Stiftungen des öffentlichen Rechts um 30 %-Punkte über ihrem Frauenanteil am Beschäftigtenbestand.

Im Kernbereich war der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen 4 %-Punkte niedriger als der Frauenanteil am Bestand.

Schaubild 20: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 31

4.4.2 Stellenbesetzungen verbunden mit einem Wechsel der Dienststelle

Nicht alle Stellenbesetzungen sind mit einem Wechsel der Dienststelle verbunden. Frauen sind mit etwa der Hälfte an der Anzahl der Umsetzungen (323) innerhalb einer Dienststelle beteiligt. Bei den Einstellungen vom Arbeitsmarkt außerhalb des Geltungsbereiches des LGG liegt der Frauenanteil bei 63,6 %. Dienststellenwechsel zeigen eine gewisse Mobilität auf. 1,8 % aller Beschäftigten nahmen an einem solchen Wechsel teil, 1,3 % der männlichen und 2,2 % der weiblichen Beschäftigten. Der Frauenanteil an dieser Mobilität beträgt circa 67 %.

Tabelle 10: Frauenanteile nach Art der Stellenbesetzung (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
Personalbestand	15.470	18.942	34.412	55,0 %
Stellenbesetzungen	422	682	1.104	61,8 %
Umsetzungen	160	163	323	50,5 %
Einstellungen von außerhalb *)	63	110	173	63,6 %
Sonstige Besetzungen	199	409	608	67,3 %
Anteil der sonstigen Besetzungen am Personalbestand	1,3 %	2,2 %	1,8 %	

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

4.4.3 Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse

Von 1.104 Stellenbesetzungen wurden 592 Beschäftigungsverhältnisse neu begründet. Die übrigen 512 Stellenbesetzungen (Versetzungen, Umsetzungen oder nicht bekannte Art der Stellenbesetzung) finden in dieser Auswertung keine Berücksichtigung. Von den neuen Beschäftigungsverhältnissen sind 311 befristet, davon sind 224 mit Frauen besetzt, was einen Frauenanteil von circa 72 % ausmacht. Die befristeten Einstellungen erfolgten überwiegend im Bereich des Magistrats Bremerhaven mit einem Frauenanteil von rund 81 %. In 281 Fällen wurden unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eingegangen mit einem Frauenanteil von 64,1 %. Wie bei den befristeten Einstellungen, so erfolgen auch die unbefristeten Einstellungen überwiegend im Bereich des Magistrats Bremerhaven mit einem Frauenanteil von rund 69 %.

Tabelle 11: Frauenanteile an den Einstellungen nach Beschäftigungsverhältnissen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
Befristet	87	224	311	72,0 %
Unbefristet	101	180	281	64,1 %
Insgesamt	188	404	592	68,2 %
Anteile an insgesamt				
Befristet	52,5 %	46,3 %	55,4 %	
Unbefristet	47,5 %	53,7 %	44,6 %	

4.4.4 Ausgewählte Personalgruppen

Etwas mehr als zwei Drittel aller Stellenbesetzungen erfolgen bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, beim Erziehungs- und Betreuungspersonal, bei der Polizei und beim Verwaltungs- und Lehrpersonal. Frauen sind hieran zu knapp 65 % beteiligt.

Beim Strafvollzugspersonal und der Polizei liegen die Frauenanteile zwischen circa 15 % und etwa 17 %, während bei der Feuerwehr im Berichtsjahr 2010 der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen 0 % beträgt. Neben den Vollzugsdiensten liegt nur noch in der Gruppe des Forschungspersonals der Frauenanteil unter 20 %. Beim technischen Personal und sonstigen Personal liegt der Frauenanteil zwischen 40 % und rund 47 % und in den übrigen Personalgruppen bei über 50 %.

Tabelle 12: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach ausgewählten Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Personalgruppe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	91	197	288	68,4 %
Polizei	101	21	122	17,2 %
Feuerwehr	8	0	8	0,0 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	15	21	36	58,3 %
Strafvollzugspersonal	11	2	13	15,4 %
Lehrpersonal	39	89	128	69,5 %
Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	38	183	221	82,8 %
Personal der Gesundheitspflege	3	9	12	75,0 %
Technisches Personal	34	23	57	40,4 %
Steuerpersonal	12	38	50	76,0 %
Forschungspersonal	5	1	6	16,7 %
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	0	25	25	100,0 %
Sonstiges Personal	50	45	95	47,4 %
Nicht zugeordnet	15	28	43	65,1 %
Insgesamt	422	682	1.104	61,8 %

4.4.5 Laufbahngruppen

In der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt erfolgen Stellenbesetzungen fast ausschließlich im Raumpfleger- und Küchenbereich. Der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen beträgt circa 74 %.

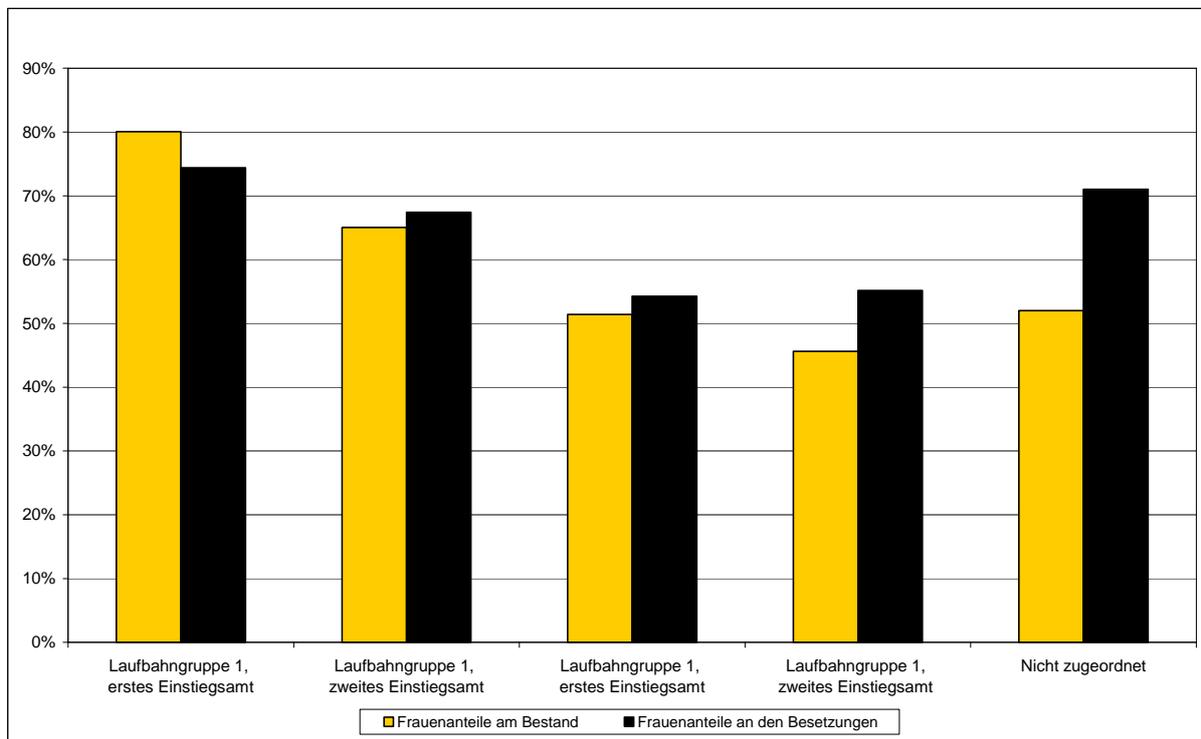
In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt liegen die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen mit 67,4 % oberhalb des Frauenanteils am Personalbestand mit rund 65 %. Schwerpunktmäßig erfolgen Stellenbesetzungen im Verwaltungsbereich, im Steuerpersonalbereich und beim Sozial-, Erziehungs- und Betreuungspersonal.

Die anzahlmäßig meisten Stellenbesetzungen erfolgen in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt. Der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen liegt im Berichtszeitraum mit 54,3 % knapp 3 %-Punkte über dem Frauenanteil am Bestand.

Rund 30 % aller Stellenbesetzungen in dieser Laufbahngruppe fanden bei der Polizei statt. Ohne die Stellenbesetzungen bei der Polizei würde der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen in Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt auf 69,4 % steigen.

Rund ein Fünftel aller Stellenbesetzungen erfolgen in Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Insgesamt liegt der der Frauenanteil bei 55,2 % und damit 10 %-Punkte über dem Frauenanteil am Beschäftigtenstand. Die meisten Stellenbesetzungen erfolgten im Verwaltungsbereich (rund 31 %) und im Lehrerbereich (rund 25 %).

Schaubild 21: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 32

4.4.6 Entlohnungsstufen

Rund 23 % der Stellenbesetzungen erfolgen in den Entlohnungsstufen 01 bis 08. Der Frauenanteil liegt bei 69,4 % und ist geringfügig über dem Frauenanteil am Bestand. Circa 44 % aller Stellenbesetzungen erfolgen in den Entlohnungsstufen 09 bis 13 mit einem Frauenanteil von 56,3 %, wobei in den Entlohnungsstufen 11 und 12 die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen unterhalb derer am Bestand liegen und in den Entlohnungsstufen 9, 10 und 13 oberhalb.

Ab der Entlohnungsstufe 14, in denen sich rund 10 % aller Beschäftigten befinden, liegen die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen über den Frauenanteilen am Beschäftigungsstand.

In der Gruppe der nicht zugeordneten Entlohnungsstufen liegt der Frauenanteil an den Besetzungen ebenfalls über dem Frauenanteil am Bestand (vergleiche dazu Anlage 33).

4.4.7 Veränderungen im Beschäftigungsumfang

Veränderungen im Beschäftigungsumfang im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungen sind relativ gering. Insgesamt 68 Beschäftigte veränderten ihre Arbeitszeit, davon 41 von Teilzeit auf Vollzeit und 27 von Vollzeit auf Teilzeit. Der Frauenanteil liegt bei den Veränderungen im Beschäftigungsumfang insgesamt bei 85,3 %.

Tabelle 13: Frauenanteile an den Veränderungen im Beschäftigungsumfang im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Veränderungen	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
Von Vollzeit auf Teilzeit	4	23	27	85,2 %
Von Teilzeit auf Vollzeit	6	35	41	85,4 %
Insgesamt	10	58	68	85,3 %

4.4.8 Beförderungs-/Höhergruppierungsmöglichkeiten

Nicht jede Stellenbesetzung ist für die Beschäftigten auch gleichzeitig mit einer höheren Entlohnung verbunden. Ist die neue Stelle jedoch höher bewertet als die derzeitige Stelle beziehungsweise Entlohnung der oder des Beschäftigten, ist generell die Möglichkeit gegeben, eine höhere Entlohnungsstufe zu erreichen. In den Beschäftigungsstrukturanalysen wurde daher die Frage gestellt, ob mit der Stellenneubesetzung die Möglichkeit gegeben ist, eine höhere Entlohnungsstufe zu erreichen. Diese Frage wurde in 239 Fällen bejaht. Hieran sind 91 männliche und 148 weibliche Beschäftigte beteiligt. Der Frauenanteil liegt bei rund 62 %. Die Beförderungsmöglichkeit scheint damit nicht geschlechtsspezifisch zu sein.

Tabelle 14: Frauenanteile an den Beförderungs-/Höhergruppierungsmöglichkeiten (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Beförderungsmöglichkeit	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
ja	91	148	239	61,9 %
nein	331	534	865	61,7 %
Insgesamt	422	682	1.104	61,8 %

5 Arbeitszeitveränderungen

5.1 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen (2010)

Im Berichtsjahr wurden in 3.655 Fällen Arbeitszeitveränderungen durchgeführt, davon 2.131 Arbeitszeiterhöhungen und 1.524 Arbeitszeitreduzierungen. Frauen sind insgesamt zu 81,9 % beteiligt. Betrachtet man diesbezüglich die Veränderungen der Arbeitszeit in Wochenstunden, so hat sich insgesamt der Saldo um 1.158 Stunden erhöht, welcher jedoch weitgehend stabil ist.

Tabelle 15: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Arbeitszeitveränderungen	Anzahl der Anträge			Veränderungen in Wochenstunden		
	Erhöhungen	Reduzierungen	Insgesamt	Erhöhungen	Reduzierungen	Saldo
Männliche Beschäftigte	354	308	662	3.538	-3.572	-33
Weibliche Beschäftigte	1.777	1.216	2.993	11.949	-10.758	1.191
Insgesamt	2.131	1.524	3.655	15.488	-14.330	1.158
Frauenanteil	83,4 %	79,8 %	81,9 %	77,2 %	75,1 %	

Die Schwerpunkte der Veränderungen bezüglich der Arbeitszeiterhöhung im Berichtsjahr sind vor allem in den Institutionen Studentenwerk, Magistrat Bremerhaven, Polizei Bremen und Immobilien Bremen festzustellen. Arbeitszeitreduzierungen nahmen im Schulbereich (außer dem Sekundarbereich II) sowie bei der Universität zu.

5.2 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2010)

Der Kernbereich, die Eigenbetriebe Bremen und die Sonderhaushalte sind bezogen auf die Anzahl der Arbeitszeitveränderungen am stärksten vertreten. Die Frauenanteile liegen in allen Bereichen über 60 %.

Tabelle 16: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Erhöhungen davon		Insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich			männlich	weiblich		
Kernbereich	128	802	930	86,2%	113	539	652	82,7 %
Sonderhaushalte	149	227	376	60,4%	107	158	265	59,6 %
Eigenbetriebe Bremen	57	547	604	90,6%	50	345	395	87,3 %
Anstalten des öffentlichen Rechts	5	70	75	93,3%	2	79	81	97,5 %
Stiftungen des öffentlichen Rechts	5	15	20	75,0%	14	32	46	69,6 %
Magistrat Bremerhaven	8	94	102	92,2%	17	55	72	76,4 %
Eigenbetriebe Bremerhaven					3		3	0,0 %
Sonstiger Geltungsbereich	2	22	24	91,7%	2	8	10	80,0 %
Insgesamt	354	1.777	2.131	38,4%	308	1.216	1.524	79,8 %

5.3 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2010)

Über zwei Drittel der Arbeitszeitveränderungen erfolgten in den Personalgruppen des Lehr-, Erziehungs- und Betreuungspersonals, der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, des Verwaltungs-, Forschungs- und Küchenhilfspersonals und der Raumpflegerinnen und Raumpfleger. Am höchsten sind die Frauenanteile im Bereich der Arbeitszeiterhöhung bei den Raumpflegerinnen und Raumpfleger sowie beim Küchenhilfspersonal. Im Bereich der Arbeitszeitreduzierung sind die höchsten Frauenanteile beim Strafvollzugspersonal zu verzeichnen. Am niedrigsten sind die Frauenanteile beim Forschungspersonal mit rund 47 % an den Arbeitszeiterhöhungen und circa 44 % an den -reduzierungen.

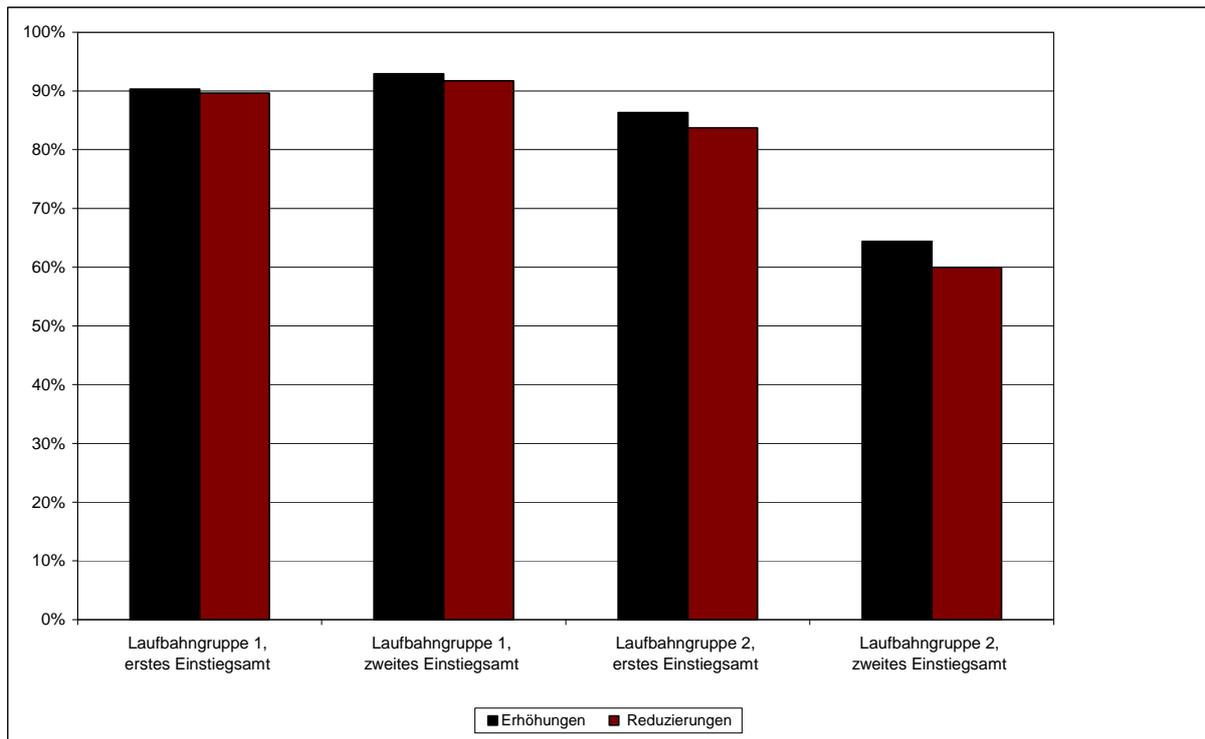
Tabelle 17: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Personalgruppe	Erhöhungen davon		Insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich			männlich	weiblich		
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	41	383	424	90,3 %	40	243	283	85,9 %
Polizei	11	56	67	83,6 %	13	43	56	76,8 %
Feuerwehr			0		1	1	2	50,0 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	5	56	61	91,8 %	2	30	32	93,8 %
Strafvollzugspersonal	1	5	6	83,3 %	0	3	3	100,0 %
Lehrpersonal	81	403	484	83,3 %	76	279	355	78,6 %
Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	43	435	478	91,0 %	26	270	296	91,2 %
Personal der Gesundheitspflege	1	7	8	87,5 %	2	14	16	87,5 %
Technisches Personal	20	25	45	55,6 %	14	20	34	58,8 %
Steuerpersonal	5	56	61	91,8 %	9	35	44	79,5 %
Forschungspersonal	128	112	240	46,7 %	103	80	183	43,7 %
Raumpfleger und Raumpflegerinnen, Küchenhilfspersonal	13	187	200	93,5 %	13	159	172	92,4 %
Sonstiges Personal	5	46	51	90,2 %	9	37	46	80,4 %
Nicht zugeordnet	0	6	6	100,0 %	0	2	2	100,0 %
Insgesamt	354	1.777	2.131	83,4 %	308	1.216	1.524	79,8 %

5.4 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2010)

Circa 32 % der Arbeitszeitveränderungen erfolgen in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, gefolgt von der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt mit anteilig rund 29 % und der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt mit anteilig circa 26 %. Die Frauenanteile an den Erhöhungen liegen über denen der Reduzierungen. Am geringsten ist der Frauenanteil in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt mit 64,6 % bei den Erhöhungen beziehungsweise 60 % bei den Reduzierungen.

Schaubild 22: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 34

5.5 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2010)

Auf einzelne Entlohnungsstufen bezogen, ist der größte Anteil der Arbeitszeitveränderungen mit 27,5 % in der Entlohnungsstufe 13 zu verzeichnen, wobei rund 93 % der Fälle auf das Lehr- und Forschungspersonal entfallen und im Speziellen auf die Lehrerinnen zutrifft. Der Frauenanteil in der Entlohnungsstufe 13 liegt bei circa 69 % innerhalb der Arbeitszeiterhöhungen und bei rund 63 % innerhalb der Arbeitszeitreduzierungen. Nach der Entlohnungsstufe 13 folgen die Entlohnungsstufen 8 und 9 mit zusammen 31,8 % und jeweils über 88 % Frauenanteile bei den Arbeitszeiterhöhungen und -reduzierungen. Mehrheitlich sind diese Arbeitszeitveränderungen bei Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie dem Verwaltungspersonal und im Speziellen beim Erziehungs- und Betreuungspersonal zu verzeichnen (vergleiche dazu Anlage 35).

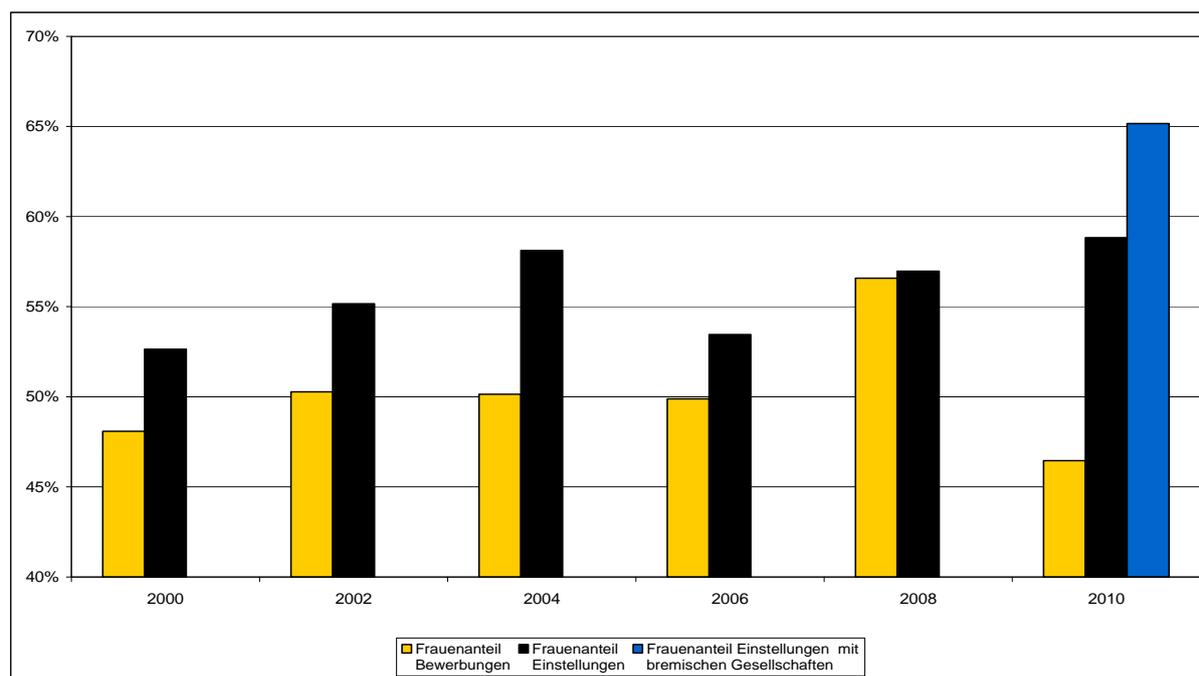
6 Auszubildende

Im Berichtsjahr wurden im Geltungsbereich des LGG 1.418 Auszubildende in mehr als 70 unterschiedlichen Ausbildungsberufen eingestellt. Davon entfallen 483 Auszubildende auf die bremischen Mehrheitsgesellschaften und 935 Einstellungen auf den Kernbereich, die Stiftungen, den Magistrat Bremerhaven und den sonstigen Geltungsbereich.

6.1 Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Geschlecht (2000 bis 2010)

Die Zahl der eingestellten Auszubildenden stieg von 796 in 2000 auf 935 beziehungsweise 1.418 inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften in 2010 an, wobei der Anstieg gegenüber 2008 insbesondere beim Landesinstitut für Schule, bei der Polizei und bei der Feuerwehr zu verzeichnen ist. Der Anteil der Auszubildenden in der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH ist gegenüber der Vergleichsperiode gesunken, weil die große Mehrheit der Auszubildenden seit 2009 über das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) geführt wird. Der Frauenanteil an den Einstellungen liegt bei 58,8 % und ist im Vergleich zu 2008 wiederum um 1,8 %-Punkte gestiegen. Berücksichtigt man die bremischen Mehrheitsgesellschaften liegt ein Frauenanteil von 65,2 % vor. Dieser hohe Anteil lässt sich darauf zurückführen, dass sowohl absolut als auch relativ sehr viele weibliche Auszubildende bei der Gesundheit Nord gGmbH beschäftigt sind.

Schaubild 23: Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000 bis 2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 36

6.2 Frauenanteile an den Auszubildenden nach Bereichen

Rund 56 % aller Auszubildenden wurden im Kernbereich der bremischen Verwaltung (einschließlich Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH) eingestellt. Der Frauenanteil lag mit 470 weiblichen Auszubildenden von 794 Auszubildenden insgesamt bei circa 59 % und bei den Bewerbungen bei rund 46 %. Mit 162 Auszubildenden (Frauenanteil circa 67 %) ist das AFZ und mit 321 Referendarinnen und Referendaren (Frauenanteil rund 68 %) das Landesinstitut für Schule (LIS) am stärksten vertreten. In den Vollzugsdiensten wurden bei der Feuerwehr 4 weibliche Auszubildende eingestellt (Frauenanteil rund 13 %), im Justizvollzug liegt der Frauenanteil bei circa 20 % und bei der Polizei betrug der Frauenanteil bei rund 37 %. In den restlichen Dienststellen liegen die Frauenanteile über circa 50 %.

Im Bereich der Stiftungen wurden beim Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung 8 Ausbildungsverhältnisse begründet, davon sind 4 weiblich besetzt. Der Frauenanteil liegt bei 50 %. Im Bereich des Magistrats Bremerhaven wurden 54 Auszubildende eingestellt. Mit 22 weiblichen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei rund 41 %. Im sonstigen Geltungsbereich wurden insgesamt 79 Ausbildungsverhältnisse begründet, der Frauenanteil liegt bei rund 68 % (vergleiche dazu Anlage 37). In den bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden 483 Auszubildende eingestellt, wovon 374 Personen, das heißt circa 77 % weiblichen Geschlechts sind.

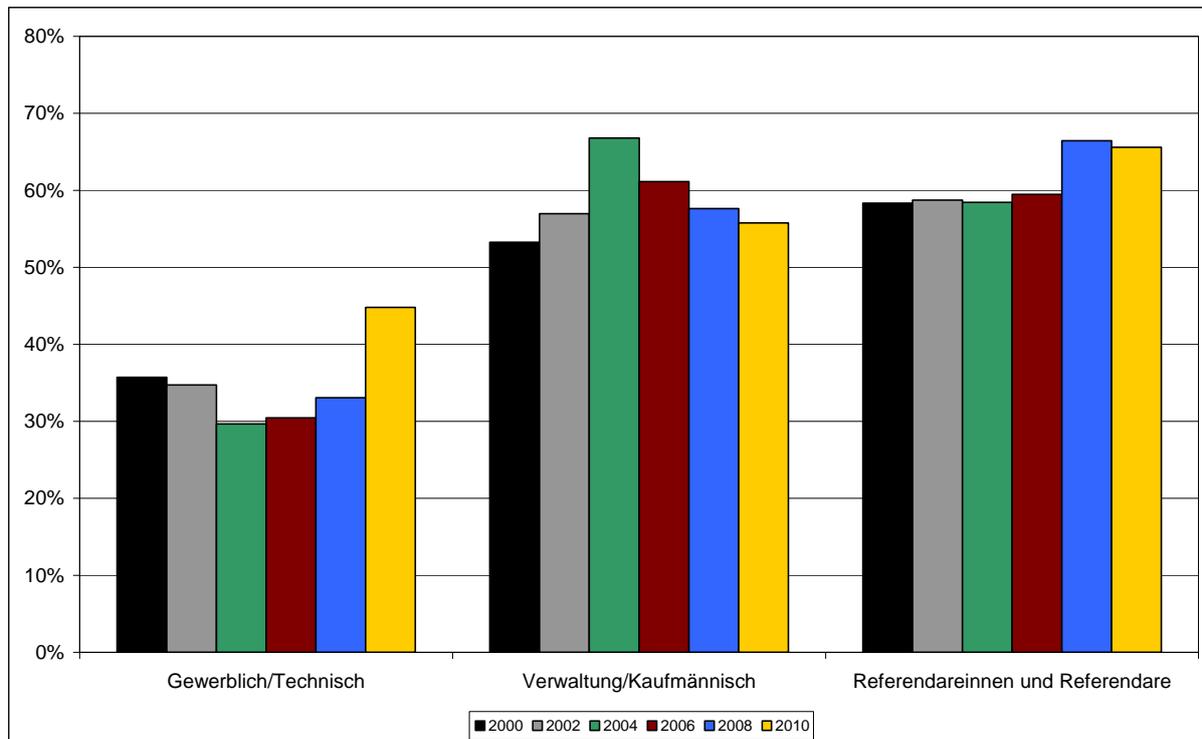
6.3 Frauenanteile an den Einstellungen nach anderen Ausbildungsberufen/-kategorien

Aus dem nachfolgenden Schaubild ist zu entnehmen, wie sich die Frauenanteile in den Ausbildungskategorien seit 2000 entwickelt haben. Während der Frauenanteil an den gewerblich-technischen Ausbildungsberufen deutlich gestiegen ist, ist er bei den verwaltungstypischen Berufen weiter gesunken. Bei den Referendarinnen und Referendaren ist der Frauenanteil weiterhin auf einem hohen Niveau.

Rund 47 % der Ausbildungsverhältnisse wurden in den verwaltungstypischen beziehungsweise kaufmännischen Berufen begründet. Von 441 Auszubildenden sind 246 weiblich, ihr Anteil beträgt circa 56 %. Rund 43 % aller Auszubildenden wurden als Referendarinnen und Referendare (für das Lehramt an öffentlichen Schulen) eingestellt. Die Begründung dieser Ausbildungsverhältnisse richtet sich nach gesetzlichen Grundlagen. Es wird eine Rangreihe gemäß der Leistungen aus dem ersten Staatsexamen gebildet. Eine Auswahl nach Geschlecht erfolgt nicht. Von 398 Referendarinnen und Referendaren sind 261 weiblich, ihr Anteil beträgt rund 66 %.

Von 96 Auszubildenden in eher als „frauenuntypisch“ geltenden gewerblich-technischen Ausbildungsberufen sind 43 weibliche Auszubildende, ihr Anteil beträgt circa 45 %. Dies entspricht rund 10 % der weiblichen Auszubildenden insgesamt.

Schaubild 24: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorien (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 38

6.4 Frauenanteile an den Bewerbungen

Die Anzahl der Bewerbungen insgesamt ist von 7.043 in 2000 auf 13.091 in 2006 kontinuierlich gestiegen und in den Jahren 2008 und 2010 deutlich gesunken. Im Berichtsjahr lagen 8.667 Bewerbungen vor (ohne bremische Mehrheitsgesellschaften).

Die Frauenanteile lagen in den Vorjahren bei rund 50 %. In 2008 ist der Anteil auf circa 57 % angestiegen, wohingegen er im Berichtsjahr auf rund 47 % gesunken ist.

Ein Drittel der Bewerberinnen und Bewerber hat sich um einen Ausbildungsplatz bei der Polizei beworben. Besonders beliebt sind darüber hinaus die Ausbildungsplätze zur Verwaltungsfachangestellte und zum Verwaltungsfachangestellten. Angaben zur Anzahl der Bewerbungen auf die Referendariatsstellen liegen in diesem Berichtsjahr nicht vor. Durchschnittlich entfielen in 2010 auf jeden Ausbildungsplatz 8,1 Bewerbungen; bei den weiblichen Auszubildenden 7,1 und bei den männlichen 9,5 Bewerbungen.

7 Fort- und Weiterbildung

Die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden im Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) von unterschiedlichen Anbietern durchgeführt, wobei das Landesinstitut für Schule (LIS) die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterschiedlich erfasst.

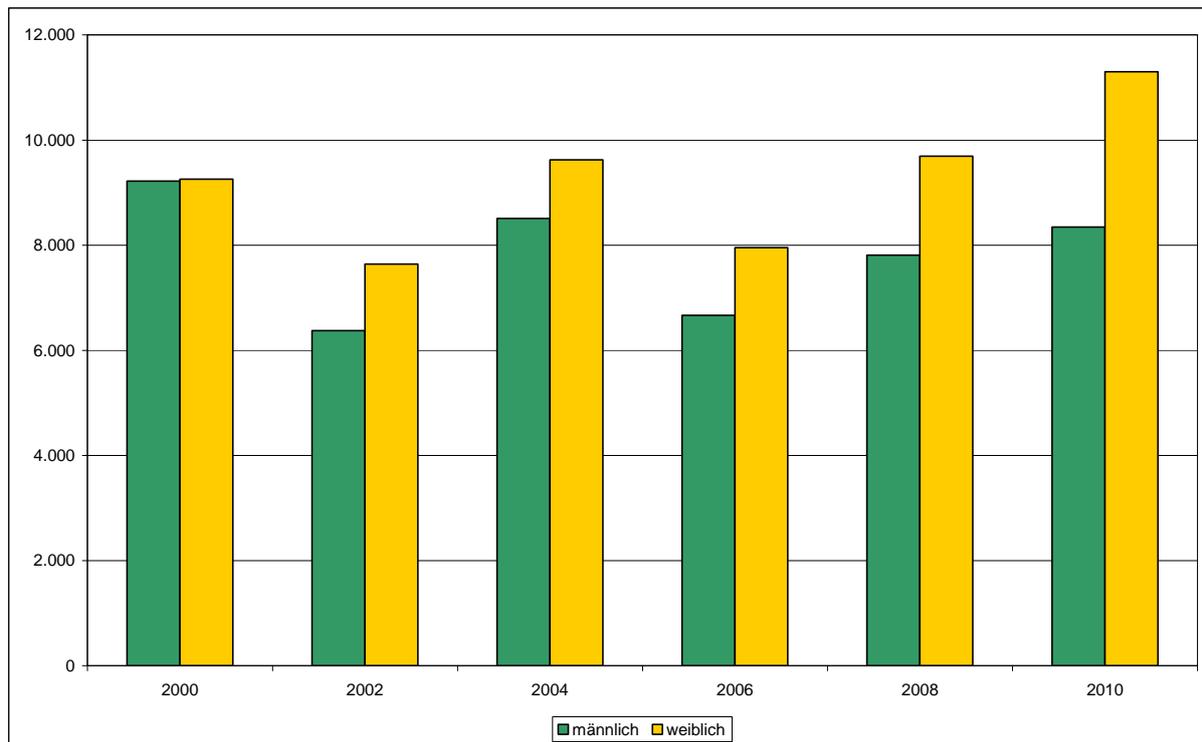
Während die Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte aus dem Fortbildungsprogramm des LIS in einer Datenbank erhoben werden, die seit dem 2. Halbjahr 2008 für die LGG - Berichterstattung genutzt wird, gibt es für die zusätzlich zu diesem Fortbildungsprogramm durchgeführten Veranstaltungen im Schulbereich keine detaillierten Auswertungen. Dabei handelt es sich hauptsächlich um unterjährig von den Schulen angeforderte Fortbildungsmaßnahmen, die schulintern von Dozentinnen und Dozenten des LIS durchgeführt werden, wie beispielsweise Supervisionen, Beratungsgespräche in den Fachkonferenzen, Schulungen der Leitungskräfte, Fachinformationsveranstaltungen et cetera. Da eine genaue geschlechtsspezifische Zuordnung der an diesen schulinternen Fortbildungen teilnehmenden Beschäftigten nicht möglich ist, wurden diese in die nachfolgende Berichterstattung nicht einbezogen.

Ohne die Berücksichtigung dieser zusätzlichen Veranstaltungen des LIS haben insgesamt 19.643 Beschäftigte an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen. Der Frauenanteil beträgt rund 58 %. Bei einem Beschäftigtenbestand von 34.412 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben folglich rund 57 % aller Beschäftigten (circa 54 % aller Männer und rund 60 % aller Frauen) im Geltungsbereich des LGG im Berichtsjahr eine Fortbildungsveranstaltung besucht.

7.1 Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht

Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen schwankt in den einzelnen Erhebungsjahren und ist seit 2000 insgesamt gestiegen. Der Frauenanteil erhöhte sich in diesem Zeitraum von circa 50 % auf rund 58 %. Gegenüber 2008 hat sich die Anzahl der Veranstaltungsteilnehmerinnen und Veranstaltungsteilnehmer in diesem Berichtsjahr um 2.138 auf 19.643 erhöht.

Schaubild 25: Entwicklung der Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



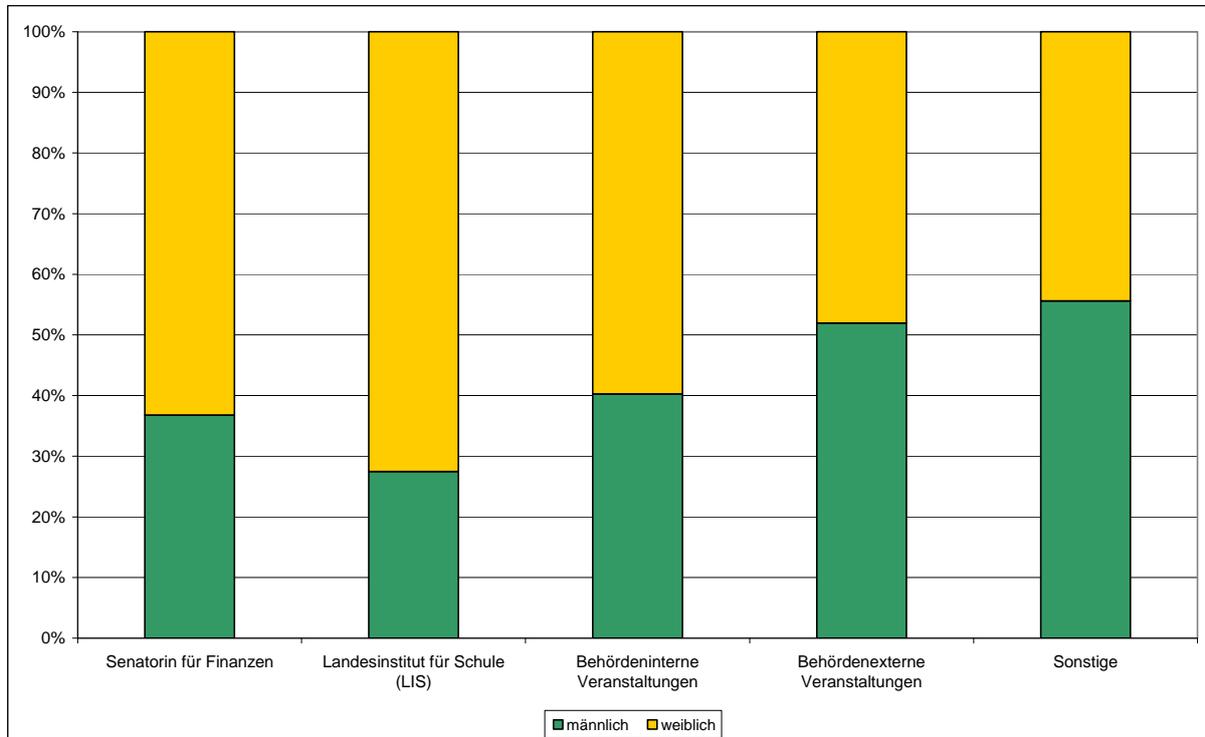
Quelle: Siehe Anlage 39

7.2 Frauenanteile nach Fortbildungsanbietern

Im Berichtsjahr besuchten etwa 32 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Fortbildungsveranstaltungen im Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) der Senatorin für Finanzen, wobei der Frauenanteil rund 63 % betrug. An Fortbildungen haben insgesamt circa 42 % der Beschäftigten teilgenommen.

Während die behördeninternen Veranstaltungen mit rund 60 % mehrheitlich von Frauen besucht wurden, nahmen an den behördenexternen Veranstaltungen mit etwa 52 % überwiegend Männer teil. Rund 12 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer besuchten Veranstaltungen im Rahmen des Fortbildungsprogramms des LIS, wo der Frauenanteil in Höhe von circa 73 % mit Abstand am größten war. Die restlichen rund 14 % der an Fortbildungen teilnehmenden Beschäftigten besuchten mit einem Frauenanteil von rund 44 % sonstige Veranstaltungen, die überwiegend bei Radio Bremen und innerhalb der Bremer Landesbank stattfanden.

Schaubild 26: Entwicklung der Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht und Fortbildungsanbietern (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

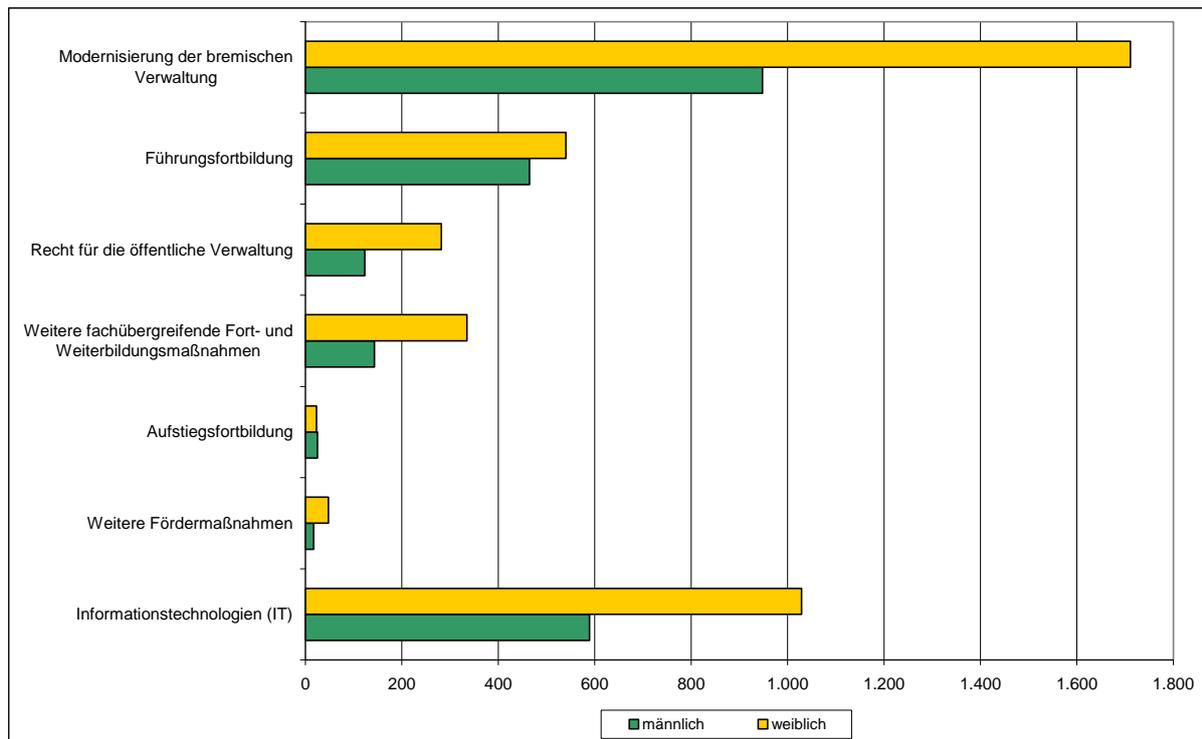


Quelle: Siehe Anlage 40

7.3 Frauenanteile nach Themenbereichen

Die Fortbildungsveranstaltungen der Senatorin für Finanzen werden nach Themenbereichen gegliedert ausgewiesen. Von den insgesamt 6.278 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (Frauenanteil etwa 63 %) besuchte die Mehrzahl Veranstaltungen zur „Modernisierung der bremischen Verwaltung“ (2.659, Frauenanteil rund 64 %) und zu „Informationstechnologien“ (1.618, Frauenanteil etwa 64 %). Am niedrigsten ist der Frauenanteil mit circa 48 % an den Aufstiegslehrgängen zur Qualifizierung für Ämter in der Laufbahngruppe 2, erstes beziehungsweise zweites Einstiegsamt, an denen insgesamt etwa 1 % der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer teilnahmen. Der höchste Frauenanteil liegt bei rund 74 % im Themenbereich „Weitere Fördermaßnahmen“ vor.

Schaubild 27: Anzahl der teilnehmenden Beschäftigten an den Fortbildungsmaßnahmen der Senatorin für Finanzen nach Themenbereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



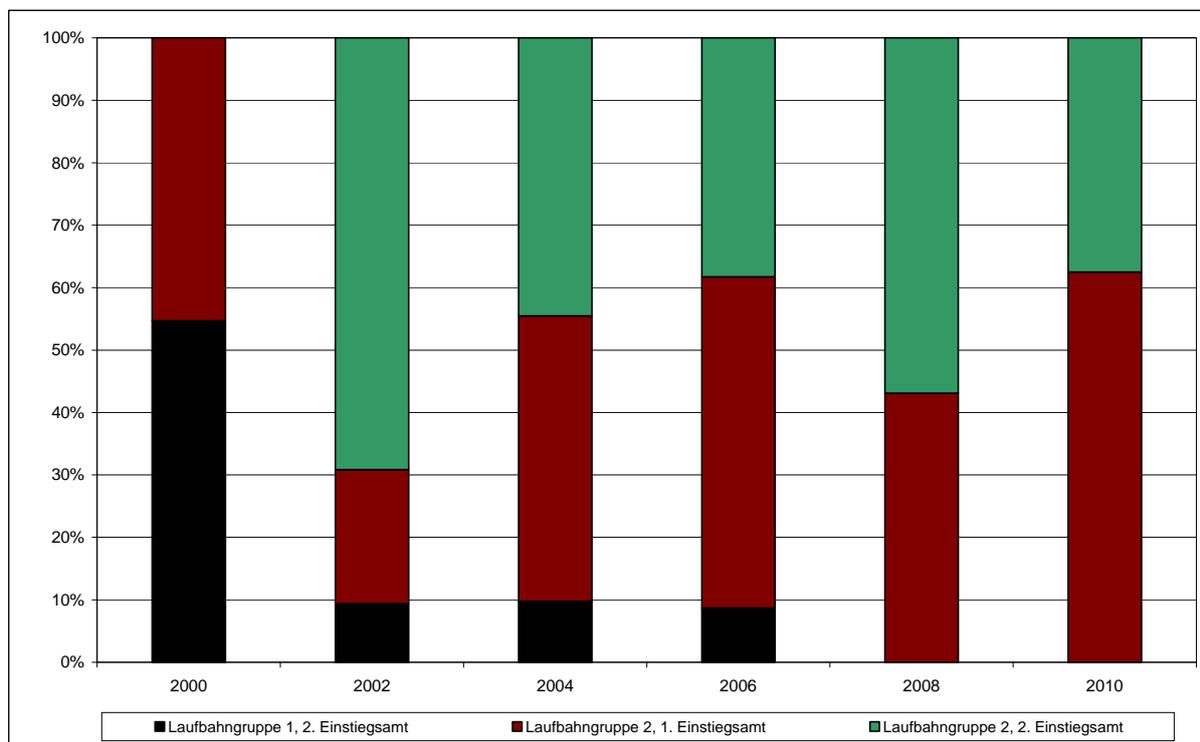
Quelle: Siehe Anlage 41

7.4 Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen (2000 bis 2010)

Mit der Teilnahme an einem Aufstiegslehrgang können Beschäftigte die Qualifizierung für einen Übergang in die nächst höhere Laufbahngruppe erlangen. Insgesamt gibt es im Fortbildungsprogramm der Senatorin für Finanzen 3 unterschiedliche Arten von Aufstiegslehrgängen: Fortbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung zur „Verwaltungsfachangestellte“ beziehungsweise zum "Verwaltungsfachangestellten“ (VFA-Kurse) mit der Möglichkeit zum Aufstieg in die Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, Kurse zur Vorbereitung auf den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung allgemeine Dienste, erstes Einstiegsamt und für den Aufstieg zur Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14. In 2008 und im aktuellen Berichtsjahr wurden wegen mangelnder Bewerberzahlen keine VFA - Kurse für den Aufstieg in den ehemaligen mittleren Dienst durchgeführt. Während sich im letzten Berichtsjahr die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer noch auf den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt vorbereiteten, hat sich das Verhältnis in diesem Jahr umgekehrt. Für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt bereiten sich circa 63 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor, während etwa 38 % den Aufstieg in ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 anstreben.

Waren im Jahr 2000 die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den VFA - Kursen anteilig noch am stärksten vertreten, sind es seit 2006 abwechselnd die teilnehmenden Beschäftigten an den Kursen zum Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, erstes beziehungsweise zweites Einstiegsamt. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Aufstiegslehrgänge gezielt nach Bedarfen gesteuert und angeboten werden. Die Teilnehmerzahlen liegen in diesem Bereich deshalb deutlich niedriger als in den anderen Themenbereichen.

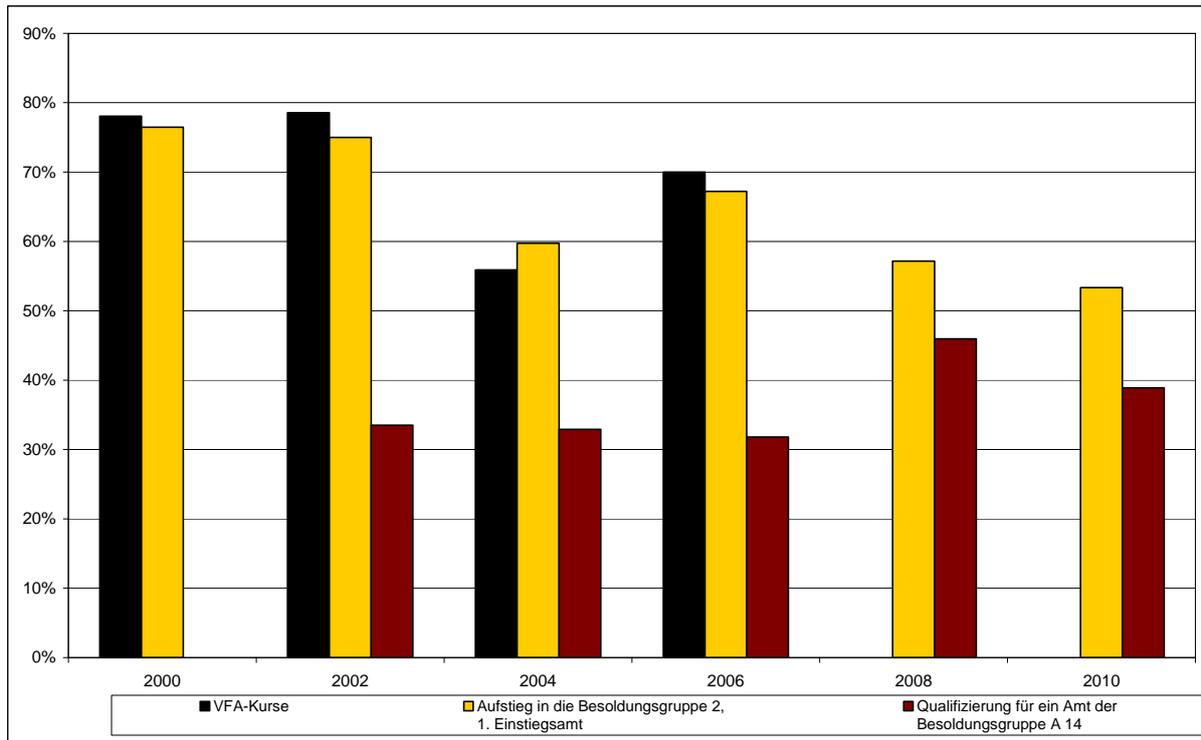
Schaubild 28: Entwicklung der Verteilung der Aufstiegslehrgänge nach Laufbahngruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 42

Die Frauenanteile insgesamt an den Aufstiegslehrgängen waren in 2000 mit circa 77 % hoch und schwankten anschließend um die 50 %-Marke. Im Berichtsjahr liegt der Frauenanteil an den Aufstiegslehrgängen insgesamt bei knapp 48 %. Im Vergleich zum vorherigen Berichtsjahr 2008 ist dies ein Rückgang von rund 3 %-Punkten. Dabei sind die Frauen in den Aufstiegslehrgängen für die Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt mit etwa 53 % deutlich stärker vertreten, als mit knapp circa 39 % in den Lehrgängen für den Aufstieg in Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt. Das erklärte Ziel bei Veranstaltungen, die auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten, einen Frauenanteil von 50 % zu erzielen, wurde somit bislang noch nicht vollständig erreicht. Außerdem ist die Gesamtanzahl nach einem Höchstwert von 348 Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Jahr 2004 stetig gesunken und liegt in 2010 bei 48 teilnehmenden Beschäftigten insgesamt.

Schaubild 29: Entwicklung der Frauenanteile an den teilnehmenden Beschäftigten der Aufstiegslehrgänge (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 43

8 Entsendung in Gremien

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

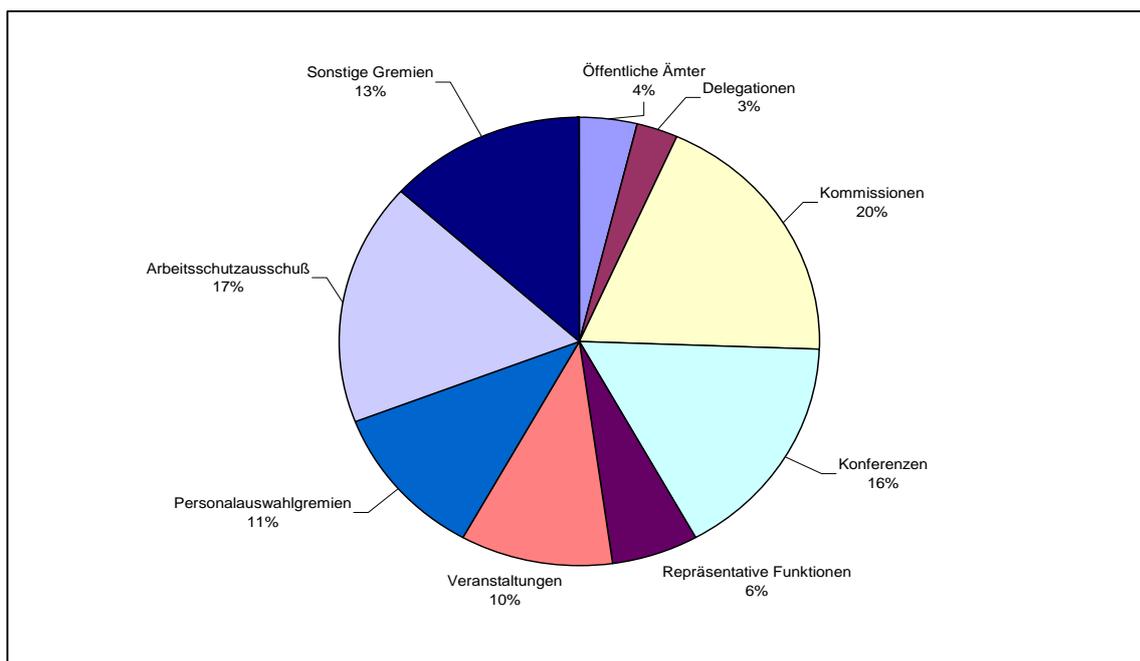
In der „Handreichung zum LGG für Frauenbeauftragte“ der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau ist zu den Gremien aufgeführt, dass die Aufzählung im Gesetz nicht abschließend ist. Gremien in diesem Sinne sind Gruppen, an denen Beschäftigte teilnehmen, die sich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

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

8.1 Anteile der Gremien an den Entsendungen (2010)

Die Entsendungen erfolgten anteilig am stärksten in Kommissionen, Arbeitsschutzausschüssen, Konferenzen, sonstigen Gremien sowie Personalauswahlgremien.

Schaubild 30: Anteile der Gremien an den Entsendungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



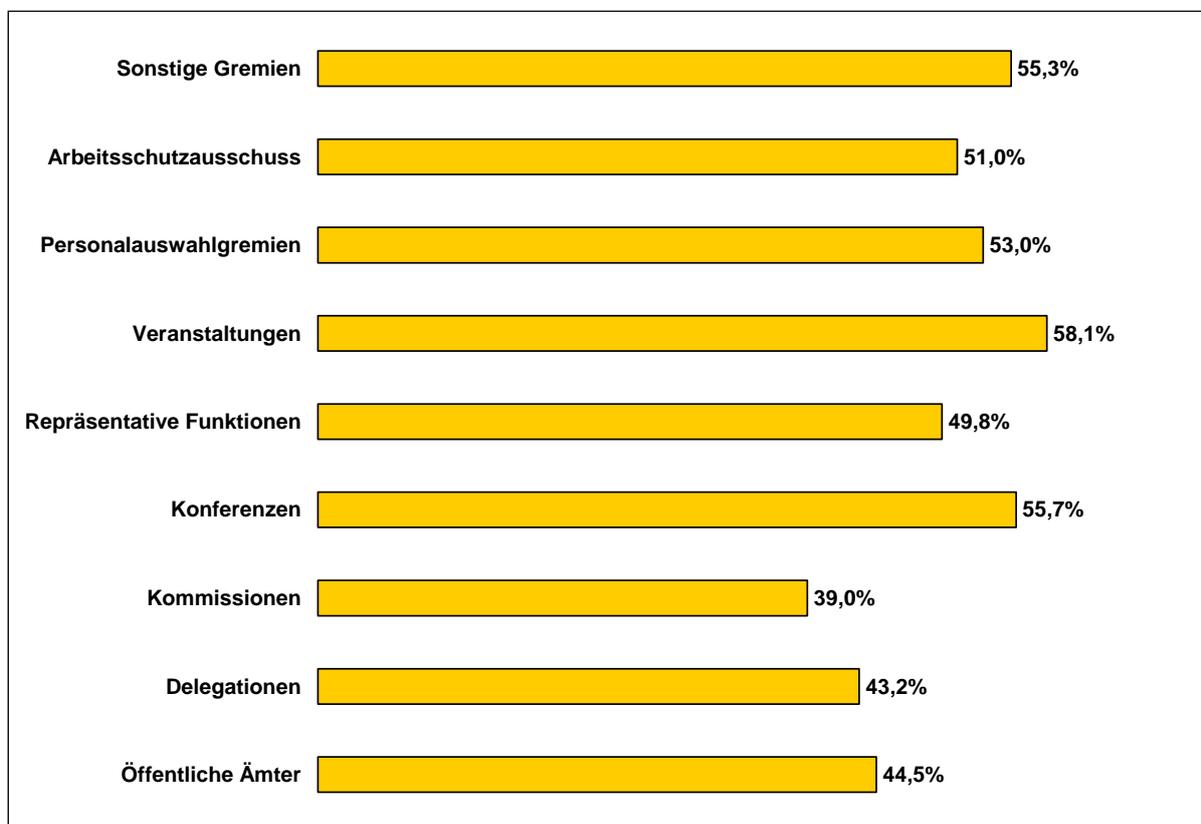
Quelle: Siehe Anlage 44

8.2 Frauenanteile an den Entsendungen in Gremien (2000 bis 2010)

Die Erfassung der Anzahl von Entsendungen in Gremien hat sich seit 2000 deutlich erhöht. 2000 wurden 1.309 Entsendungen erfasst, im Berichtsjahr sind es bereits 3.522. Parallel dazu erhöhte sich auch der Anteil der Frauen von rund 31 % auf etwa 51 %. Im Vergleich zu den Zahlen von 2008 ist im Berichtszeitraum ebenfalls eine Steigerung um rund 4 %-Punkte erkennbar.

Am stärksten sind die Frauen mit rund 58 % an den Veranstaltungen und mit etwa 56 % in Konferenzen beteiligt. Am geringsten liegen die Frauenanteile mit rund 39 % in den Kommissionen und mit circa 43 % in Delegationen.

Schaubild 31: Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 45

9 Frauenbeauftragte

Gemäß § 11 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sind in allen personalratsfähigen Einheiten, das heißt in Dienststellen mit mindestens 4 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen eine Frauenbeauftragte sowie eine Stellvertreterin, die die Frauenbeauftragte bei Verhinderung vertritt, zu wählen. Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des LGG in den jeweiligen Dienststellen zu fördern (vergleiche § 15 Absatz 4 Satz 1 LGG).

Die bremischen Mehrheitsgesellschaften werden gesondert dargestellt. Im Vergleich zu den anderen dargestellten Daten des öffentlichen Dienstes, sind für die bremischen Mehrheitsgesellschaften damit allerdings nur stichtagsbezogene Vergleiche, nicht aber Periodenvergleiche möglich.

Um eine Vergleichbarkeit der Anzahl der Dienststellen mit der Anzahl der dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und der Anzahl an Frauenbeauftragten herzustellen, wurden die Dienststellen, die gemeinsam eine Frauenbeauftragte gewählt haben, zu einer Einheit zusammengefasst. So sind beispielsweise das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) und die Verwaltungsschule in diesem Sinne eine Dienststelle mit einer (gemeinsamen) Frauenbeauftragten.

Durch diese Zählweise der zusammengefassten Dienststellen wird eine eindeutige Gegenüberstellung von Dienststellen mit und ohne Frauenbeauftragte und dem dort beschäftigten weiblichen Personal ermöglicht.

Die in die Berichterstattung einbezogenen 109 Dienststellen reduzieren sich durch die Zusammenfassungen für die Darstellung dieses Abschnittes auf 99 (als Bezugsgröße), von denen in 76 Dienststellen Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen vorhanden sind. Diese vertreten rund 90 % aller weiblichen Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG. Von den im LGG berücksichtigten 19 bremischen Mehrheitsgesellschaften haben 5 eine Frauenbeauftragte (vergleiche dazu Anlage 46).

Die nachfolgenden Auswertungen beziehen sich entsprechend der vorgenannten Aussagen auf die Anzahl der Dienststellen beziehungsweise der bremischen Mehrheitsgesellschaften und nicht auf die Anzahl der Frauenbeauftragten.

Einige Frauenbeauftragte wurden aus mehreren Dienststellen für eine gemeinsame Vertretung gewählt:

- das AFZ mit der Verwaltungsschule,
- die Senatskanzlei mit dem Rathaus,
- das Amt für Soziale Dienste mit dem Jobcenter,
- die Universität Bremen mit der Staats- und Universitätsbibliothek,
- das Stadtamt mit der Marktverwaltung.

In einigen Dienststellen wurden mehrere Frauenbeauftragte für verschiedene Personalgruppen gewählt:

- Zum Teil in den Gerichten für den Verwaltungs- und für den Richterlichen Dienst
- sowie in der Universität Bremen und der Hochschule Bremerhaven für das Verwaltungs- und für das Wissenschaftliche Personal.

Zudem findet das LGG für die sich in Ausbildung befindenden Beschäftigten und Nachwuchskräfte sowie in der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) keine Anwendung. Die ZGF hat somit zwar keinen Frauenförderplan und keine gewählte Frauenbeauftragte, jedoch werden wichtige Inhalte des LGG auch ohne diese Instrumente wie in anderen Dienststellen umgesetzt.

Bremerhaven wird mit 41 Dienststellen und 4 Wirtschaftsbetrieben wegen der nicht differenzierten Datengrundlagen nur als eine Einheit dargestellt. Nach Kenntnis der ZGF wurden in mehreren Bremerhavener Dienststellen Frauenbeauftragte gewählt. Jene Bremerhavener Frauenbeauftragten habe eine Sprecherin gewählt.

Der Bereich der Schulen der Stadtgemeinde Bremen stellt eine personalratsfähige Einheit im Sinne des Bremischen Personalvertretungsgesetzes dar und verfügt gemäß § 11 Absatz 1 des LGG über eine Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin.

Aus erhebungstechnischen Gründen wurde die Gesundheit Nord gGmbH, zusammen mit der Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH, als eine Einheit dargestellt und somit mit einer Frauenbeauftragten dargestellt. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass es zugleich in den Kliniken, die unter dem Dach der Gesundheit Nord gGmbH zusammengefasst sind, gewählte Frauenbeauftragte gibt. Nach Kenntnis der ZGF haben die Kliniken bereits viele unterschiedliche Frauenfördermaßnahmen beziehungsweise -pläne entwickelt, was zu einem großen Teil der Initiative der Frauenbeauftragten zu verdanken ist.

Insbesondere durch die Zusammenfassung des Magistrats Bremerhaven und des gesamten Schulbereiches zu jeweils einer Dienststelle ist die tatsächliche Anzahl der Institutionen, in denen eine Frauenbeauftragte gewählt wurde, höher als die vorgenannte Zählweise.

9.1 Anzahl der Dienststellen mit einer gewählten Frauenbeauftragten (2000 bis 2010)

Die Anzahl der Dienststellen, in denen eine Frauenbeauftragte gewählt wurde, ist von 64 in 2000 auf 76 in 2010 angestiegen.

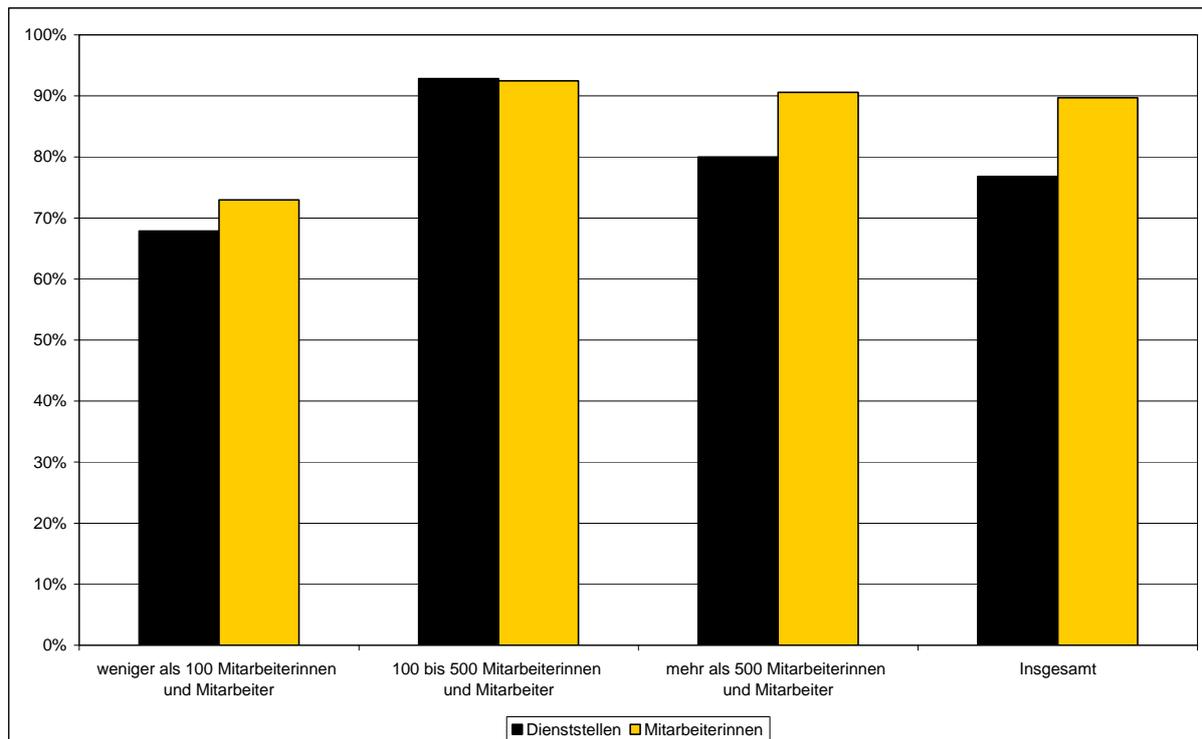
Tabelle 18: Entwicklung Anzahl der Dienststellen mit einer gewählten Frauenbeauftragten (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststellen	2000	2002	2004	2006	2008	2010*
Anzahl	64	73	78	80	76	76
Anteil	64,6%	73,7%	78,8%	80,8%	76,8%	76,8%
*Bezugsjahr ist das aktuelle Berichtsjahr 2010 mit 99 Dienststellen.						

9.2 Anzahl der Mitarbeiterinnen, die eine Frauenbeauftragte gewählt haben, nach Größe der Dienststellen (2010)

Um zu untersuchen, ob es eine Abhängigkeit zwischen der Größe der Dienststellen und der Beschäftigung von Frauenbeauftragten gibt, wurden die Dienststellen zunächst in 3 Größenklassen eingestuft: Der Anteil der Dienststellen, die eine Frauenbeauftragte gewählt haben, ist in den Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten am geringsten. Etwa 68 % dieser Dienststellen haben eine Frauenbeauftragte gewählt. In diesen Dienststellen werden circa 73 % der Mitarbeiterinnen von einer Frauenbeauftragten vertreten. In den anderen Dienststellen werden über rund 90 % der Mitarbeiterinnen von einer Frauenbeauftragten vertreten.

Schaubild 32: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 47

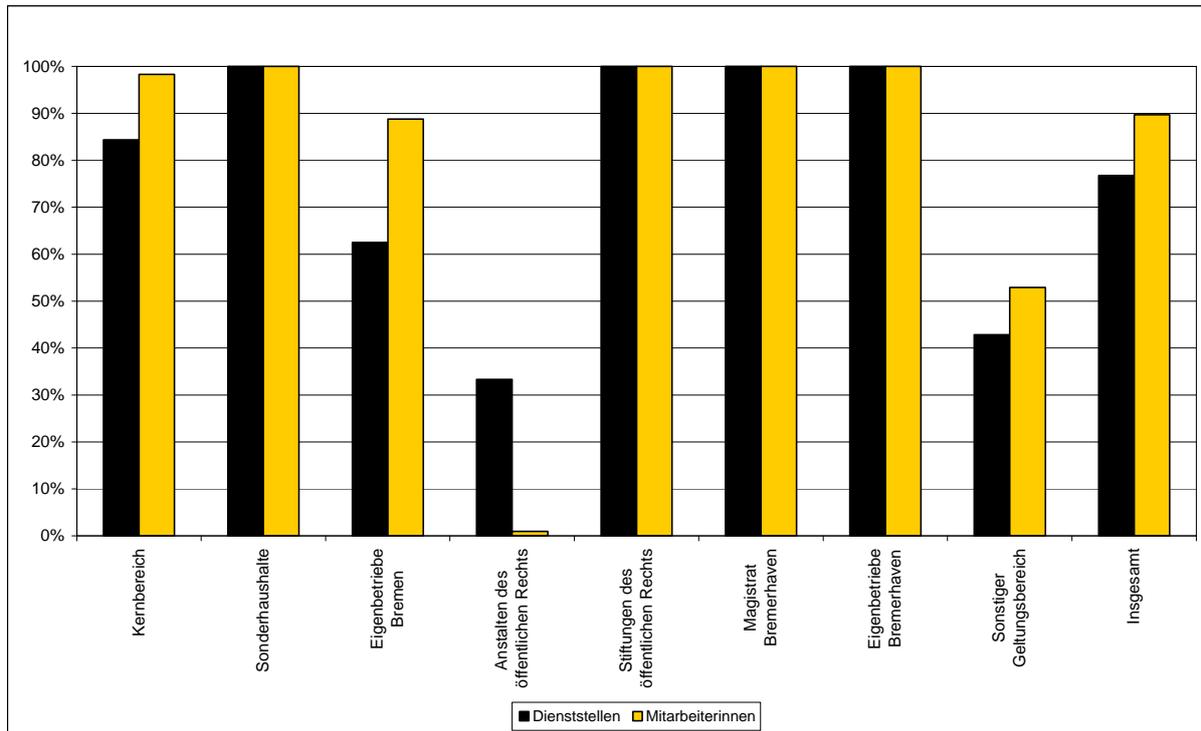
9.3 Anteile der Dienststellen und Mitarbeiterinnen mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2000 bis 2010)

Bei den Anstalten des öffentlichen Rechts sind die Anteile der Dienststellen und der Mitarbeiterinnen mit einer gewählten Frauenbeauftragten am geringsten. Dort ist in rund 33 % der Dienststellen eine Frauenbeauftragte gewählt worden, so dass rund 1 % der weiblichen Beschäftigten vertreten wird.

In allen Stiftungen, Institutionen der Sonderhaushalte, beim Magistrat und im Eigenbetrieb in Bremerhaven wurden Frauenbeauftragte gewählt, so dass in diesen Bereichen 100 % der Mitarbeiterinnen vertreten werden.

Im Kernbereich und in den Eigenbetriebe Bremen sind in circa 63 % bis rund 84 % der Dienststellen Frauenbeauftragte gewählt worden, zwischen rund 89 % und circa 98 % aller weiblichen Beschäftigten werden dort vertreten.

Schaubild 33: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 48

9.4 Befreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

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

2010 sind von insgesamt 87 Frauenbeauftragten rund 36 % von ihrer dienstlichen Tätigkeit in unterschiedlicher Form und Größenordnung befreit. Circa 28 % wurden durch Stundenreduzierung befreit, weitere rund 7 % durch organisatorische Veränderungen unterstützt und circa 11 % haben keine Angaben über die Art ihrer Befreiung gemacht.

Die Stellvertreterinnen wurden zu rund 68 % nicht befreit, circa 19 % haben keine Angaben über die Art der Befreiung gemacht und rund 4 % sind über organisatorische Veränderungen befreit. Etwa 9 % der Stellvertreterinnen wurden durch Stundenreduzierung freigestellt.

Tabelle 19: Art der Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Art der Befreiung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	6	6,7%	3	4,3 %
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	10	11,2%	1	1,4 %
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	4	4,5%	1	1,4 %
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	5	5,6%	1	1,4 %
Stundenreduzierung - keine Angaben	1	1,1%	0	0,0 %
Organisatorische Veränderungen	6	6,7%	3	4,3 %
Keine Befreiung	47	52,8%	47	68,1 %
Keine Angaben	10	11,2%	13	18,8 %
Gesamt	89	100,0%	69	100,0 %

*Andere Gesamtsumme von Frauenbeauftragten, da zu ei Doppelzählungen aufgrund von mehreren Befreiungsgründen einer Dienststelle.

10 Frauenförderpläne

In Frauenförderplänen sind Maßnahmen und Zielvorgaben zur Förderung von Frauen sowie auch der entsprechende Zeitrahmen festzulegen. Gemäß § 6 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ist in jeder Dienststelle, die unter den Geltungsbereich des Gesetzes fällt, ein entsprechender Frauenförderplan zu erstellen. In den Dienststellen, die gemeinsam eine Frauenbeauftragte gewählt haben, gibt es auch einen gemeinsamen Frauenförderplan, so dass sich die Anzahl der Dienststellen als Basis ebenfalls auf 99 Dienststellen sowie auf 19 bremische Mehrheitsgesellschaften reduziert, da 2 Gesellschaften zu dem Klinikverbund gehören und analog zu den Dienststellen in diesem Kapitel als eine Einheit gewertet werden. Die Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften werden separat dargestellt, weil die Daten erstmalig für das Jahr 2010 erhoben wurden und damit keine Zeitvergleiche möglich sind.

10.1 Frauenförderpläne (2000 bis 2010)

Die Anzahl der Dienststellen mit einem Frauenförderplan hat sich seit dem Jahr 2000 um 10 weitere Dienststellen, auf 65 Dienststellen, erhöht. Im Vergleich zu 2008 sind es jedoch 4 Dienststellen weniger. Insgesamt verfügen rund 66 % aller Dienststellen über einen Frauenförderplan (vergleiche dazu Anlage 49).

Tabelle 20: Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststellen	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Anzahl	55	53	64	64	69	65
Anteil	55,6 %	53,5 %	64,6 %	64,6 %	69,7 %	65,7 %

Bezugsjahr ist das aktuelle Berichtsjahr 2010 mit 99 Dienststellen.

Insgesamt sind circa 18 % aller Frauen im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes in Dienststellen beschäftigt, die keinen Frauenförderplan aufgestellt haben; der Frauenanteil beträgt rund 64 %.

In 8 Dienststellen wurden zum Zeitpunkt der Datenerhebung (31.12.2010) Frauenförderpläne erstellt oder aktualisiert. Unter Einbeziehung dieser Dienststellen mit insgesamt 2.743 Beschäftigten wird sich die Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen auf 73 erhöhen. 17 Dienststellen begründeten das Fehlen eines Planes mit einem geringen Personalbestand und/oder einem hohen Frauenanteil. Hiervon sind insgesamt 462 Beschäftigte betroffen.

In den restlichen 9 Dienststellen gibt es für das Fehlen eines Frauenförderplans sonstige Gründe oder keine Angabe von Gründen (vergleiche dazu Anlage 50):

Tabelle 21: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Begründung	Dienststellen	Beschäftigte		
		Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt	8	2.743	2.071	75,5%
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil	17	462	321	69,5%
Sonstiges	4	1.179	591	50,1%
keine Angabe	5	1.042	478	45,9%
Gesamt	34	5.426	3.461	63,8%
In v. H. aller Dienststellen/Beschäftigten	34,3%	15,8%	18,3%	

Von den 19 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die in diesem LGG-Bericht berücksichtigt werden, haben 7 Gesellschaften einen Frauenförderplan. Von den 12 bremischen Gesellschaften ohne Frauenförderplan geben 4 Gesellschaften als Gründe entweder einen zu geringen Personalbestand und/oder einen sehr hohen Frauenanteil an. In einer Gesellschaft wurde zum Zeitpunkt der Datenerhebung (31.12.2010) ein Frauenförderplan erstellt, und in den 7 restlichen Gesellschaften lagen sonstige Gründe vor.

10.2 Ziel- und Zeitvorgaben

Von den 65 Dienststellen mit einem Frauenförderplan haben 5 Dienststellen weder Zeit- noch Zielvorgaben, weitere 5 Dienststellen keine Zeitvorgaben und 1 Dienststelle keine Zielvorgaben. Von diesen 11 Dienststellen haben 4 keine Begründung genannt beziehungsweise halten eine solche Vereinbarung für nicht erforderlich. Bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften sind im Frauenförderplan der bremenports GmbH & Co. KG keine Zeit- und Zielvorgaben sowie in dem Frauenförderplan der Brepark GmbH keine Zeitvorgaben enthalten. Gleichwohl verfügen beide Gesellschaften über allgemeine Pläne, den Frauenanteil zu erhöhen (vergleiche dazu Anlage 51).

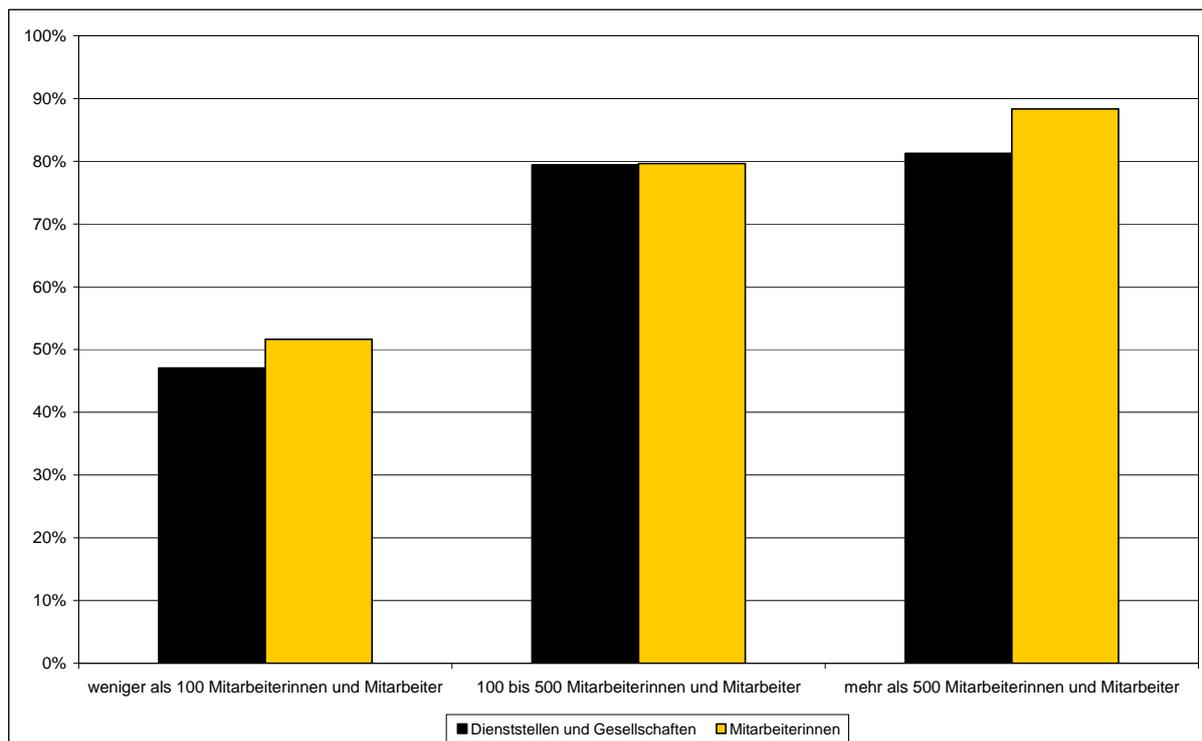
10.3 Frauenförderpläne nach Dienststellengröße

Wie auch bei der Wahl von Frauenbeauftragten sind beim Erstellen von Frauenförderplänen die kleineren Dienststellen und Gesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten anteilig am geringsten vertreten. Von den insgesamt 68 Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten verfügen 47,1 % der Dienststellen und Gesellschaften beziehungsweise 51,6 % der Mitarbeiterinnen über einen Frauenförderplan.

In Dienststellen und Gesellschaften mit 100 bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstellten 79,4 % der Dienststellen und Gesellschaften für 79,6 % der Mitarbeiterinnen Frauenförderpläne. In den Dienststellen und Gesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten wurden in 81,3 % der Dienststellen Frauenförderpläne für 88,3 % der Mitarbeiterinnen erstellt. Insgesamt bestehen 79 Frauenförderpläne im Geltungsbereich des LGG.

Bei den 7 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die über einen Frauenförderplan verfügen, bestehen 2 Institutionen aus weniger als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Insgesamt 8,2 % dieser Mitarbeiterinnen werden über einen Frauenförderplan gesteuert. 4 Gesellschaften verfügen über 100 bis 500 Beschäftigte, wobei circa 67 % der Gesellschaften in dieser Gruppierung über einen Frauenförderplan verfügen beziehungsweise circa 73 % der Mitarbeiterinnen davon erfasst sind. 2 Gesellschaften, die zum Klinikverbund gehören, verfügen über mehr als 500 Beschäftigte und besitzen auch einen Frauenförderplan.

Schaubild 34: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 52

10.4 Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen (2010)

Kernbereich:

Im Kernbereich haben im Berichtsjahr von insgesamt 64 Dienststellen mit 9.251 weiblichen Beschäftigten, 49 Dienststellen einen Frauenförderpläne erstellt. 8.764 weibliche Beschäftigte werden von einem Frauenförderplan erreicht und damit rund 95 % der Mitarbeiterinnen.

Sonderhaushalte:

In den insgesamt 4 Dienststellen haben 4 Dienststellen einen Frauenförderplan aufgestellt, wobei etwa 97 % der Mitarbeiterinnen von einem Frauenförderplan berücksichtigt werden.

Eigenbetriebe Bremen:

Die Hälfte der 8 Bremer Eigenbetriebe verfügen über einen Frauenförderplan, wobei der größte Betrieb - KiTa Bremen (Bremens städtische Kinder- und Familienzentren) mit circa 91 % weiblichen Beschäftigten - bisher noch keinen Frauenförderplan erstellt hat.

Anstalten des öffentlichen Rechts:

Von den 3 Anstalten des öffentlichen Rechts verfügt die Anstalt Immobilien Bremen über einen Frauenförderplan. Insgesamt werden die Mitarbeiterinnen der 3 Anstalten zu 73 % mit einem Frauenförderplan abgedeckt.

Stiftungen des öffentlichen Rechts:

2 der 3 Stiftungen des öffentlichen Rechts haben einen Frauenförderplan erstellt, darunter die größte Stiftung, die Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung. Es werden damit circa 93 % der Mitarbeiterinnen in diese Pläne einbezogen.

Magistrat Bremerhaven & Eigenbetrieb Bremerhaven:

Der Magistrat Bremerhaven verfügt über einen Frauenförderplan, der Entsorgungsbetrieb Bremerhaven, mit einem geringen Frauenanteil von rund 12 %, nicht.

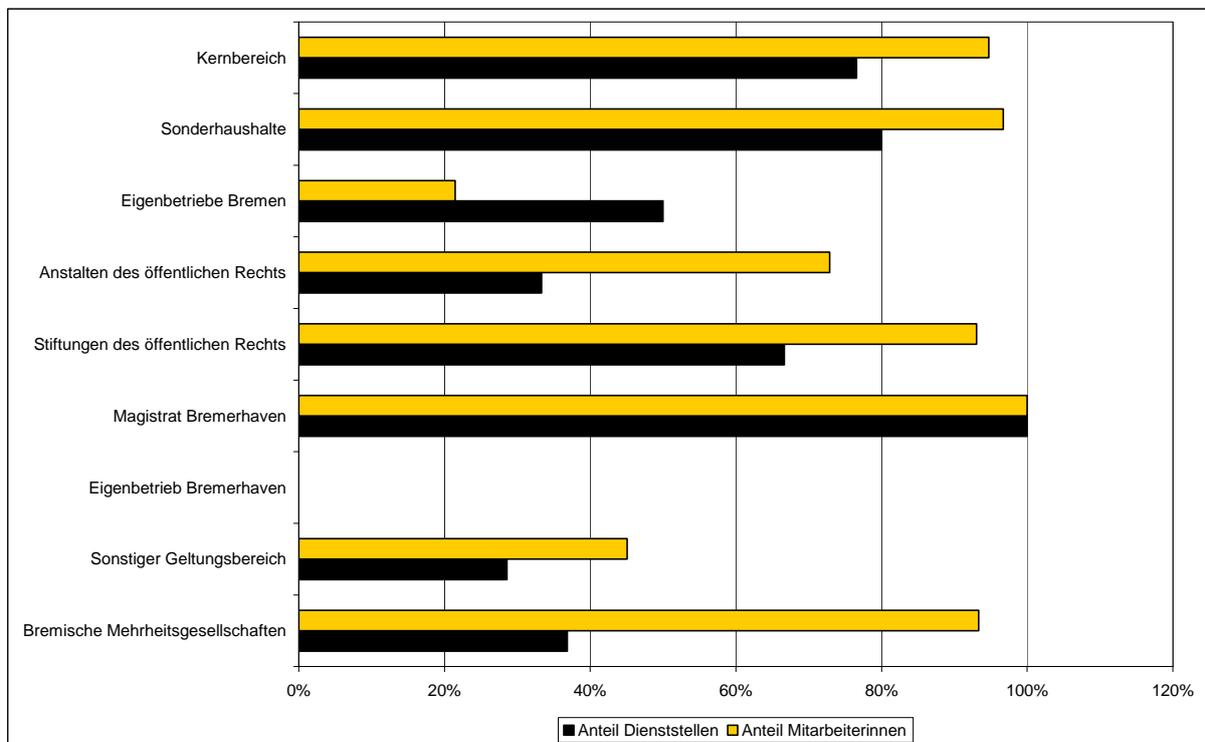
Sonstiger Geltungsbereich:

Von den 14 Institutionen im sonstigen Geltungsbereich verfügen 4 über einen Frauenförderplan und decken damit circa 45 % der Mitarbeiterinnen ab.

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

Von 19 bremischen Mehrheitsgesellschaften verfügen 7 über einen Frauenförderplan. Da zu diesen die Gesellschaften mit den meisten Beschäftigten zählen (Gesundheit Nord gGmbH und Gesundheit Nord Dienstleitungen GmbH) wird ein Frauenanteil von rund 93 % abgedeckt.

Schaubild 35: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 53

11 Widerspruchsverfahren

11.1 Widerspruchsverfahren (2000 bis 2010)

Die Zahl der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten hat sich von 65 in 2000 auf 13 in 2010 reduziert.

Tabelle 22: Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Widerspruchsverfahren	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Anzahl	65	55	29	27	15	13

11.2 Anzahl und Stand der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten (2010)

Von den 13 Widersprüchen bezogen sich jeweils 3 auf Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen. 2 Widersprüche gingen im Bereich organisatorische Maßnahmen ein sowie jeweils 1 Widerspruch bezüglich Vertretungsregelung, sexuelle Diskriminierung, Arbeitszeitänderung und sonstige Maßnahmen. 1 Widerspruch Grund kann nicht eingruppiert werden.

In 4 Fällen wurde den Widersprüchen entsprochen, in weiteren 4 Fällen lag noch keine Entscheidung vor und in 3 Fällen wurde den Widersprüchen nicht entsprochen. In einem Fall wurde eine Kompromisslösung gefunden.

Tabelle 23: Inhalte und Stand der Widerspruchsverfahren (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Inhalte	entsprochen	Kompromisslösung	nicht entsprochen	noch nicht entschieden	Summe
Arbeitszeitänderung				1	1
Organisatorische Maßnahme	1		1		2
Sexuelle Diskriminierung				1	1
Sonstige Maßnahme				1	1
Stellenausschreibung	3				3
Stellenbesetzung		1	2		3
Vertretungsregelung				1	1
nicht bekannt					1
Insgesamt	4	1	3	4	13

12 Klagen

12.1 Klageverfahren (2000 bis 2010)

Die Zahl der Klageverfahren hat sich im Berichtszeitraum von 13 Klagen im Jahr 2000 auf 14 Klagen in 2010 erhöht.

Tabelle 24: Anzahl der Klagen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Klagen	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Anzahl	13	12	16	17	5	14

12.2 Anzahl und Stand der Klagen

2010 gibt es insgesamt 14 Klagen, die sich auf die Umsetzung des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bezogen. Hiervon reichten 4 weibliche und 10 männliche Beschäftigte eine Klage ein.

7 Klagen wurden bezüglich Stellenbesetzung eingereicht, 2 Klagen haben sich auf Beförderungen beziehungsweise Höhergruppierungen bezogen und jeweils eine Klage wurde im Bereich organisatorischer Maßnahmen und Stellenausschreibungen eingereicht. 3 Klagen bezogen sich auf sonstige Maßnahmen. Die Hälfte der Klagen wurde in der Behörde des Senators für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa geführt.

Tabelle 25: Inhalte und Stand der Klagen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Inhalt	Geschlecht	nicht Entsprochen	Vergleich geschlossen	nocht nicht entschieden
Beförderung/ Höhergruppierung	weiblich			1
	männlich			1
Organisatorische Maßnahme	weiblich			
	männlich		1	
Sonstige Maßnahme	weiblich			
	männlich			3
Stellenausschreibung	weiblich			
	männlich			1
Stellenbesetzung	weiblich	2		1
	männlich	1		3
Insgesamt			3	10

13 Entwicklung der Personalstruktur nach Alter und Beschäftigungsumfang

Diese Untersuchung wird nicht nach dem bremischen Landesgleichstellungsgesetz (LGG) gefordert. Aufgrund dessen stehen der Senatorin für Finanzen nicht alle erforderlichen Daten der Institutionen, die im Geltungsbereich des Gesetzes liegen, zur Verfügung. Einbezogen in die Untersuchung wurden die Dienststellen, die am zentralen Datenbanksystem des Personal- und Verwaltungsmanagement PuMa Online beteiligt sind. Hierzu gehören die Verwaltungen im Kernbereich des Landes und der Stadtgemeinde Bremen, die Sonderhaushalte, ein Teil der Stiftungen und der Eigenbetriebe Bremen sowie bedingt die bremischen Mehrheitsgesellschaften.

Die Datenbasis weicht insoweit von den restlichen Untersuchungen ab. Insgesamt lag die Zahl der Beschäftigten, die in diesem Abschnitt untersucht werden, im Berichtsjahr bei 26.336. Der Frauenanteil liegt bei 55,3 %.

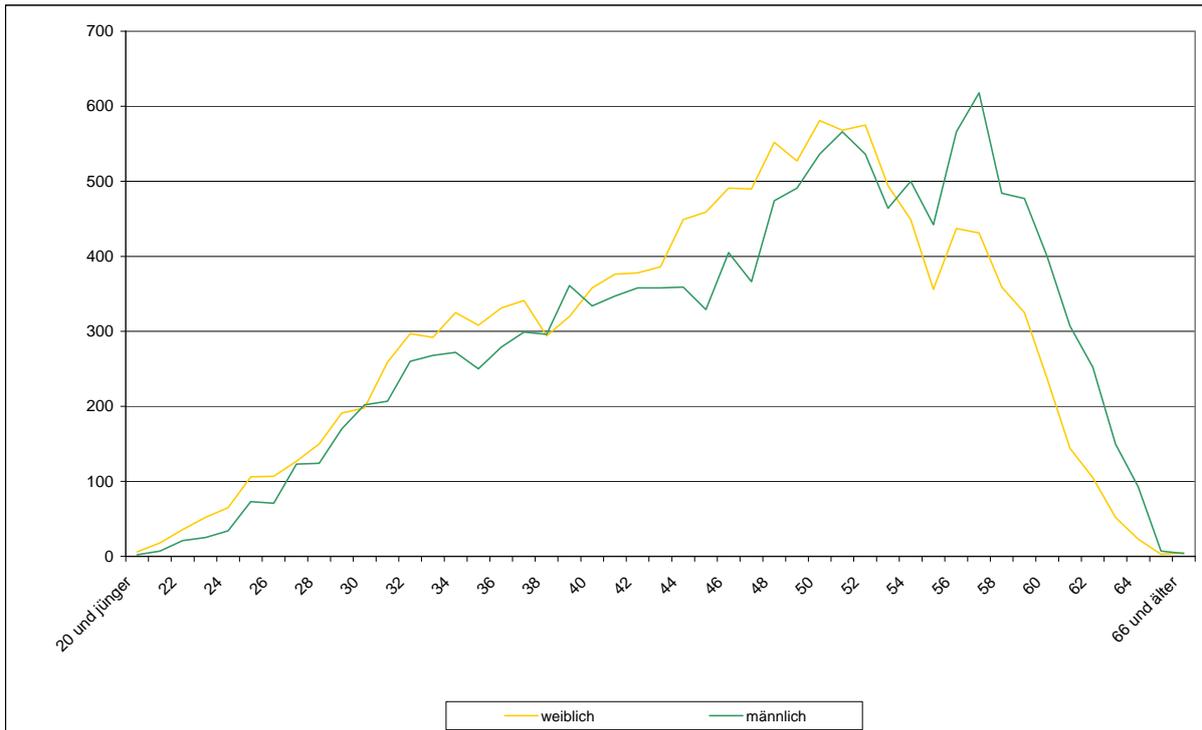
Im folgenden Kapitel werden die bremischen Mehrheitsgesellschaft berücksichtigt. Die Daten der Gesellschaften werden gesondert dargestellt, da keine Vergleichsdaten zu den Vorjahren vorliegen. In den Unterkapiteln wird jeweils angegeben, ob im Folgenden die bremischen Mehrheitsgesellschaften berücksichtigt werden oder nicht. Zu den Kategorien Statusgruppe, Entlohnungsstufe und Strukturindex ist die Datenmenge nicht ausreichend beziehungsweise nicht vorhanden und wird deshalb nicht abgebildet. Innerhalb der bremischen Mehrheitsgesellschaften liegt im Berichtsjahr ein Frauenanteil von 68,7 % vor, wobei von einer Gesamtbeschäftigten Zahl von 8.939 ausgegangen wird. 0,4 % der Beschäftigten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften sind Beamtinnen und Beamte.

13.1 Beschäftigte nach Alter

13.1.1 Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2010)

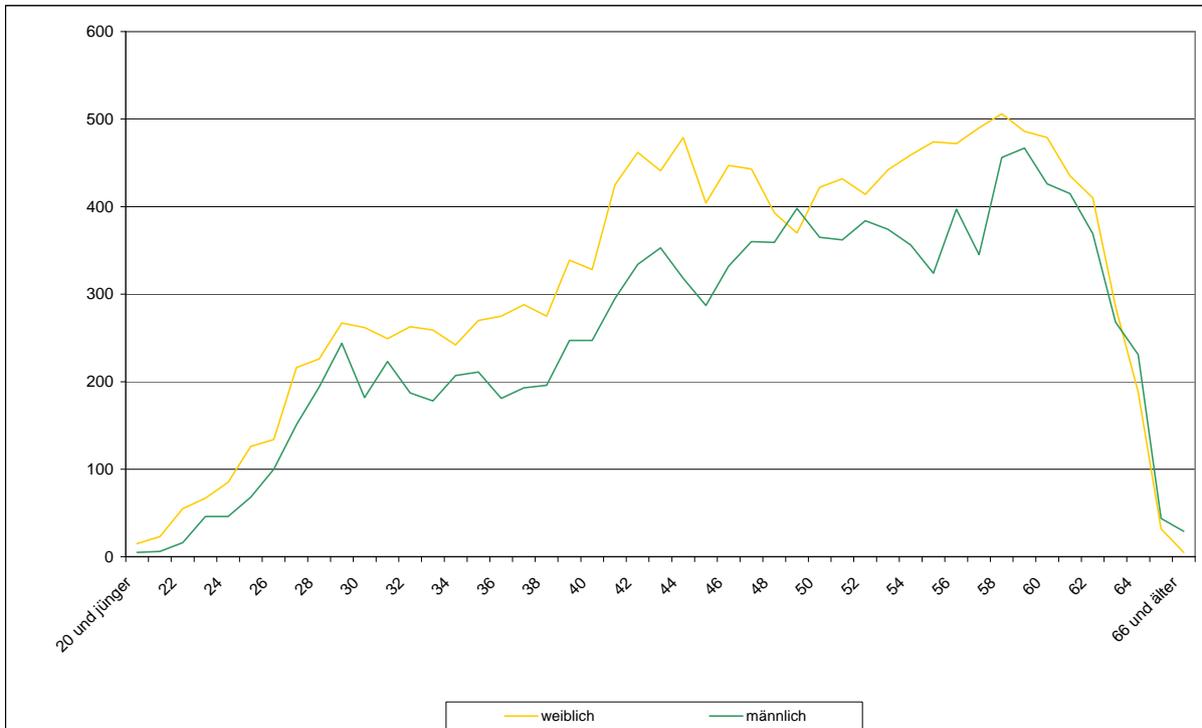
Der Frauenanteil bei den unter 35-jährigen ist zwischen 2000 und 2010 um 2,8 %-Punkte angestiegen (vergleiche dazu Anlage 54). In der Altersgruppe der 35 bis 55-jährigen ist der Frauenanteil um 4 %-Punkte gestiegen und liegt wie auch in der ersten Altersgruppe deutlich über 50 %. Der Frauenanteil der über 55-jährigen stieg innerhalb des Berichtszeitraums 2000 bis 2010 um 13,7 %-Punkte auf 52,4 % an. Insgesamt sind 55,3 % der Gesamtbeschäftigten 2010 weibliche Beschäftigte.

Schaubild 36: Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht (2000) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 55

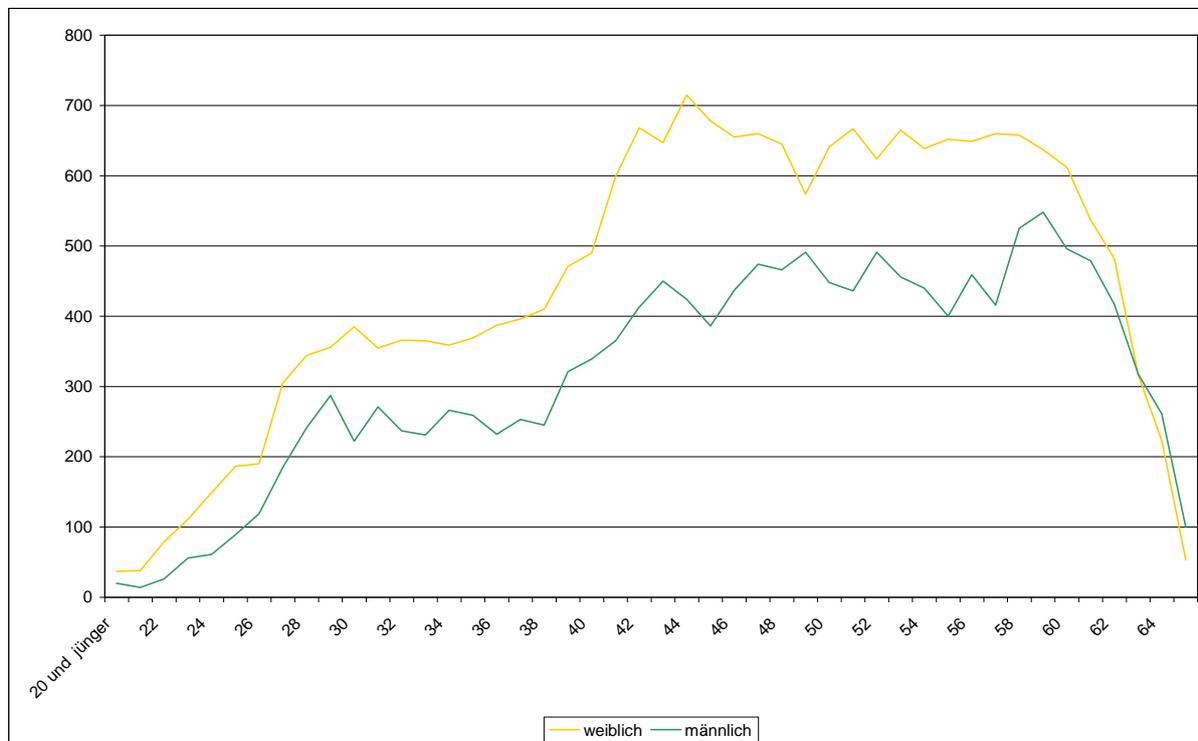
Schaubild 37: Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 56

Im Berichtsjahr sind lediglich in den Jahrgängen ab dem 64. Lebensjahr sowie mit Ausnahme das 49. Lebensjahr mehr Männer als Frauen beschäftigt.

Schaubild 38: Frauenanteile nach Altersgruppen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 57

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften liegt der Frauenanteil in fast allen Altersgruppen über 50 %. Dies liegt vor allem an dem hohen Frauenanteil von jeweils rund 77 % im Gesundheitsbereich sowie bei den Raumpflegerinnen und Raumpfleger. Das Personal der Gesundheitspflege macht insgesamt 66,3 % der Gesamtbeschäftigten aus.

Tabelle 26: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010)

Personalgruppen	Beschäftigte davon		Insgesamt	Anteil der Personalgruppe an den Gesamtbeschäftigten	
	männlich	weiblich			Frauenanteil
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	369	734	1.103	12,3%	66,5%
Lehrpersonal	3		3	0,0%	0,0%
Erziehungs- und Betreuungspersonal für Jugendliche	4	1	5	0,1%	20,0%
Personal der Gesundheitspflege	1.377	4.550	5.927	66,3%	76,8%
Technisches Personal	238	45	283	3,2%	15,9%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger	130	429	559	6,3%	76,7%
Sonstige Personalgruppen	673	386	1.059	11,8%	36,4%
Insgesamt	2.794	6.145	8.939	100,0%	

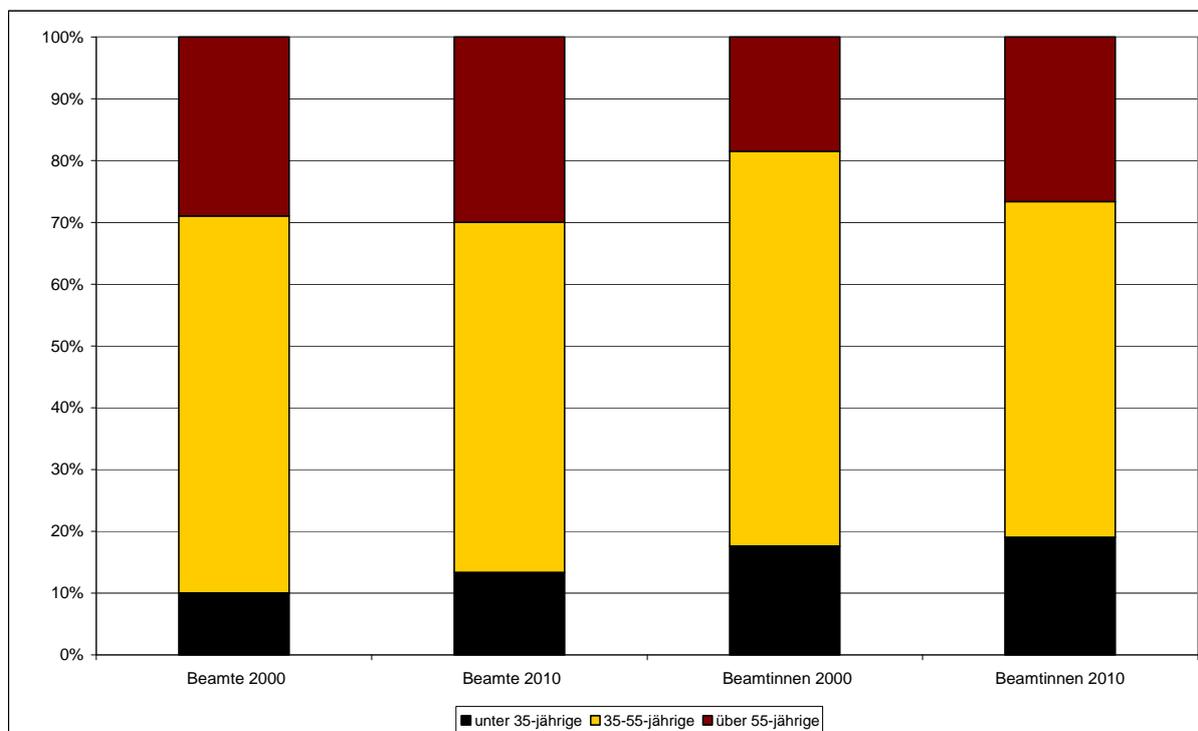
13.1.2 Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen und Geschlecht

Beamtinnen und Beamte:

Aus dem nachfolgenden Schaubild ist deutlich zu erkennen, dass sich sowohl die Anzahl der weiblichen als auch die der männlichen Beschäftigten in den mittleren Jahrgängen gesenkt und in höheren Jahrgängen erhöht haben. In der Altersgruppe der 35 bis 55-jährigen gibt es bei den Beamtinnen im Erhebungsjahr 2010 im Vergleich zu 2000 359 mehr Beschäftigte, jedoch sank der prozentuale Anteil in dieser Altersgruppe um 9,5 %-Punkte und stieg dafür in der Altersgruppe der über 55-jährigen um 8,1 %-Punkte sowie bei den unter 35-jährigen um 1,4 %-Punkte.

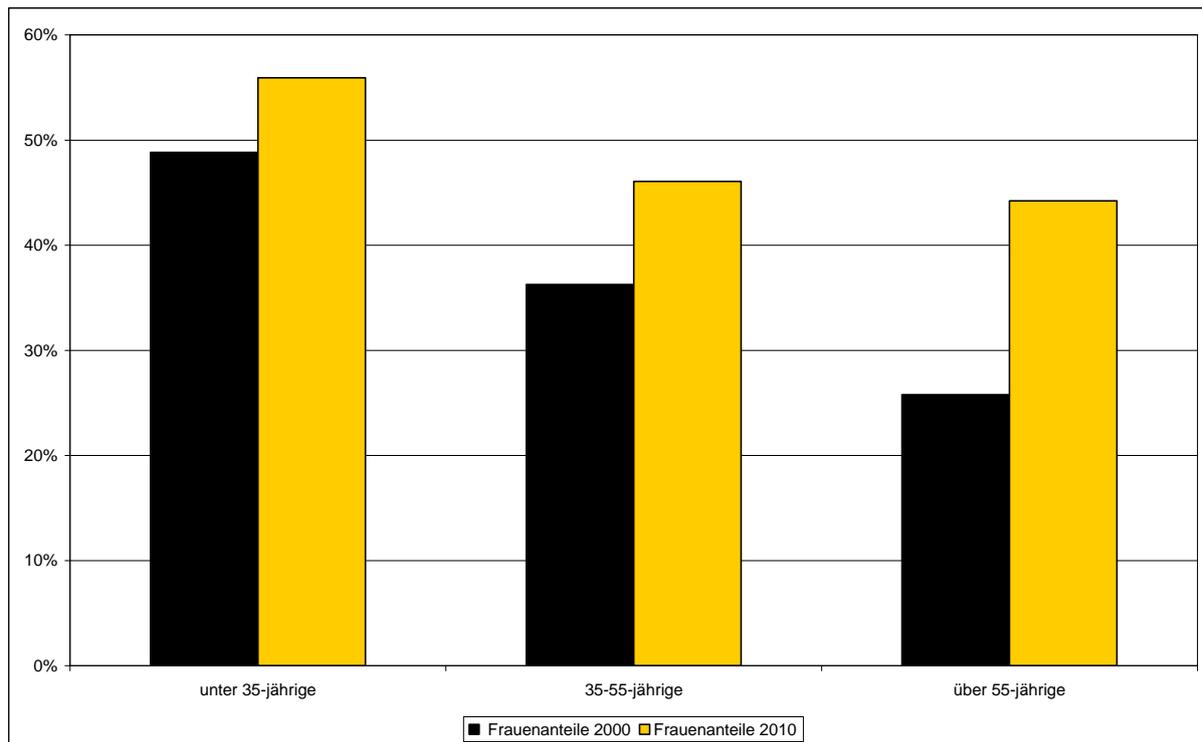
Bei den Beamten sank die Beschäftigtenzahl in der mittleren Altersgruppe um 1.282 und die anteilige Verteilung um 4,3 %-Punkte, derweil die anteiligen Verteilungen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen um 3,3 %-Punkte und in der Altersgruppe der über 55-jährigen um rund 1 %-Punkt stiegen. Die Gesamtanzahl der Beamtinnen hat sich seit 2000 um 1.458 Beschäftigte erhöht, bei den Beamten sank der Anteil um 1.623 Beamte, wobei jeweils in der Altersgruppe der über 55-jährigen die meisten Personen beschäftigt sind.

Schaubild 39: Entwicklung der Anteile der Verteilung der Beschäftigten in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamte nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 58

Schaubild 40: Entwicklung der Frauenanteile in den Altersgruppen in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamte (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 59

Das letzte Schaubild verdeutlicht, dass der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten seit 2000 in allen Altersgruppen gestiegen ist. Am signifikantesten ist der Anstieg in der Altersgruppe der über 55-jährigen mit 18,4 %-Punkten.

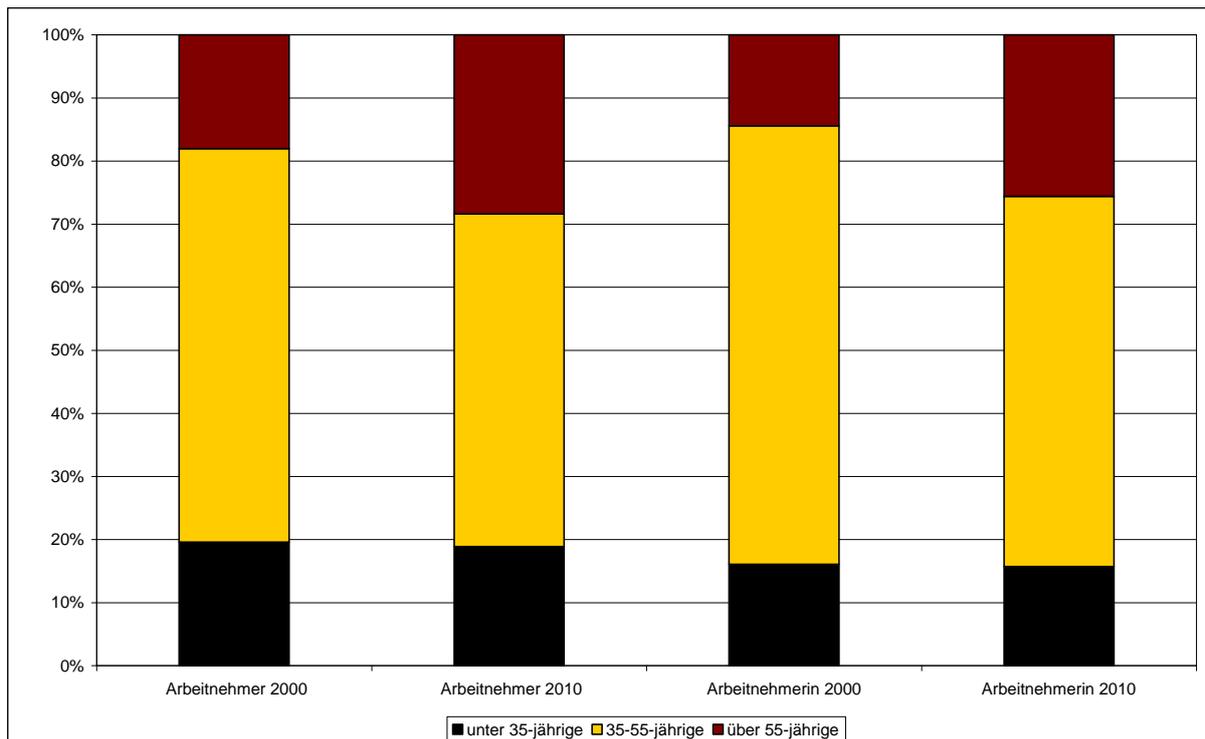
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verlief anders als bei den Beamtinnen und Beamten. Bei den Arbeitnehmerinnen stieg beispielsweise der Anteil der unter 35- und über 55-jährigen. In der mittleren Altersgruppe sank der Frauenanteil um 0,2 %-Punkte.

Den deutlichsten Anstieg an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten jeweils in der Altersgruppe der über 55-jährigen. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es zwischen 2000 und 2010 einen Beschäftigungszuwachs in der Altersgruppe der über 55-jährigen von 910 Arbeitnehmerinnen und 491 Arbeitnehmern. Die anteilige Verteilung der Beschäftigten wuchs in dieser Altersgruppe bei den weiblichen Beschäftigten um 11,2 %-Punkte und bei den männlichen Beschäftigten um 10,3 %-Punkte.

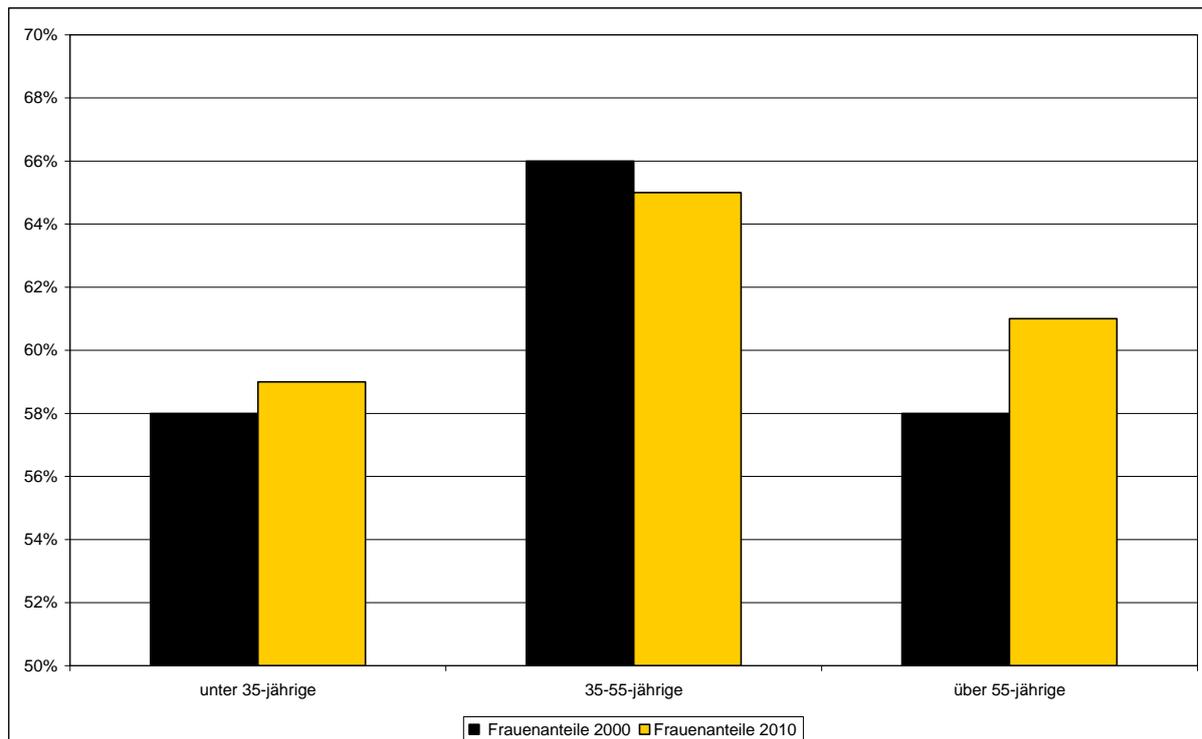
Derweil sank der Anteil der Arbeitnehmerinnen um 10,9 %-Punkte in der mittleren Altersgruppe und um 9,7 %-Punkte bei den Arbeitnehmern in derselben Altersgruppe. Die jüngste Altersgruppe war jeweils kaum betroffen. Demzufolge gibt es den stärksten Rückgang in den mittleren Jahrgängen, mit 1.160 weniger Arbeitnehmerinnen und 592 weniger Arbeitnehmern.

Schaubild 41: Entwicklung der Anteile der Verteilung der Beschäftigten in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 60

Schaubild 42: Entwicklung der Frauenanteile in den Altersgruppen in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 61

Im Vergleich zu den Beamtinnen, verfügen die Arbeitnehmerinnen in allen 3 Altersgruppen über einen Frauenanteil von über 50 %. Bei den Beamtinnen und Beamten liegt dagegen der Frauenanteil bei den 35 bis 55-jährigen bei 46,1 % und bei den über 55-jährigen bei 44,2 %.

Bei der ausschließlichen Betrachtung der bremischen Mehrheitsgesellschaften sind 0,4 % der Beschäftigten verbeamtet, wobei der Frauenanteil bei rund 35 % liegt. Die restlichen 99,6 % sind als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer beschäftigt, mit einem Frauenanteil von rund 69 %.

13.1.3 Frauenanteile in der Altersgruppe der unter 35-jährigen Beschäftigten

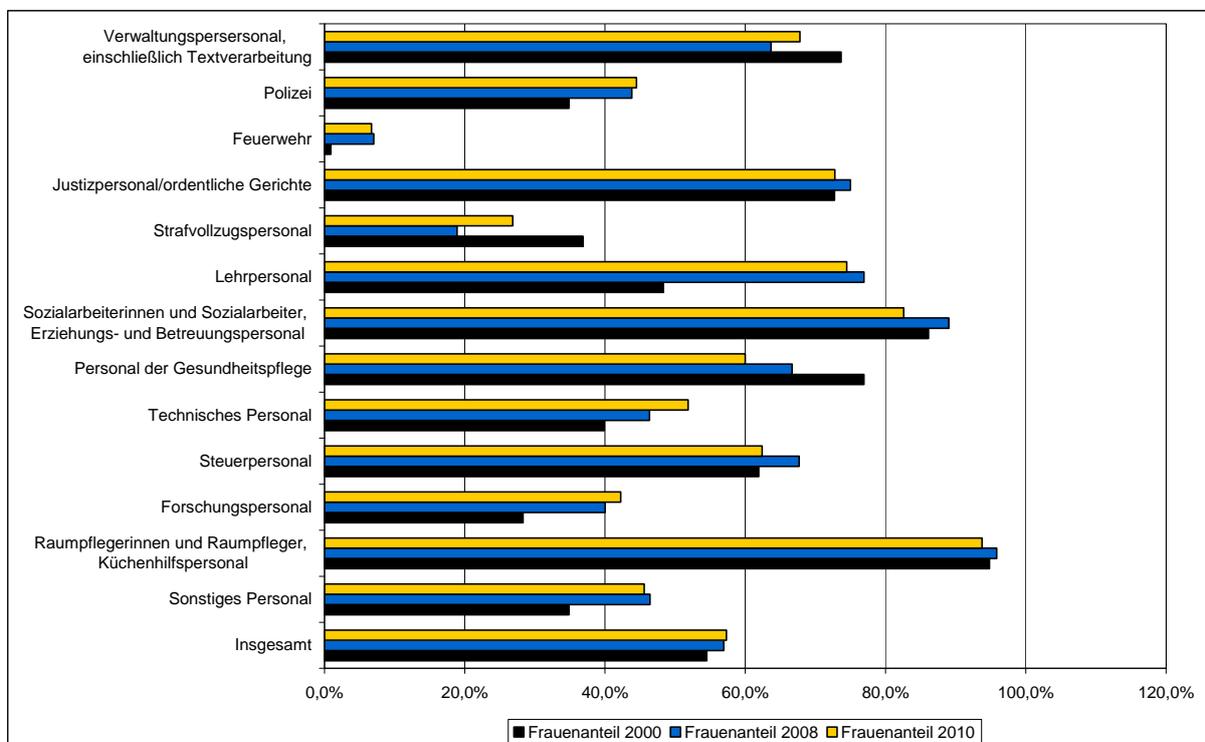
Da die Einstellungspraxis sich unmittelbar auf die zukünftige Personalstruktur auswirkt, wurde die nachfolgende Untersuchung auf den Kreis der Beschäftigten bezogen, der sich dem Alter gemäß noch in der Rekrutierungsphase befindet beziehungsweise diese erst seit wenigen Jahren hinter sich gelassen hat. Der Frauenanteil an den unter 35-jährigen Beschäftigten beträgt 2010 57,3 %. Der höchste Frauenanteil an den unter 35-jährigen Beschäftigten liegt 2010 in den Personalgruppen des Küchenhilfspersonals und der Raumpflegerinnen und Raumpfleger mit 93,8 % und bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern und dem Erziehungs- und Betreuungspersonal mit 82,6 % vor.

Nah gefolgt von dem Lehrpersonal mit einem Frauenanteil von 74,5 % und dem Justizpersonal mit 72,8 %.

Gegenüber 2000 ist der Frauenanteil im Bereich Lehrpersonal um 26,2 %-Punkte gestiegen. Mehr als 10 %-Punkte Wachstum bezüglich des Frauenanteils weisen das Forschungs- und technische Personal auf.

Am stärksten gesunken ist der Frauenanteil zwischen 2000 und 2010 beim Personal der Gesundheitspflege und im Strafvollzugpersonal. Der geringste Frauenanteil mit 6,7 % liegt in der Personalgruppe Feuerwehr vor.

Schaubild 43: Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 62

Frauenanteile in den Laufbahngruppen der unter 35-jährigen Beschäftigten

Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt:

Im Vergleich zu allen Laufbahngruppen sind in dieser Laufbahngruppe die Frauen am stärksten vertreten. Der Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe stieg von 2000 bis 2010 um 18,4 %-Punkte und beträgt 2010 insgesamt 70,9 %.

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt:

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe blieb konstant bei 61,2 % und ähnelt stark dem Frauenanteil der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt.

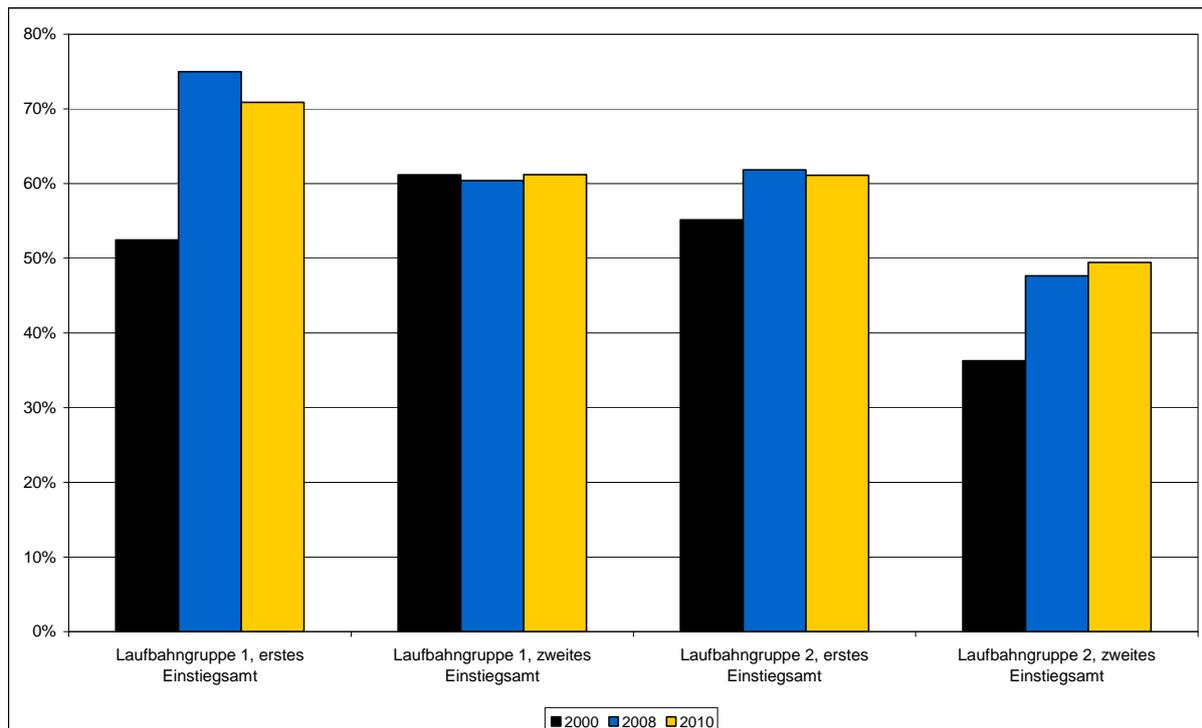
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt:

Der Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe stieg von 2000 bis 2010 um 6 %-Punkte und beträgt 2010 insgesamt 61,1 %.

Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt:

In dieser Gruppierung sind die Frauen am schwächsten vertreten. Der Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Laufbahngruppe stieg von 2000 bis 2010 um 13,2 %-Punkte und beträgt 2010 insgesamt 49,5 %.

Schaubild 44: Frauenanteile an den Beschäftigten in der Altersgruppe der unter 35-jährigen nach Laufbahngruppen (2000, 2008 und 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 63

13.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang

Im Berichtsjahr arbeiten von 35.320 Beschäftigten (einschließlich der Altersteilzeitfälle in der Passivphase) 14.272 in Teilzeit. Dies entspricht insgesamt einer Teilzeitquote von rund 40 % (inklusive Altersteilzeit in der Passivphase). Der größte Teil der Teilzeitbeschäftigten, 5.954 Beschäftigte (circa 42 %), sind in der Kernverwaltung tätig. Rund 30 % entfallen auf die Ausgliederungen und circa 28 % auf die bremischen Mehrheitsgesellschaften. In Bezug zum Gesamteilzeitbestand liegt der Frauenanteil bei rund 82 % mit 11.723 Frauen in Teilzeit. Der hohe Frauenanteil ist womöglich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen. Bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften liegt die Teilzeitquote bei 44,7 %, wobei circa 56,5 % der Frauen und rund 18,8 % der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (vergleiche dazu Anlage 64).

III. Erhebungsmethoden und Datenbasis

1 Datenbasis und Definitionen

Als Beschäftigte zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter, die im Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen. Ausgenommen sind nebenamtlich beziehungsweise nebenberuflich tätige Beschäftigte, Bürgermeisterinnen und Bürgermeister sowie Senatorinnen und Senatoren.

Für die Darstellung der Personalstruktur wird der Kreis der Beschäftigten weiter eingeschränkt. Nicht gezählt werden Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Praktikantinnen und Praktikanten; diese werden gesondert dargestellt. Des Weiteren werden Beschäftigungsverhältnisse, die im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch gefördert werden (zum Beispiel ABM, Arbeitsgelegenheiten, Beschäftigungszuschüsse et cetera) sowie kurzfristig Beschäftigte (zum Beispiel Krankheitsvertretungen in den Kindertagesheimen) nicht erfasst. Wie in den anderen Berichten zum Personalcontrolling auch, wird jede Person gleichwertig gezählt, ungeachtet dessen ob Personal teilzeit- oder vollzeit-, befristet oder unbefristet beschäftigt, ob es haushalts- oder drittmittelfinanziert, beurlaubt, in Mutterschutz ist oder ob eine Krankenkasse die Lohnfortzahlung übernommen hat.

Um eine Vergleichbarkeit des aktuellen Berichtsjahres mit den Vorjahren zu gewährleisten, wurde die Zuordnung der Institutionen der öffentlichen Verwaltung zu den jeweiligen Ressorts beziehungsweise Bereichen sowie Ausgliederungsmaßnahmen oder eine Zusammenlegung von Institutionen soweit möglich für die zurückliegenden Jahre bereinigt, so dass die Strukturen innerhalb des LGG-Berichtes in der Zeitreihe miteinander vergleichbar sind.

2 Datenstruktur/-herkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse

Gemäß § 6 Absatz 1 Satz 2 LGG sind in jeder Dienststelle Daten zur Erstellung einer Beschäftigungsstrukturanalyse zu erheben, die jährlich fortzuschreiben ist. Die Vorgaben für die Analyse sind der Anlage zu Artikel 1 § 6 LGG zu entnehmen. Für diesen Zweck wurde von der Senatorin für Finanzen ein LGG-Datenerfassungsprogramm entwickelt. Es ist so strukturiert, dass Personalveränderungen sofort erfasst und damit jederzeit ein aktueller Stand der Anteile der Beschäftigten nach Geschlecht in den Personalstrukturen mittels eines integrierten Berichtswesens dargestellt wird.

Diese kontinuierliche Datenerfassung verbessert die Zuverlässigkeit der Daten und ermöglicht vor allem ein zeitnahes Controllingverfahren, das über die Frauenförderung hinaus in den Institutionen der öffentlichen Verwaltung für personalplanerische Zwecke einsetzbar ist. Für die Dienststellen, die mit dem zentralen Datenbanksystem des Personal- und Verwaltungsmanagement PuMa Online ausgestattet sind, wurde das LGG Programm einschließlich eines umfassenden Berichtswesens mittlerweile als Modul in PuMa Online integriert.

Beschäftigungsstrukturanalyse

- Zur Erstellung der Analyse (Anlage zu Artikel 1 § 6 des LGG) werden folgende Daten, jeweils nach Geschlechtern getrennt, erhoben:
- Angaben zum Beschäftigtenbestand in den jeweiligen Personalgruppen nach Besoldungs- und Entlohnungsstufen, Abwesenheit und Beschäftigungsumfang (in der PuMa Online-Anwendung werden diese Angaben aus dem zentralen Abrechnungssystem Kidicap ermittelt),
- Beschäftigte in Leitungsfunktionen,
- Arbeitszeitveränderungen (in der PuMa Online-Anwendung werden diese Angaben aus dem zentralen Abrechnungssystem ermittelt),
- Stellenbesetzungen: Angaben zur bisherigen Besetzung, Ausschreibung, Zahl der Bewerberinnen und Bewerber sowie Neubesetzung von Stellen, Auszubildende (Bewerbungen und Einstellungen),
- Beförderungen und Höhergruppierungen (in der PuMa Online-Anwendung werden diese Angaben aus dem zentralen Abrechnungssystem ermittelt),
- Teilnahme an behördeninternen und externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einschließlich der gestellten und abgelehnte Anträge (ohne Veranstaltungen im Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) der Senatorin für Finanzen und des Landesinstitutes für Schule, die aus zentralen Datenbanken ermittelt und dargestellt werden),
- Entsendungen von Beschäftigten in Gremien,
- Widersprüche von Frauenbeauftragten sowie Klagen von Betroffenen,
- Angaben zu den Frauenbeauftragten und zu den Frauenförderplänen.

Berichtswesen

Für die jeweiligen Institutionen stellen das LGG-Erfassungsprogramm sowie die PuMa Online-Anwendung umfangreiche Berichte über die vorgenannten Themen zur Beschäftigungsstrukturanalyse zur Verfügung. Die Berichte werden am Beispiel einer fiktiven Dienststelle als Anlagen in den Materialien zur Personalentwicklung, die derzeit überarbeitet werden, veröffentlicht. Für die Dienststellen, die über das Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) der bremischen Verwaltung die Fortbildungsveranstaltungen bei der Senatorin für Finanzen buchen, steht diesbezüglich ein Berichtswesen im Programm zur Verfügung. Zur Erstellung des LGG-Berichtes über den gesamten Geltungsbereich des Gesetzes übersenden die Institutionen jährlich die erfassten Datenbestände der Beschäftigungsstrukturanalysen an die Senatorin für Finanzen. Die Informationen werden in einer Datenbank zusammengefasst und ausgewertet. Der LGG-Bericht gliedert sich in 2 Teile. Neben dem Textteil, der aus einer Gesamtsicht über den gesamten Geltungsbereich des LGG berichtet, werden die umfangreichen Beschäftigungsstrukturanalysen in wesentlichen Personalkennzahlen zusammengefasst und auf Dienststellenebene in einem gesonderten Anlagenband dargestellt. Dies ermöglicht den Leitungen der einzelnen Institutionen, den Personalvertretungen, den Frauenbeauftragten und den Beschäftigten, sich einen Überblick über die Situation in der eigenen Institution sowie über vergleichbare Bereiche zu verschaffen.

Die Beschäftigungsstrukturanalysen mit dem integrierten Berichtswesen sind die zentrale Grundlage für den Frauenförderplan der jeweiligen Dienststelle beziehungsweise Institution der öffentlichen Verwaltung, da diese erste Anhaltspunkte liefern, differenziert an den tatsächlichen Problempunkten anzusetzen und damit realitätsgerechte und erfolgversprechende Frauenfördermaßnahmen zu entwickeln.

Den aktuellen LGG-Bericht finden Sie unter folgender Internetadresse: <http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen53.c.1931.de> und im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) der bremischen Verwaltung unter Personalcontrolling/Jahresberichte.

Einbeziehung der ausgegliederten Einrichtungen in die Berichterstattung

Da die Personalstrukturen in den Institutionen höchst unterschiedlich sind, lassen sich noch nicht alle Details in einheitlichen Personalkennzahlen darstellen. Insbesondere ist dies bei den Entgeltgruppen (und daraus abgeleiteten Laufbahngruppen) der Tarifverträge und in einzelnen Berufsgruppen der Fall. Diese sind im LGG-Bericht unter der Rubrik „nicht zugeordnet“ aufgeführt.

Im Rahmen der beabsichtigten Bereitstellung einer zentralen Datenbank auf einem Web-Server werden diese Strukturen, insbesondere auch vor dem Hintergrund der Einbeziehung der bremischen Gesellschaften, in Übereinstimmung zu bringen sein.

Es konnten bis auf 3 Ausnahmen

- Bremischer Deichverband am linken Weserufer,
- Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde und
- Städtische Sparkasse Bremerhaven,

die keine Beschäftigungsstrukturanalysen durchgeführt haben, alle Personalbestände im Geltungsbereich des Gesetzes in die Berichterstattung einbezogen werden. Jedoch werden noch nicht in allen Institutionen umfassende Statistiken geführt, diese sind:

AOK Bremen/Bremerhaven:

Es wurden bisher keine Statistiken über Stellenbesetzungen geführt.

Bereich Schulen:

Die Daten der Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen des Fortbildungsprogramms im Landesinstitut für Schule werden in einer zentralen Datenbank gespeichert. Für 2008 konnten bereits die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 2. Halbjahres in die Berichterstattung einbezogen werden. Die Daten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an schulinternen Veranstaltungen, die von den Dozentinnen und Dozenten des Landesinstitut für Schule (LIS) durchgeführt werden, werden nicht geschlechterbezogen erfasst und lediglich als Gesamtzahlen für die Darstellung von Leistungskennzahlen benannt.

Bremer Landesbank:

Es werden keine Statistiken über Stellenbesetzungen und Arbeitszeitveränderungen geführt. Die sonstigen Daten werden in hoch aggregierten Angaben und Strukturen zugeliefert, die nur teilweise in unsere Berichtssystematik eingefügt werden können. Die Bremer Landesbank weist darauf hin, dass das LGG auf ihre Anstalt ihrer Auffassung nach keine Anwendung findet und sie die Daten zur Verfügung stellt, ohne hierzu verpflichtet zu sein.

Kreishandwerkerschaft Bremen:

Es werden keine Statistiken über Stellenbesetzungen geführt. Gründe hierfür sind nicht bekannt.

Magistrat Bremerhaven:

Der Magistrat Bremerhaven verwaltet das Personal der Behörden und Wirtschaftsbetriebe zentral beim Personal- und Organisationsamt und verfügt über die Daten, die für die Beschäftigung und Entlohnung des Personals erforderlich sind. Eine Zuordnung des Personals auf die einzelnen Dienststellen und den Eigenbetrieb konnte bisher vom Magistrat noch nicht ermöglicht werden, wird aber nach wie vor angestrebt. Deshalb wird im LGG-Bericht der Bereich des Magistrats mit den dazugehörigen Wirtschaftsbetrieben als eine Einheit dargestellt.

Anlagenband:

In einem gesonderten Anlagenband werden alle Institutionen der öffentlichen Verwaltung im Geltungsbereich des LGG mit wesentlichen Personalkennzahlen und Frauenanteilen für das Berichtsjahr 2010 sowie die Anteile der weiblichen Beschäftigten am Personalbestand in einer Zeitreihe 2008 bis 2010 dargestellt. Hieraus ist auch im Einzelnen ersichtlich, mit welchen Datengrundlagen die unterschiedlichen Institutionen in die Berichterstattung einbezogen worden sind.

IV. Stellungnahme der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Bearbeitet von:

B. Diekmann-Karg

T. 3357

B. Reimann

T. 4993

Bremen, 28.09.2012

Gem. § 16 LGG hat der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung des Gesetzes zur Gleichstellung von Mann und Frau zu berichten. Seit 1997 sind die Daten Bestandteil des Personalcontrollings. Der letzte Bericht wurde über den Zeitraum des Jahres 2008 erstellt mit punktuellen Entwicklungsverläufen davor liegender Zeiträume ab 1993.

Die ZGF begrüßt die Vorlage des aktuellen und ausführlichen Berichts. Der Bericht umfasst in der Hauptsache den Zeitraum des Jahres 2010 und stellt Entwicklungsverläufe für den Zeitraum von 2000 bis 2010 dar. Er umfasst einerseits die Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen, Eigenbetriebe und Sonderhaushalte sowie der Stadtgemeinde Bremerhaven und die nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen. Sie gehören zum Geltungsbereich des LGG. Die ZGF begrüßt, dass wie im letzten Personalbericht angekündigt, der Bericht erweitert wurde und nun zudem erstmals, soweit für den Zeitraum 2010 möglich, die Daten der im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen Bremischen Gesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen einbezogen sind.

Entgegen der Darstellung im Bericht hat der Senat jedoch nicht den Geltungsbereich des LGG auf die Mehrheitsgesellschaften ausgeweitet, sondern eigene „Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ beschlossen. Diese unterscheiden sich von den LGG-Regelungen insbesondere hinsichtlich der Regelungen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen (keine 50 Prozent-Quote), zur Wahl der Frauenbeauftragten und ihren Möglichkeiten, Maßnahmen der Leitung zu widersprechen, sowie zu den zu erhebenden Daten.

Die Aufstellung von Frauenförderplänen ist erst bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als 20 Beschäftigten verpflichtend. Der Senat hat sich seit Beschluss dieser Regelungen dafür eingesetzt, dass die Gesellschaften bei anstehenden Satzungsänderungen die Senatsregelungen in ihre Satzungen integrieren.

Der Personalbericht enthält keine Angaben darüber, wie viele Mehrheitsgesellschaften insgesamt vorhanden sind und in wie vielen davon die Senatsregelungen verankert wurden. In dem Kap. II (S. 4) „Geltungsbereich des LGG (2008-2010)“ wird lediglich mitgeteilt, dass für diesen Berichtszeitraum 19 bremische Mehrheitsgesellschaften erfasst wurden. Damit bleibt unklar, ob damit sämtliche Mehrheitsgesellschaften erfasst wurden.

Die Entwicklung der Frauenförderung in den Mehrheitsgesellschaften ist nur schwer nachvollziehbar, weil die Daten in der Hauptsache insgesamt über die LGG-Bereiche und die Mehrheitsgesellschaften wiedergegeben werden und nur teilweise getrennt. Zudem wird in der Einleitung des Personalberichts festgestellt, dass über die Bremischen Mehrheitsgesellschaften nur in einigen Kapiteln berichtet wird, weil die Daten für die übrigen Kapitel nicht zur Verfügung standen. Eine Erklärung dafür, warum diese nicht zur Verfügung standen, fehlt.

Um die Entwicklung der Frauenförderung in den Mehrheitsgesellschaften besser nachvollziehen zu können regt die ZGF an, zukünftig nicht nur die Gesamtzahl der Mehrheitsgesellschaften und den Stand der Verankerung der Senatsregelungen in den Satzungen der Gesellschaften darzustellen, sondern den Bericht zu teilen und in einem Berichtsteil die Entwicklung der Frauenförderung im Geltungsbereich des LGG und in einem gesonderten Berichtsteil die Entwicklung der Frauenförderung in den Bremischen Mehrheitsgesellschaften darzustellen.

In dem Kap. II „Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetz (2008-2010)“ wird erläutert, dass der Bereich des Magistrats Bremerhaven mit 41 Dienststellen und 4 Wirtschaftsbetrieben wegen der nicht differenzierten Datengrundlagen nur als eine Einheit dargestellt wird. Das führt z. B. dazu, dass in dem Bericht zwar angemerkt wird, es habe zwar eine höhere Anzahl von gewählten Frauenbeauftragten gegeben, für den Bericht werde jedoch nur eine Frauenbeauftragte gezählt.

Die ZGF bittet, zukünftig die Berichterstattung über die Frauenförderung in Bremerhaven genauso ausführlich wie für die Bremer Dienststellen vorzunehmen und den Stand der einzelnen Dienststellen wiederzugeben. Zum Aufbau des Berichts regt die ZGF aus Gründen der Übersichtlichkeit an, die Bremerhavener Daten und Ergebnisse auch in einem gesonderten Berichtsteil darzustellen.

Stellungnahme im Einzelnen

Horizontale Segregation nach Geschlechtern bleibt auf hohem Niveau

Nach wie vor sind die Personalgruppen sehr ungleich besetzt. Frauenanteile über 80 Prozent sind einzig bei den Personalgruppen mit frauendominierten Berufsbildern zu verzeichnen: angeführt vom Raumpflege- und Küchenhilfspersonal mit einem Frauenanteil von 98,6 Prozent folgen das Erziehungs- und Betreuungspersonal mit 81,5 Prozent. Frauenanteile über 60 Prozent finden wir in frauentypischen Bereichen wie der Gesundheitspflege mit 67,1 Prozent und dem Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung mit 66,6 Prozent. Auch das Justizpersonal mit einem Frauenanteil von 63,5 Prozent ist hier vertreten.

Mit unter 20 Prozent deutlich unterdurchschnittlich sind Frauen dagegen vertreten bei der Feuerwehr mit lediglich 2,7 Prozent (2008: 2,2 Prozent) sowie bei der Polizei mit 20,2 Prozent (2008: 18,4 Prozent), außerdem beim Strafvollzugspersonal mit 21,2 Prozent (2008: 20,6 Prozent) und beim technischen Personal mit 31 Prozent (2008: 29,1 Prozent). **Die Zahlen weisen aus, dass Frauen in spezifischen Bereichen weiterhin deutlich unterrepräsentiert sind und dort noch immer erheblicher Nachholbedarf besteht. Sie zeigen andererseits aber auch, dass langsame, dafür aber kontinuierliche positive Entwicklungen stattfinden.** So belegt der Anteil der unter 35-Jährigen insbesondere bei der Polizei, dass Frauen in diesen Bereichen aufholen (44,5 Prozent Frauen). Lediglich bei der Feuerwehr stagniert der Frauenanteil auch bei den unter 35-Jährigen auf niedrigem Niveau bei 6,7 Prozent (2008: 7 Prozent). Hier gilt es, geeignete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zu entwickeln und konsequent anzuwenden.

Positiv zu bewerten ist auch, dass das Geschlechterverhältnis beim Lehrpersonal mit einem Frauenanteil von 59,6 Prozent als ausgeglichen gelten kann. Diese Personalgruppe wird häufig als „feminisiert“ dargestellt, was leider oft negativ attribuiert ist. Bei den unter 35-Jährigen sind die Frauen jedoch mit 74,5 Prozent deutlich in der Mehrzahl.

Vertikale Segregation bleibt zu Ungunsten der Frauen hoch

Insgesamt ist ein erfreulicher Zuwachs an Frauen in Leitungspositionen zu verzeichnen. 37,2 Prozent (2008: 34,7 Prozent) der Leitungsfunktionen sind mit Frauen besetzt. So ist die erste Leitungsebene (Dienststellenleitungen, Geschäftsführungen etc.) nunmehr mit 46,8 Prozent Frauen (2008: 43,7 Prozent) annähernd paritätisch besetzt. In der 2. Leitungsebene sind Frauen lediglich mit 29,5 Prozent (2008: 25,9 Prozent) vertreten und in der 3. Leitungsebene immerhin mit 36 Prozent (2008: 34,3 Prozent).

Besonders der zweiten Ebene sollte in Zukunft verstärkt das Augenmerk gelten, da sich daraus in der Regel die Führungsebene der ersten Leitungsebene rekrutiert.

Auffällig ist, dass der Frauenanteil an Führungspositionen in den einzelnen Dienststellen häufig sehr weit vom Frauenanteil im Personalbestand abweicht. So sind z.B. in 2010 beim Amt für Soziale Dienste 66,7 Prozent der Beschäftigten Frauen, sie stellen jedoch nur 15,4 Prozent der Leitungsebene. Beim Arbeitsgericht Bremen/Bremerhaven sind in 2010 63,3 Prozent der Beschäftigten Frauen, aber keine Führungsposition war zu diesem Zeitpunkt mit einer Frau besetzt (weitere Beispiele s. Tabelle 1 in Band III, Anlagenband).

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sowohl in der Gesamtschau als auch in einzelnen Bereichen auf Dienststellenebene Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert bleiben. **Die ZGF empfiehlt, die vorliegenden Daten und Befunde jeweils zur Grundlage einer noch gezielteren Personalpolitik und Frauenförderung zu machen, weitere Methoden und Strategien zur Änderung und/oder Weiterentwicklung zu erproben, um die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auszugleichen oder zu minimieren.**

Um die Wirkungen und die weitere Entwicklungen nachvollziehbar zu machen, würde die ZGF es sehr begrüßen, wenn die Tabelle 1 in dieser Form fortgeschrieben würde.

Strukturmerkmal Entgeltgleichheit

Die Segregation nach Geschlechtern spiegelt sich auch in der statistischen Ungleichheit der Entgelte wider. Frauen sind in den unteren Lohnstufen überproportional vertreten. Im Trend nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Entlohnungsstufe ist. Lediglich im Bereich der Entlohnungsstufe 12 und 13, wo die Lehrkräfte angesiedelt sind, stellen die Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten. In der höchsten Entgeltstufe 23 findet sich gar keine Frau.

Im Weiteren enthält der Bericht eine neue Darstellung zu den Entlohnungsstufen und damit zur Entgeltdifferenz. Der ausgewählte Indikator, der Strukturindex, ist ein Instrument, das im Personalcontrolling entwickelt wurde und seit 2004 eingesetzt wird. In seiner eigentlichen Funktion dient es der Steuerung der Personalstruktur mit der Budgetsteuerung.

Das Berechnungsverfahren ist sehr komplex, und die gewählte Darstellung ist in der Folge vergleichsweise schwierig nachzuvollziehen. Dadurch wird die Transparenz nicht verbessert. Im Ergebnis sind Frauen insgesamt durchschnittlich in der Entlohnungsstufe 11 (2008: Entlohnungsstufe 10) und damit unter der durchschnittlichen Entlohnungsstufe 12 der Männer (2008: 11,5). Der Abstand beträgt etwa eine Entlohnungsstufe.

Das statistische Ergebnis legt nahe, dass hier strukturelle Benachteiligung zu Lasten von Frauen wirken. Die ZGF empfiehlt daher, die Wirkungsmechanismen, die zu diesem Befund führen, genauer zu untersuchen, um geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung ergreifen zu können.

Um eine Vergleichsgröße zu dem internationalen Indikator herzustellen, wie er vom Statistischen Bundesamt und von der EU zur Erfassung der Entgeltungleichheit (Gender Pay Gap) eingesetzt wird, empfiehlt die ZGF wie schon vor zwei Jahren, auch im Personalbericht die Partizipation der Geschlechter am Gesamteinkommen des Personalkörpers (unter Bereinigung von Teilzeit) auszuweisen.

Strukturmerkmal Höhergruppierung und Beförderung

Zwar ist der Anteil der Frauen an Höhergruppierungen oder Beförderungen gestiegen, er liegt aber niedriger als der Anteil am Personalbestand, und dies in allen Laufbahngruppen.

3,1 Prozent aller männlichen und dagegen nur 2,5 Prozent aller weiblichen Beschäftigten wurden befördert oder höhergruppiert. Die Disparitäten zwischen den Geschlechtern bleiben hier seit 1998 unverändert. Auffällig ist auch, dass der Frauenanteil an den Aufstiegslehrgängen für das höchste Besoldungsamt (Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) wieder auf 38,9 Prozent (2008: 45,9 Prozent) gesunken ist.

Strukturmerkmal Statusgruppen

Der Frauenanteil bei den beamteten Beschäftigten beträgt 46,2 Prozent und ist auch in diesem Berichtszeitraum erneut gestiegen, liegt aber weiterhin unter dem Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten von 55 Prozent. Von allen weiblichen Beschäftigten haben 36 Prozent den BeamtInnenstatus, bei den männlichen Beschäftigten sind es dagegen 51,6 Prozent.

Strukturmerkmal Teilzeitquote

Insgesamt liegt die Teilzeitquote bei 37,2 Prozent (2008: 36 Prozent). Die Beschäftigungsgewinne von Frauen nach Köpfen lassen sich also auch im öffentlichen Bereich insgesamt auf die Ausweitung von Teilzeitarbeit zurückführen. Entsprechend ist im Berichtszeitraum die weibliche Teilzeitquote bei 54 Prozent geblieben. Dennoch bleibt es dabei, dass mehr als die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten einer Teilzeittätigkeit nachgeht.

Bei den Männern sind es dagegen nur 15 Prozent, die vermutlich wesentlich auf die Inanspruchnahme der Altersteilzeitregelung zurückzuführen sind. Bei den Frauen nimmt Teilzeit mit steigender Laufbahngruppe ab, bei den Männern dagegen nimmt sie zu.

In Leitungsfunktionen sind 209 Beschäftigte in Teilzeit (deutlich mehr als 2008: 174 Beschäftigte). Der Frauenanteil liegt bei 62,2 Prozent.

Es ist zu vermuten, dass der hohe Frauenanteil bei den Stundenreduzierungen darauf zurückzuführen ist, dass für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unverändert wesentlich Frauen als zuständig gelten. Die ZGF hält es für wichtig, die biografieorientierte und familienfreundliche Personalpolitik beim Konzern Bremen weiterzuentwickeln. Ein besonderes Augenmerk sollte darauf liegen, auch Männer zu ermutigen, von den unterschiedlichen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten wie Arbeitszeitreduzierungen, Beurlaubungen, Telearbeit etc. Gebrauch zu machen.

Stellenbesetzungen

Der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen ist mit 61,8 Prozent insgesamt hoch.

Auszubildende

2010 wurden insgesamt 1418 Auszubildende in mehr als 70 unterschiedlichen Ausbildungsberufen eingestellt. Der Frauenanteil steigerte sich auf 58,8 Prozent (2008: 57 Prozent). Besonders erfreulich ist der Anstieg der weiblichen Auszubildenden in den gewerblich-technischen Berufen, ihr Anteil beträgt rund 45 Prozent. Die Berufe im Einzelnen mit geschlechterdifferenzierten Bewerbungs- und Einstellungszahlen sind in der Anlage 37 dargestellt.

Im Ergebnis wird einmal mehr deutlich, dass die Anstrengungen für die Veränderung beruflicher Geschlechterstereotype intensiviert werden müssen. Gute Beispiele sind die gezielte Beteiligung an Maßnahmen wie dem Girls' Day oder auch die sehr positiv zu bewertende Ausbildungskampagne „Du bist der Schlüssel“ der Freien Hansestadt Bremen. Anlass zur Besorgnis im Hinblick auf existenzsichernde Beschäftigung gibt der hohe Anteil von Teilzeitkräften an den niedrigen Entlohnungsstufen. Wie auch aus dem Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ersichtlich, führt diese Kombination zu Altersarmut. Im Gegensatz dazu sollte der erfreuliche Zuwachs von Teilzeit in Führung dazu genutzt werden, neue Modelle zu erproben und zu etablieren wie z.B. „Topsharing“.

Frauen in Gremien

Der Anteil der Frauen an der Entsendung in die Gremien, die vom Bericht erfasst werden (insgesamt 3522), erhöhte sich laut Bericht von 46,3 Prozent im Jahre 2008 (insgesamt 1291 erfasste Gremien) auf 50,5 Prozent im Jahre 2010, mithin um rund 4 Prozentpunkte in zwei Jahren.

Die gesetzlich geforderte Frauenquote ist bei den Entsendungen in Konferenzen (55,7 Prozent), Arbeitsschutzausschüssen (51 Prozent), Personalauswahlgremien (53 Prozent) und Veranstaltungen (58,1 Prozent) nach der gesetzlichen Vorgabe im LGG (50 Prozent) übererfüllt. Bei der Entsendung in Gremien mit repräsentativen Funktionen ist gegenüber 2008 (52,9 Prozent) im Jahr 2010 (49,8 Prozent) zwar ein leichter Rückgang zu verzeichnen, jedoch die Quote nahezu erreicht. Bei der Entsendung in öffentliche Ämter (2008 – 28,8 Prozent) ist der Anteil der entsandten Frauen auf 44,5 Prozent gestiegen. Die ZGF wertet diesen Anstieg als besonders erfreulich, zeigt er doch, dass sich in den Dienststellen eine höhere Akzeptanz des LGG und Wertschätzung der Fähigkeiten von Frauen entwickelt hat.

Anders sieht es bei dem Frauenanteil in den Kommissionen (2010 - 39 Prozent) und Delegationen (2010 – 43,2 Prozent) aus. Im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil in den Kommissionen noch 34,4 Prozent und in den Delegationen noch 58,7 Prozent. Zwar ist der Anteil in den Kommissionen um rund 5 Prozentpunkte angestiegen, jedoch ist der Frauenanteil in den Delegationen sogar um rund 16 Prozentpunkte gefallen. In beiden Bereichen ist die erforderliche Quote nicht erreicht bzw. ist in den Delegationen der Abstand zur 50 Prozent-Quote erheblich größer geworden.

Die Dienststellenleitungen sind insbesondere bei der Besetzung von Delegationen gefordert zu untersuchen, welche Ursachen dieser geringe Frauenanteil hat und Überlegungen anzustellen, mit welchen Maßnahmen erreicht werden kann, dass sich der Frauenanteil erhöht und die gesetzlich vorgegebene 50 Prozent-Quote erreicht wird. Auch bei der Besetzung von Kommissionen sind weitere Maßnahmen erforderlich, um diese Quote zu erreichen.

Frauenbeauftragte und Frauenförderpläne

Die ZGF bittet für die zukünftige Berichterstattung auch von den Dienststellen bzw. dem Magistrat der Stadt Bremerhaven vollständige Datenangaben über alle Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften einzufordern und sich nicht darauf beschränken zu lassen, sie als eine Einheit zu verstehen.

Die ZGF regt an, in zukünftigen Berichten über die Frauenförderung in den Mehrheitsgesellschaften, auch über den Stand in den einzelnen Kliniken der Gesundheit Nord gGmbH zu berichten.

Frauenbeauftragte

In dem Bericht sind 99 Dienststellen als Bezugsgröße erfasst worden (von 108 Dienststellen, die durch die Zusammenfassung von Dienststellen auf die Bezugsgröße 99 reduziert wurden), in denen 76 Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen gewählt wurden (Angaben über die Anzahl der Stellvertreterinnen fehlen). 2008 waren es 77 Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bei einer Bezugsgröße von 100 Dienststellen (tatsächlich waren es 112 Dienststellen mit 88 Frauenbeauftragten und 73 Stellvertreterinnen). In den 19 erfassten Mehrheitsgesellschaften sind nur 5 Frauenbeauftragte gewählt worden.

Die ZGF appelliert an die Dienststellenleitungen, in deren Dienststellen keine Frauenbeauftragten gewählt wurden, die Frauen zu motivieren, sich für dieses Amt zur Verfügung zu stellen. Das gilt insbesondere auch für die Leitungen der Mehrheitsgesellschaften.

Die Anzahl der Freistellungen der Frauenbeauftragten hat sich, gemessen an den Darstellungen im LGG-Bericht 2009 eher verringert (durch Stundenreduzierungen 2008: rund 24 Prozent, 2010 rund 28 Prozent und durch organisatorische Veränderungen 2008 10,2 Prozent, 2010 rund 7 Prozent). Rund 53 Prozent der Frauenbeauftragten erhalten gar keine Freistellungen (2008 47,7 Prozent). Das entspricht 47 Frauenbeauftragten. Über die Freistellungen bzw. Nicht-Freistellungen von 18,2 Prozent der Frauenbeauftragten haben die betroffenen Dienststellen keine Angaben gemacht.

Demnach müssen immer noch mehr als 50 Prozent der Frauenbeauftragten ihr Amt als Frauenbeauftragte neben ihren hauptamtlichen Tätigkeiten organisieren, ohne auch nur organisatorisch von ihrer Dienststellenleitung entlastet zu werden.

Die ZGF appelliert deshalb an die Dienststellenleitungen, wie auch schon in ihrer Stellungnahme zum letzten LGG-Bericht, gemeinsam mit den Frauenbeauftragten Lösungen zu finden und entweder klare Freistellungsregelungen zu vereinbaren oder zumindest dafür Sorge zu tragen, dass die Frauenbeauftragten organisatorisch entlastet werden. Zudem beanstandet die ZGF, dass es Dienststellen gibt, die noch nicht einmal bereit sind, die von der Senatorin für Finanzen geforderten Angaben über die Freistellung zu liefern (10 von 89 befragten Dienststellen).

In dem Bericht wird, bezogen auf die Widerspruchverfahren, festgestellt, dass sich die Anzahl von 65 im Jahr 2000 auf 13 im Jahr 2010 reduziert habe. Bereits im Jahr 2006 wurden nur noch 27 Widersprüche eingelegt und im Jahr 2008 15. Demnach scheint es, dass sich die Höhe der Widerspruchverfahren seit 2008 nicht groß verändert hat. Soweit der ZGF bekannt, gelingt es den Frauenbeauftragten häufig – auch gemeinsam mit den Personalräten - in Fällen, in denen sie das LGG nicht angemessen beachtet sehen, Kompromisslösungen mit ihren Dienststellenleitungen zu finden, so dass sie von der Möglichkeit Widerspruch einzulegen nur dann Gebrauch machen, wenn sie ihre Dienststellenleitungen nicht überzeugen können.

Frauenförderpläne

Wie im letzten Bericht auch, enthält das Kapitel „Frauenförderpläne“ und der dazugehörige Anhang ausführliche und umfangreiche Daten und Angaben nicht nur über die Anzahl der Frauenförderpläne insgesamt und nach Größen der Dienststellen differenziert sondern z. B. auch über die genannten Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen.

Seit dem letzten LGG-Bericht ist die Anzahl der Frauenförderpläne leicht zurückgegangen (2008 – 69, 2010 – 65) Zum Zeitpunkt der Datenerhebung haben zwar 8 Dienststellen mitgeteilt, dass sie gerade Frauenförderpläne erstellen bzw. aktualisieren. Die ZGF muss leider feststellen, dass das in einigen Fällen bis heute (2012) nicht erfolgt ist. Da, wie anfangs festgestellt, nicht alle Dienststellen in Bremerhaven und auch nicht die Kliniken im Einzelnen erfasst wurden, kann die Anzahl der Frauenförderpläne tatsächlich höher sein als in dem Bericht angegeben. Eine Tabelle über Frauenförderpläne, in der die Gesellschaften namentlich genannt werden, fehlt leider. **Die ZGF geht davon aus, dass die Tabelle in zukünftigen Berichten aufgenommen wird.**

Als Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen wird am häufigsten angegeben: hoher Frauenanteil und / oder geringer Beschäftigtenstand.

Die ZGF kann nachvollziehen, dass es insbesondere in Dienststellen mit überschaubarer Größe möglich ist, auch ohne Frauenförderplan Regelungen für Frauen zu finden, die ihnen z. B. eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Unter den Dienststellen ohne Frauenförderplan sind 5 mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 87 und 143. Diese haben angegeben, der Frauenförderplan sei in Vorbereitung bzw. in Überarbeitung. Die ZGF wird bei der nächsten Berichterstattung prüfen, ob die Frauenförderpläne insbesondere dieser großen Dienststellen fertig gestellt bzw. aktualisiert sind.

Wie bereits in der Stellungnahme zum letzten Bericht weist die ZGF darauf hin, dass die gegenüber der Senatorin für Finanzen vertretene Auffassung von Dienststellenleitungen, die Aufstellung eines Frauenförderplans sei bei einem hohen Frauenanteil nicht erforderlich, mit den Empfehlungen des Senats vom 24.11.1998 zur Umsetzung des behörden-/dienststellenübergreifenden Frauenförderplans nicht vereinbar ist. Schließlich soll ein Frauenförderplan (laut Empfehlung des Senats) nicht nur Maßnahmen enthalten, wie der Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen erhöht werden kann, sondern auch Maßnahmen, mit denen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden kann (z. B. Wiedereingliederungsangebote während und nach einer Elternzeit). Auch in Dienststellen mit hohem Frauenanteil, sind solche Maßnahmen aus Frauenförderungsgesichtspunkten von großer Bedeutung.

Die ZGF erwartet deshalb auch von Dienststellenleitungen der Dienststellen mit hohem Frauenanteil, dass sie in absehbarer Zeit einen Frauenförderplan erstellen, soweit bisher keiner vorliegt. Positiv hervorzuheben ist, dass von 65 Dienststellen nur 11 keine oder nur Zeit- oder nur Zielvorgaben enthalten. Frauenförderpläne sollen laut LGG Ziele und Zeitvorgaben beinhalten, das heißt nur in begründeten Ausnahmefällen kann davon abgesehen werden. Ob die von den restlichen Dienststellen abgegebenen Begründungen für das Fehlen der Ziel- und Zeitvorgaben allesamt als „begründete Ausnahmefälle“ angesehen werden können, wird von der ZGF - wie auch schon in ihrer Stellungnahme zum letzten LGG-Bericht - bezweifelt. Drei Dienststellen geben gar keine Gründe an für den Verzicht auf Zeit- und Zielvorgaben in ihren Frauenförderplänen bzw. eine davon erklärt, dies sei nicht nötig. Zwei Dienststellen geben als Begründung an: „Die Bindung von Zeitvorgaben wird von den Beteiligten aufgrund bestehender Organisationsstruktur als hinderlich angesehen.“ (s. Anlage, Tabelle 51). Diese Begründungen dürften der gesetzlichen Vorgabe nicht genügen. Schließlich sollen die Zeit- und Zielvorgaben dazu dienen, eine Kontrolle zu ermöglichen, ob die gesetzten Ziele bis zu dem festgelegten Zeitpunkt umgesetzt wurden oder weitere Maßnahmen erforderlich sind, um die Frauenförderziele zu erreichen. **Die ZGF appelliert deshalb an diese Dienststellen, ihre Haltung zu ändern und bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne Zeit- und Zielvorgaben aufzunehmen.**

Klagen

2010 wurden 14 Klagen mit Bezug auf das Landesgleichstellungsgesetz eingereicht, in der Mehrzahl von Männern (4 Frauen und 10 Männer). Wegen der geringen Anzahl lassen sich keine Schlüsse daraus ziehen, ob Männer eher geneigt sind ihre Rechte bei LGG-Verstößen gerichtlich geltend zu machen als Frauen. In der Hauptsache ging es dabei um Stellenbesetzungen.

3 Klagen bezogen sich auf sonstige Maßnahmen, welche das sind, ist aus dem Bericht nicht ersichtlich. Da die Kenntnis der Rechtsprechung, in der es um die Umsetzung des LGG geht, von großer Wichtigkeit für die Arbeit der ZGF ist, insbesondere im Hinblick auf die Beratung der Frauenbeauftragten, **bittet die ZGF die Senatoren und Senatorinnen, den Magistrat der Stadt Bremerhaven sowie die Leitungen der nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der ZGF die Urteile aus solchen Verfahren zur Verfügung zu stellen. Sollte es zu Verfahren, in denen es um die „Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ geht, zukünftig gerichtliche Entscheidungen geben, bittet die ZGF die Leitungen der Mehrheitsbeteiligungsgesellschaften ebenso zu verfahren und der ZGF die Urteile zu übersenden.**

Schlussbemerkungen

Wie auch die letzten Berichte dokumentiert der Bericht anschaulich, in welchen Dienststellen und dort in welchen Bereichen vermehrte Frauenfördermaßnahmen erforderlich sind, um eine paritätische Frauenrepräsentanz zu erreichen. Die Ausweitung des Berichts auf die Mehrheitsgesellschaften und auf Grund dessen, dass – hoffentlich – zukünftig auch mehr und konkreteres Datenmaterial über die Entwicklungen in Bremerhaven vorliegen wird, macht nach Auffassung der ZGF eine Änderung der Berichtsstruktur erforderlich. Die ZGF regt deshalb an, den Bericht zukünftig in drei Berichtsteile zu strukturieren, und zwar wie folgt:

- die Entwicklung der Frauenförderung im Geltungsbereich des LGG in der Stadtgemeinde Bremen
- die Entwicklung der Frauenförderung im Geltungsbereich des LGG in der Stadtgemeinde Bremerhaven
- Entwicklung der Frauenförderung in den Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen.

Der Bericht zeigt die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter im Wirkungsbereich des LGG, wenn sie auch zum Teil sehr langsam vonstatten gehen. Es bleiben geschlechtsspezifische Unterschiede in den Personalgruppen ebenso wie in den Status- und Laufbahngruppen zu Ungunsten von Frauen. Bei den Leitungsfunktionen ist noch keine Parität erreicht. Frauen finden sich immer noch überproportional in den niedrigeren Entlohnungsstufen.

Hoffnung gibt die Entwicklung bei den unter 35-Jährigen. Hier zeigt sich ein deutlich positiveres Bild der Gleichstellung der Geschlechter als bei den Gesamtbeschäftigten.

Die Datengrundlage des LGG-Berichts bezieht sich auf den Personalbestand nach Köpfen (also stellenbezogener Frauenanteil und stellenbezogener Männeranteil = Gesamtpersonalbestand). Wie schon anlässlich des letzten Berichts angemerkt, hält es die ZGF für erforderlich, ergänzend die Information zu Vollzeitäquivalenten bzw. zum Beschäftigungsvolumen zu benennen. Ebenso wünschenswert wäre eine dem europäischen Indikator Gender Pay Gap (der auch vom Statistischen Bundesamt und den statistischen Landesämtern benutzt wird) angepasste Erhebung zu den Entgeltunterschieden, um Vergleichbarkeit herzustellen.

Der Bericht zeigt auch, in welchen weiteren Bereichen zusätzliche Anstrengungen der Dienststellenleitungen erforderlich sind, um das Gleichstellungsgesetz in ihren Zuständigkeitsbereichen umzusetzen, so z. B. Mitarbeiterinnen zu motivieren, sich für das Amt der Frauenbeauftragten zur Verfügung zu stellen und auch in Dienststellen, in denen es Frauenbeauftragte gibt, Sorge für die Entlastung der Frauenbeauftragten zu tragen, sei es nun durch konkrete Freistellungsregelungen oder organisatorische Maßnahmen. Zudem muss der Anteil der Frauen in den Delegationen und Kommissionen erhöht werden, um die gesetzliche 50 Prozent-Quote zu erreichen. Die Dienststellen, die bisher wegen eines hohen Frauenanteils keine Frauenförderpläne haben, sind aufgefordert, ihre Haltung zu ändern und Frauenförderpläne zu entwickeln. Dasselbe gilt für Dienststellen, die Frauenförderpläne ohne Zeit- und Zielvorgaben haben.

Der vorliegende Bericht schafft eine Transparenz, die sich auch Unternehmen der freien Wirtschaft zum Vorbild nehmen sollten. Eine fundierte Datenanalyse im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter wie die vorliegende liefert wichtige Hinweise darauf, in welchen Bereichen Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen ansetzen können, um Geschlechterungleichheiten zu beseitigen. Auch die Dienststellen, Eigenbetriebe, Sonderhaushalte, Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts sowie die Mehrheitsgesellschaften im Land Bremen erhalten mit diesem Bericht ein wichtiges Handlungsinstrument.

V. Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Institutionen im Geltungsbereich des LGG 2010.....	7
Tabelle 2:	Entwicklung der Beschäftigtenanzahl nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	10
Tabelle 3:	Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG in 2010 - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	25
Tabelle 4:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	26
Tabelle 5:	Leistungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	29
Tabelle 6:	Entwicklung der Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	31
Tabelle 7:	Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	37
Tabelle 8:	Stellenausschreibungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	38
Tabelle 9:	Frauenanteile in den Stellenbesetzungsverfahren (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	38
Tabelle 10:	Frauenanteile nach Art der Stellenbesetzung (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	40
Tabelle 11:	Frauenanteile an den Einstellungen nach Beschäftigungsverhältnissen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	40
Tabelle 12:	Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach ausgewählten Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	41
Tabelle 13:	Frauenanteile an den Veränderungen im Beschäftigungsumfang im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	43
Tabelle 14:	Frauenanteile an den Beförderungs-/Höhergruppierungsmöglichkeiten (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	43
Tabelle 15:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	44
Tabelle 16:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	44
Tabelle 17:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	45
Tabelle 18:	Entwicklung Anzahl der Dienststellen mit einer gewählten Frauenbeauftragten (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	60
Tabelle 19:	Art der Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	63
Tabelle 20:	Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	64
Tabelle 21:	Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	65

Tabelle 22:	Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	69
Tabelle 23:	Inhalte und Stand der Widerspruchsverfahren (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	69
Tabelle 24:	Anzahl der Klagen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	70
Tabelle 25:	Inhalte und Stand der Klagen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	70
Tabelle 26:	Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010)	73

VI. Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Entwicklung der Frauenanteile in den Bereichen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	2
Schaubild 2:	Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	3
Schaubild 3:	Entwicklung der Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	4
Schaubild 4:	Personalbestand in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	11
Schaubild 5:	Frauenanteile in den ausgewählten Personalgruppen der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010)	12
Schaubild 6:	Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften (2008 bis 2010)	13
Schaubild 7:	Anteile der Beschäftigten nach Bereich und Statusgruppe (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	14
Schaubild 8:	Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	15
Schaubild 9:	Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	18
Schaubild 10:	Strukturindex nach Geschlecht in den Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	21
Schaubild 11:	Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2010) – mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	22
Schaubild 12:	Anteile der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in den Laufbahngruppen (2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften ..	23
Schaubild 13:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	27
Schaubild 14:	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 bis 19 und Geschlecht (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	29
Schaubild 15:	Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	32
Schaubild 16:	Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	33
Schaubild 17:	Entwicklung der Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	34
Schaubild 18:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	35
Schaubild 19:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	36
Schaubild 20:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	39

Schaubild 21:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	42
Schaubild 22:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	46
Schaubild 23:	Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000 bis 2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	47
Schaubild 24:	Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorien (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	49
Schaubild 25:	Entwicklung der Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	51
Schaubild 26:	Entwicklung der Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht und Fortbildungsanbietern (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	52
Schaubild 27:	Anzahl der teilnehmenden Beschäftigten an den Fortbildungsmaßnahmen der Senatorin für Finanzen nach Themenbereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	53
Schaubild 28:	Entwicklung der Verteilung der Aufstiegslehrgänge nach Laufbahngruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	54
Schaubild 29:	Entwicklung der Frauenanteile an den teilnehmenden Beschäftigten der Aufstiegslehrgänge (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	55
Schaubild 30:	Anteile der Gremien an den Entsendungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	56
Schaubild 31:	Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	57
Schaubild 32:	Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	61
Schaubild 33:	Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	62
Schaubild 34:	Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	66
Schaubild 35:	Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	68
Schaubild 36:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht (2000) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	72
Schaubild 37:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	72
Schaubild 38:	Frauenanteile nach Altersgruppen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	73

Schaubild 39:	Entwicklung der Anteile der Verteilung der Beschäftigten in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamte nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	74
Schaubild 40:	Entwicklung der Frauenanteile in den Altersgruppen in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamte (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	75
Schaubild 41:	Entwicklung der Anteile der Verteilung der Beschäftigten in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften .	76
Schaubild 42:	Entwicklung der Frauenanteile in den Altersgruppen in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	77
Schaubild 43:	Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	78
Schaubild 44:	Frauenanteile an den Beschäftigten in der Altersgruppe der unter 35-jährigen nach Laufbahngruppen (2000, 2008 und 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	79

Verzeichnis der Anlagen

Anlage 1:	Frauenanteile in den Bereichen (2008) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	5
Anlage 2:	Frauenanteile in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	5
Anlage 3:	Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2008) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	5
Anlage 4:	Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	6
Anlage 5:	Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2008) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	6
Anlage 6:	Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	7
Anlage 7:	Personalbestand in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	7
Anlage 8:	Frauenanteile in den ausgewählten Personalgruppen der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010)	8
Anlage 9:	Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2008 bis 2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	8
Anlage 10:	Beschäftigte nach Bereich und Statusgruppe (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	9
Anlage 11:	Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2008) - ohne bremischen Mehrheitsgesellschaften	9
Anlage 12:	Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	10
Anlage 13:	Anteile der Laufbahngruppen in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	10
Anlage 14:	Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	11
Anlage 15:	Zuordnung der Entlohnungsstufen	12
Anlage 16:	Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	13
Anlage 17:	Strukturindex nach Geschlecht in den Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	14
Anlage 18:	Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang in den Bereichen (2010) – mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	15
Anlage 19:	Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2010) – mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	15
Anlage 20:	Anteile der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in den Laufbahngruppen (2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften ..	16
Anlage 21:	Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG in 2010 - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	16
Anlage 22:	Zuordnung der Leitungsfunktionen zu den Leitungsebenen - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	17

Anlage 23:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leistungsebenen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	18
Anlage 24:	Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen (2008 und 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	19
Anlage 25:	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 bis 19 und Geschlecht (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	19
Anlage 26:	Frauenanteile in den Leistungsebenen nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	20
Anlage 27:	Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	20
Anlage 28:	Entwicklung der Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	21
Anlage 29:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	21
Anlage 30:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	22
Anlage 31:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	22
Anlage 32:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	23
Anlage 33:	Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	23
Anlage 34:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	24
Anlage 35:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	24
Anlage 36:	Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000 bis 2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	24
Anlage 37:	Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	25
Anlage 38:	Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorien (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	26
Anlage 39:	Entwicklung der Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	26
Anlage 40:	Entwicklung Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht und Fortbildungsanbietern (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	26

Anlage 41:	Anzahl der teilnehmenden Beschäftigten an den Fortbildungsmaßnahmen der Senatorin für Finanzen nach Themenbereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	27
Anlage 42:	Entwicklung der Verteilung der Aufstiegslehrgänge nach Laufbahngruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	27
Anlage 43:	Entwicklung der Frauenanteile an den teilnehmenden Beschäftigten der Aufstiegslehrgänge (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	27
Anlage 44:	Entwicklung der Anteile der Gremien an den Entsendungen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	28
Anlage 45:	Entwicklung der Frauenanteile an den Entsendungen in Gremien (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	29
Anlage 46:	Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010) und Dienststellen (2008 bis 2010)	29
Anlage 47:	Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	32
Anlage 48:	Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	35
Anlage 49:	Dienststellen mit Frauenförderpläne (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	36
Anlage 50:	Dienststellen ohne Frauenförderpläne (2010) mit Begründung für das Fehlen - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	37
Anlage 51:	Dienststellen mit Frauenförderplänen jedoch ohne Zeit und/oder Zielvorgaben (2010) mit Begründungen - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	38
Anlage 52:	Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	38
Anlage 53:	Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	39
Anlage 54:	Entwicklung der Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	39
Anlage 55:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht (2000) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	40
Anlage 56:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	41
Anlage 57:	Frauenanteile nach Altersgruppen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften	42
Anlage 58:	Entwicklung der Anteile der Verteilung der Beschäftigten in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamte nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	43
Anlage 59:	Entwicklung der Frauenanteile in den Altersgruppen in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamte (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	43

Anlage 60:	Entwicklung der Anteile der Verteilung der Beschäftigten in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	43
Anlage 61:	Entwicklung der Frauenanteile in den Altersgruppen in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	43
Anlage 62:	Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	44
Anlage 63:	Entwicklung der Frauenanteile an den Beschäftigten in der Altersgruppe der unter 35-jährigen nach Laufbahngruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	44
Anlage 64:	Beschäftigungsumfang nach Geschlecht in der Kernverwaltung, den Ausgliederungen und den Mehrheitsgesellschaften (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	45

Anlagen

Anlage 1: Frauenanteile in den Bereichen (2008) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	männlich	weiblich			
Kernbereich	8.424	9.551	17.975	53,1%	53,0%
Sonderhaushalte	2.230	2.008	4.238	47,4%	12,5%
Eigenbetriebe Bremen	936	2.126	3.062	69,4%	9,0%
Anstalten des öffentlichen Rechts	79	218	297	73,4%	0,9%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	492	460	952	48,3%	2,8%
Magistrat Bremerhaven	2.040	2.327	4.367	53,3%	12,9%
Eigenbetriebe Bremerhaven	137	16	153	10,5%	0,5%
Sonstiger Geltungsbereich	1.152	1.742	2.894	60,2%	8,5%
Insgesamt	15.490	18.448	33.938	54,4%	100,0%

Anlage 2: Frauenanteile in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	männlich	weiblich			
Kernbereich	8.088	9.251	17.339	53,4%	50,4%
Sonderhaushalte	2.293	2.132	4.425	48,2%	12,9%
Eigenbetriebe Bremen	943	2.277	3.220	70,7%	9,4%
Anstalten des öffentlichen Rechts	429	830	1.259	65,9%	3,7%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	543	533	1.076	49,5%	3,1%
Magistrat Bremerhaven	2.004	2.378	4.382	54,3%	12,7%
Eigenbetriebe Bremerhaven	126	17	143	11,9%	0,4%
Sonstiger Geltungsbereich	1.044	1.524	2.568	59,3%	7,5%
Insgesamt	15.470	18.942	34.412	55,0%	100,0%

Anlage 3: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2008) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Personalgruppe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	männlich	weiblich			
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	2.796	5.407	8.203	65,9%	24,2%
Polizei	2.358	532	2.890	18,4%	8,5%
Feuerwehr	665	15	680	2,2%	2,0%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	343	563	906	62,1%	2,7%
Strafvollzugspersonal	220	57	277	20,6%	0,8%
Lehrpersonal	3.487	4.713	8.200	57,5%	24,2%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	465	1.967	2.432	80,9%	7,2%
Personal der Gesundheitspflege	104	210	314	66,9%	0,9%
Technisches Personal	1.073	455	1.528	29,8%	4,5%
Steuerpersonal	522	605	1.127	53,7%	3,3%
Forschungspersonal	1.242	864	2.106	41,0%	6,2%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	13	1.324	1.337	99,0%	3,9%
Sonstiges Personal	1.725	1.264	2.989	42,3%	8,8%
Nicht zugeordnet	477	472	949	49,7%	2,8%
Insgesamt	15.490	18.448	33.938		100,0%

Anlage 4: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Personalgruppe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	männlich	weiblich			
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	2.792	5.579	8.371	66,6%	24,3%
Polizei	2.293	582	2.875	20,2%	8,4%
Feuerwehr	679	19	698	2,7%	2,0%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	325	566	891	63,5%	2,6%
Strafvollzugspersonal	212	57	269	21,2%	0,8%
Lehrpersonal	3.293	4.863	8.156	59,6%	23,7%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	487	2.139	2.626	81,5%	7,6%
Personal der Gesundheitspflege	100	204	304	67,1%	0,9%
Technisches Personal	1.122	503	1.625	31,0%	4,7%
Steuerpersonal	497	588	1.085	54,2%	3,2%
Forschungspersonal	1.370	1.028	2.398	42,9%	7,0%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	19	1.293	1.312	98,6%	3,8%
Sonstiges Personal	1.741	955	2.696	35,4%	7,8%
Nicht zugeordnet	540	566	1.106	51,2%	3,2%
Insgesamt	15.470	18.942	34.412		100,0%

Anlage 5: Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2008) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
1	14	51	65	78,5%
2	53	1.023	1.076	95,1%
3	140	404	544	74,3%
4	105	42	147	28,6%
5	539	923	1.462	63,1%
6	534	1.766	2.300	76,8%
7	474	368	842	43,7%
8	908	2.047	2.955	69,3%
9	2.721	2.993	5.714	52,4%
10	1.402	887	2.289	38,8%
11	1.208	897	2.105	42,6%
12	1.088	1.631	2.719	60,0%
13	3.325	3.712	7.037	52,7%
14	1.033	623	1.656	37,6%
15	581	240	821	29,2%
16	180	48	228	21,1%
17	302	93	395	23,5%
18	32	12	44	27,3%
19	158	37	195	19,0%
20	10	1	11	9,1%
21	4		4	0,0%
22	11	3	14	21,4%
23	3		3	0,0%
Nicht zugeordnet	665	647	1.312	49,3%
Insgesamt	15.490	18.448	33.938	

Anlage 6: Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
1	20	86	106	81,1%
2	56	910	966	94,2%
3	160	415	575	72,2%
4	104	59	163	36,2%
5	598	731	1.329	55,0%
6	541	1.428	1.969	72,5%
7	462	292	754	38,7%
8	936	2.522	3.458	72,9%
9	2.733	3.131	5.864	53,4%
10	1.380	967	2.347	41,2%
11	1.194	906	2.100	43,1%
12	1.051	1.632	2.683	60,8%
13	3.339	3.975	7.314	54,3%
14	971	643	1.614	39,8%
15	521	232	753	30,8%
16	166	56	222	25,2%
17	286	105	391	26,9%
18	29	13	42	31,0%
19	167	47	214	22,0%
20	8	3	11	27,3%
21	4	1	5	20,0%
22	11	4	15	26,7%
23	3		3	0,0%
Nicht zugeordnet	730	784	1.514	51,8%
Ingesamt	15.470	18.942	34.412	

Anlage 7: Personalbestand in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	männlich	weiblich			
Kernbereich	8.088	9.251	17.339	53,4%	40,0%
Sonderhaushalte	2.293	2.132	4.425	48,2%	10,2%
Eigenbetriebe Bremen	943	2.277	3.220	70,7%	7,4%
Anstalten des öffentlichen Rechts	429	830	1.259	65,9%	2,9%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	543	533	1.076	49,5%	2,5%
Magistrat Bremerhaven	2.004	2.378	4.382	54,3%	10,1%
Eigenbetriebe Bremerhaven	126	17	143	11,9%	0,3%
Sonstiger Geltungsbereich	1.044	1.524	2.568	59,3%	5,9%
Bremische Mehrheitsgesellschaften	2.794	6.145	8.939	68,7%	20,6%
Ingesamt	18.264	25.087	43.351	57,9%	100,0%

Anlage 8: Frauenanteile in den ausgewählten Personalgruppen der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010)

Personalgruppe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	männlich	weiblich			
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	369	734	1.103	66,5%	12,3%
Lehrpersonal	3		3	0,0%	0,0%
Erziehungs- und Betreuungspersonal für Jugendliche	4	1	5	20,0%	0,1%
Personal der Gesundheitspflege	1.377	4.550	5.927	76,8%	66,3%
Technisches Personal	238	45	283	15,9%	3,2%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger	130	429	559	76,7%	6,3%
Sonstige Personalgruppen	673	386	1.059	36,4%	11,8%
Insgesamt	2.794	6.145	8.939		100,0%

Anlage 9: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2008 bis 2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Geschlecht	Anzahl 2008		Anteilig am Gesamtbeschäftigungsbestand 2008	
	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Männlich	8.404	7.086	24,8%	20,9%
Weiblich	6.698	11.750	19,7%	34,6%
Insgesamt	15.102	18.836	44,5%	55,5%

Geschlecht	Anzahl 2010		Anteilig am Gesamtbeschäftigungsbestand 2010	
	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Männlich	7.984	7.486	23,2%	21,8%
Weiblich	6.862	12.080	19,9%	35,1%
Insgesamt	14.846	19.566	43,1%	56,9%

Beschäftigten nach Geschlecht und Statusgruppe - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010)

Geschlecht	Anzahl		Anteilig am Gesamtbeschäftigungsbestand	
	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Beamtinnen und Beamte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Männlich	8.006	10.258	18,5%	23,7%
Weiblich	6.874	18.213	15,9%	42,0%
Insgesamt	14.880	28.471	34,3%	65,7%

Anlage 10: Beschäftigte nach Bereich und Statusgruppe (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beamtinnen	Beamte	Arbeitnehmer- innen	Arbeitnehmer	Insgesamt
Kernbereich	5.568	6.112	3.683	1.976	17.339
Sonderhaushalte	239	498	1.893	1.795	4.425
Eigenbetriebe Bremen	165	95	2.112	848	3.220
Anstalten des öffentlichen Rechts	25	25	805	404	1.259
Stiftungen des öffentlichen Rechts	11	18	522	525	1.076
Magistrat Bremerhaven	808	1.163	1.570	841	4.382
Eigenbetriebe Bremerhaven	0	0	17	126	143
Sonstiger Geltungsbereich	46	73	1.478	971	2.568
Bremische Merheitsgesellschaften	12	22	6.133	2.772	8.939
Insgesamt	6.874	8.006	18.213	10.258	43.351

Verteilung der Anteile der Beschäftigten nach Bereich und Statusgruppe (2010) – mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beamtinnen	Beamte	Arbeitnehmer- innen	Arbeitnehmer	Insgesamt
Kernbereich	32,1%	35,3%	21,2%	11,4%	100%
Sonderhaushalte	5,4%	11,3%	42,8%	40,6%	100%
Eigenbetriebe Bremen	5,1%	3,0%	65,6%	26,3%	100%
Anstalten des öffentlichen Rechts	2,0%	2,0%	63,9%	32,1%	100%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	1,0%	1,7%	48,5%	48,8%	100%
Magistrat Bremerhaven	18,4%	26,5%	35,8%	19,2%	100%
Eigenbetriebe Bremerhaven	0,0%	0,0%	11,9%	88,1%	100%
Sonstiger Geltungsbereich	1,8%	2,8%	57,6%	37,8%	100%
Bremische Merheitsgesellschaften	0,1%	0,2%	68,6%	31,0%	100%
Insgesamt	15,9%	18,5%	42,0%	23,7%	100%

Anlage 11: Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2008) - ohne bremischen Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Anteilige Verteilung je Laufbahngruppe		Insgesamt
	männliche	weibliche		Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	341	1.526	1.867	18,3%	81,7%	100,0%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	3.263	6.177	9.440	34,6%	65,4%	100,0%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	6.156	6.248	12.404	49,6%	50,4%	100,0%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	5.113	3.875	8.988	56,9%	43,1%	100,0%
Nicht zugeordnet	617	622	1.239	49,8%	50,2%	100,0,0%
Insgesamt	15.490	18.448	33.938			

Anlage 12: Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Anteilige Verteilung je Laufbahngruppe		Insgesamt
	männliche	weibliche		Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	376	1.510	1.886	19,9%	80,1%	100,0%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	3.182	5.916	9.098	35,0%	65,0%	100,0%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	6.160	6.515	12.675	48,6%	51,4%	100,0%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	5.011	4.206	9.217	54,4%	45,6%	100,0%
Nicht zugeordnet	741	795	1.536	48,2%	51,8%	100,0%
Insgesamt	15.470	18.942	34.412			

Anlage 13: Anteile der Laufbahngruppen in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Geschlecht	Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	nicht zugeordnet	Insgesamt
Kernbereich	Männlich	60	1.610	4.149	2.269	0	8.088
	Weiblich	52	2.540	4.361	2.298	0	9.251
	Insgesamt	112	4.150	8.510	4.567	0	17.339
Sonderhaushalte	Männlich	8	262	383	1.640	0	2.293
	Weiblich	80	700	348	1.004	0	2.132
	Insgesamt	88	962	731	2.644	0	4.425
Eigenbetriebe Bremen	Männlich	133	484	272	54	0	943
	Weiblich	413	1.320	512	32	0	2.277
	Insgesamt	546	1.804	784	86	0	3.220
Anstalten des öffentlichen Rechts	Männlich	38	202	130	59	0	429
	Weiblich	605	107	87	31	0	830
	Insgesamt	643	309	217	90	0	1.259
Stiftungen des öffentlichen Rechts	Männlich	10	82	98	292	61	543
	Weiblich	45	107	81	236	64	533
	Insgesamt	55	189	179	528	125	1.076
Magistrat Bremerhaven	Männlich	91	357	918	548	90	2.004
	Weiblich	285	690	818	519	66	2.378
	Insgesamt	376	1.047	1.736	1.067	156	4.382
Eigenbetriebe Bremerhaven	Männlich	35	72	15	4	0	126
	Weiblich	1	8	7	1	0	17
	Insgesamt	36	80	22	5	0	143
Sonstiger Geltungsbereich	Männlich	1	113	195	145	590	1.044
	Weiblich	29	444	301	85	665	1.524
	Insgesamt	30	557	496	230	1.255	2.568
Insgesamt	Männlich	376	3.182	6.160	5.011	741	15.470
	Weiblich	1.510	5.916	6.515	4.206	795	18.942
	Insgesamt	1.886	9.098	12.675	9.217	1.536	34.412

Verteilung der Anteile der Laufbahngruppen in den Bereichen (2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Geschlecht	Laufbahn-	Laufbahn-	Laufbahn-	Laufbahn-	nicht	Insgesamt
		gruppe 1,	gruppe 1,	gruppe 2,	gruppe 2,		
		erstes Einstiegsamt	zweites Einstiegsamt	erstes Einstiegsamt	zweites Einstiegsamt		
Kernbereich	Männlich	0,7%	19,9%	51,3%	28,1%	0,0%	100,0%
	Weiblich	0,6%	27,5%	47,1%	24,8%	0,0%	100,0%
	Insgesamt	0,6%	23,9%	49,1%	26,3%	0,0%	100,0%
Sonderhaushalte	Männlich	0,3%	11,4%	16,7%	71,5%	0,0%	100,0%
	Weiblich	3,8%	32,8%	16,3%	47,1%	0,0%	100,0%
	Insgesamt	2,0%	21,7%	16,5%	59,8%	0,0%	100,0%
Eigenbetriebe Bremen	Männlich	14,1%	51,3%	28,8%	5,7%	0,0%	100,0%
	Weiblich	18,1%	58,0%	22,5%	1,4%	0,0%	100,0%
	Insgesamt	17,0%	56,0%	24,3%	2,7%	0,0%	100,0%
Anstalten des öffentlichen Rechts	Männlich	8,9%	47,1%	30,3%	13,8%	0,0%	100,0%
	Weiblich	72,9%	12,9%	10,5%	3,7%	0,0%	100,0%
	Insgesamt	51,1%	24,5%	17,2%	7,1%	0,0%	100,0%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	Männlich	1,8%	15,1%	18,0%	53,8%	11,2%	100,0%
	Weiblich	8,4%	20,1%	15,2%	44,3%	12,0%	100,0%
	Insgesamt	5,1%	17,6%	16,6%	49,1%	11,6%	100,0%
Magistrat Bremerhaven	Männlich	4,5%	17,8%	45,8%	27,3%	4,5%	100,0%
	Weiblich	12,0%	29,0%	34,4%	21,8%	2,8%	100,0%
	Insgesamt	8,6%	23,9%	39,6%	24,3%	3,6%	100,0%
Eigenbetriebe Bremerhaven	Männlich	27,8%	57,1%	11,9%	3,2%	0,0%	100,0%
	Weiblich	5,9%	47,1%	41,2%	5,9%	0,0%	100,0%
	Insgesamt	25,2%	55,9%	15,4%	3,5%	0,0%	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	Männlich	0,1%	10,8%	18,7%	13,9%	56,5%	100,0%
	Weiblich	1,9%	29,1%	19,8%	5,6%	43,6%	100,0%
	Insgesamt	1,2%	21,7%	19,3%	9,0%	48,9%	100,0%
Insgesamt	Männlich	2,4%	20,6%	39,8%	32,4%	4,8%	100,0%
	Weiblich	8,0%	31,2%	34,4%	22,2%	4,2%	100,0%
	Insgesamt	5,5%	26,4%	36,8%	26,8%	4,5%	100,0%

Anlage 14: Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
1	20	86	106	81,1%
2	56	910	966	94,2%
3	160	415	575	72,2%
4	104	59	163	36,2%
5	598	731	1.329	55,0%
6	541	1.428	1.969	72,5%
7	462	292	754	38,7%
8	936	2.522	3.458	72,9%
9	2.733	3.131	5.864	53,4%
10	1.380	967	2.347	41,2%
11	1.194	906	2.100	43,1%
12	1.051	1.632	2.683	60,8%
13	3.339	3.975	7.314	54,3%
14	971	643	1.614	39,8%
15	521	232	753	30,8%
16	166	56	222	25,2%
17	286	105	391	26,9%
18	29	13	42	31,0%
19	167	47	214	22,0%
20	8	3	11	27,3%
21	4	1	5	20,0%
22	11	4	15	26,7%
23	3		3	0,0%
Nicht zugeordnet	730	784	1.514	51,8%
Insgesamt	15.470	18.942	34.412	

Anlage 15: Zuordnung der Entlohnungsstufen

Entlohnungsstufen	Bewertungsfaktor	Beamte A-Besoldung	Beamte B-Besoldung	Hochschul-lehrer	Richter	TVöD	TV-L	TV-L Pflege	TV-L Lehrer	TVK	Arbeiter BMT-G	PKW-Fahrer	Sonderverträge	MDK-T	Magistrat	EKT	Leistungsgruppen	Gehalts-tarif Radio Bremen	BAT-AOK
01	0,5703	A1				01	01				1			1		1			
02	0,7094	A2				02, 02U	02, 02U				1a, 2								
03	0,7363	A3				03	03	03A			2a, 3			2		2	V		VG 01
04	0,7562	A4				04	04	04A			3a, 4							TG 1	VG 02
05	0,7932	A5, A5S, Anw A5				05	05				4a, 5, 5a	PKW-Fahrer		3	PSP	3		TG 2	VG 03
06	0,8406	A6, A6S				06	06		06		6, 6a, 7, 7a			4		4		TG 3	VG 04
07	0,8784	A7				07	07	07A			8, 8a, 9			5		5	IV	TG 4	VG 05
08	0,9485	A8				08	08	08A	08					6	CHOR, GARD, TANZ	6		TG 5	VG 06
09	1,0000	A8, A8S, Anw A8, UHZ A8				08, 09A, 09V	09, 09L, 09V	09A, 09B, 09C, 09D	09, 09V				SO OZ II	7	K4, K5A	7			VG 07
10	1,1266	A10: A10S				10	10	10A	10					8		8		TG 6	VG 08
11	1,2174	A11, A11S				11	11	11A, 11B	11					9	TVK C, BNW	9	III	TG 7	VG 09
12	1,2979	A12, A12a				12	12	12A	12	TVKA				10		10		TG 8	VG 10
13	1,4404	A13, A13S, Anw A13, Rprakt A13, UHZ A13		C 1 W 1		13	13, 13N, 13U, 13V		13, 13B				SO OZ Ic, Ang C1	11		11, 12		TG 9	VG 11
14	1,4974	A14, A14S, A14O			R 1	14	14		14					12		13		TG 10	VG 12
15	1,6435	A15, A15S, A15O	B 1	C 2		15	15		15				Ang C2	13		14		TG 11	VG 13
16	1,9099	A16, A16S				15U	15U		15U					14, 15		15	II	TG 12	VG 14
17	2,4358		B 2	C 3 W 2	R 2								Ang B2, C3	16	VGT		lb		VG 15
18	2,5806		B 3		R 3								Ang B3						VG 16
19	2,7322		B 4	C 4 W 3	R 4								Ang B4, C4						
20	2,9062		B 5		R 5								Ang B5						
21	3,0704		B 6		R 6								Ang B6						
22	3,2302		B 7		R 7														
23	3,3968		B 8		R 8					GenMDir, TVK S			Verw-Dir				la		
nicht zugeordnet	0,0000	SO O. OZ				Festgehalt							SO O. OZ			AT		AT	

Anlage 16: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Strukturindex		Ungefähr Entlohnungsstufe	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Kernbereich	1,23	1,20	11	11
Sonderhaushalte	1,53	1,25	14	11
Eigenbetriebe Bremen	0,98	0,94	9	8
Anstalten des öffentlichen Rechts	1,03	0,80	9	6
Stiftungen des öffentlichen Rechts	1,31	1,19	12	11
Magistrat Bremerhaven	1,16	1,08	10	9
Eigenbetriebe Bremerhaven	0,86	1,02	6	9
Sonstiger Geltungsbereich	1,23	1,04	11	9
Insgesamt	1,28	1,19	12	11

Anlage 17: Strukturindex nach Geschlecht in den Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Personalgruppe	Strukturindex	
	männlich	weiblich
Verwaltungspersonal	1,23	1,04
Polizei	1,10	1,02
Feuerwehr	0,99	0,91
Richter und Richterinnen, Staatsanwälte und Staatsanwältinnen/ordentliche Gerichte	1,79	1,67
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	1,02	0,95
Strafvollzugspersonal	0,95	0,94
Richter und Richterinnen bei den übrigen Gerichten	2,07	1,82
Sonstiges Personal bei den übrigen Gerichten	1,02	0,90
Lehrpersonal	1,55	1,41
Personal der Kulturpflege	1,06	1,02
Personal der Gewerbeaufsicht und des Eichwesens	1,23	1,29
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter	1,08	1,05
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1,00	0,97
Ärzte und Ärztinnen, Zahnärzte und Zahnärztinnen	1,64	1,60
Tierärzte und Tierärztinnen	1,56	1,56
Krankenpflegepersonal	1,30	0,99
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	1,12	1,00
Haus-, Küchen- und Wirtschaftspersonal	0,81	0,88
Bautechnisches Personal	1,27	1,19
Sonstiges technisches Personal	1,17	1,11
Betriebspersonal	0,88	0,77
Hafenpersonal	1,05	1,00
Steuerpersonal	1,16	1,10
Forschungspersonal	1,44	1,41
Sonstiges Personal	1,01	0,95
Raumpflegerinnen und Raumpfleger	0,62	0,70
Reinigungs- und Küchenhilfspersonal	0,71	0,72
Hausmeister und Hausmeisterin, Heizer und Heizerin sowie sonstiges Hauspersonal	0,81	0,79
Köche und Köchinnen, Konditoren und Konditorinnen, Schlachter und Schlachterinnen	0,82	0,80
Fahrer, Beifahrer, Fahrer von Arbeitsgeräten und FahrerIn, BeifahrerIn, FahrerIn von Arbeitsgeräten	0,80	0,82
KFZ-Handwerker und KFZ-Handwerkerin	0,89	
Metallhandwerker und Metalhandwerkerinnen	0,92	0,99
Maschinisten und Maschinistinnen	0,88	0,76
Betriebspersonal	0,84	0,77
Technisches Hilfspersonal	0,83	0,73
Personal im Bereich der Kulturpflege	0,76	0,88
Personal im Bereich der Gesundheitspflege	0,75	0,81
Gärtner, Garten- und Friedhofsarbeiter sowie Gärtnerin, Garten- und Friedhofsarbeiterinnen	0,81	0,74
Strassenfeger und Strassenfegerinnen, Müllwerker und Müllwerkerinnen	0,75	
Kanalarbeiter und Kanalarbeiterinnen, Arbeiter und Arbeiterinnen bei den Pumpwerken	0,82	
Strassen-, Brücken- und Streckenunterhaltungsarbeiten	0,81	
Arbeiter und Arbeiterin im Hafendienst	0,91	
Redakteure und Redakteurinnen	1,57	1,56
Sonstiges Programmpersonal	1,47	1,34
Schlachthofarbeiter und Schlachthofarbeiterin		0,74
Nicht zugeordnet	1,19	1,19

Anlage 18: Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang in den Bereichen (2010) – mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beschäftigte			Insgesamt	Teilzeit nach Bereich
	Keine Angaben	Teilzeit	Vollzeit		
Kernbereich		5.524	11.815	17.339	34,13%
Sonderhaushalte		1.666	2.759	4.425	10,29%
Eigenbetriebe Bremen		1.813	1.407	3.220	11,20%
Anstalten des öffentlichen Rechts		683	576	1.259	4,22%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	1	429	646	1.075	2,65%
Magistrat Bremerhaven	116	1.331	2.935	4.266	8,22%
Eigenbetriebe Bremerhaven		25	118	143	0,15%
Sonstiger Geltungsbereich		720	1.848	2.568	4,45%
Bremische Mehrheitsgesellschaften	9	3.996	4.934	8.930	24,69%
Insgesamt	126	16.187	27.038	43.225	100,00%

Anlage 19: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2010) – mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Beschäftigungsumfang	Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten	
	männlich	weiblich
Vollzeit	85,3%	48,9%
Teilzeit	14,6%	50,7%
Nicht zugeordnet	0,1%	0,4%
Insgesamt	100,0%	100,0%

Teilzeitquote nach Geschlecht in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Weibliche Beschäftigte					Männliche Beschäftigte				
	Keine Angaben	Teilzeit	Teilzeitquote	Vollzeit	Insgesamt	Keine Angaben	Teilzeit	Teilzeitquote	Vollzeit	Insgesamt
Kernbereich		4.582	33,9%	4.669	9.251		942	35,4%	7.146	8.088
Sonderhaushalte		1.138	8,4%	994	2.132		528	19,8%	1.765	2.293
Eigenbetriebe Bremen		1.605	11,9%	672	2.277		208	7,8%	735	943
Anstalten des öffentlichen Rechts		645	4,8%	185	830		38	1,4%	391	429
Stiftungen des öffentlichen Rechts	1	289	2,1%	243	533		140	5,3%	403	543
Magistrat Bremerhaven	100	1.143	8,5%	1.135	2.378	16	188	7,1%	1.800	2.004
Eigenbetriebe Bremerhaven		6	0,0%	11	17		19	0,7%	107	126
Sonstiger Geltungsbereich		642	4,7%	882	1.524		78	2,9%	966	1.044
Bremische Mehrheitsgesellschaften	5	3.473	25,7%	2.666	6.144	4	523	19,6%	2.268	2.795
Insgesamt	106	13.523	100,0%	11.457	25.086	20	2.664	100,0%	15.581	18.265
Teilzeitquote		53,91%					14,59%			
Teilzeitquote (ohne Mehrheitsgesellschaften)		53,06%					13,84%			

Anlage 20: Anteile der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in den Laufbahngruppen (2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahn	Nicht zugeordnet	Männliche Beschäftigte in		Insgesamt	Nicht zugeordnet	Weibliche Beschäftigte in		Insgesamt	Anteile der Teilzeitbeschäftigung je Geschlecht		Anteile der Vollzeitbeschäftigung je Geschlecht	
		Teilzeit	Vollzeit			Teilzeit	Vollzeit		Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		87	289	376	8	1.336	166	1.510	4,1%	13,3%	2,2%	1,9%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	1	265	2.916	3.182	23	3.318	2.575	5.916	12,4%	33,0%	21,9%	29,3%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	8	582	5.570	6.160	45	3.064	3.406	6.515	27,2%	30,5%	41,8%	38,7%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	5	1.136	3.870	5.011	23	2.028	2.155	4.206	53,1%	20,2%	29,1%	24,5%
Nicht zugeordnet	2	71	668	741	2	304	489	795	3,3%	3,0%	5,0%	5,6%
Insgesamt	16	2.141	13.313	15.470	101	10.050	8.791	18.942	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anlage 21: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG in 2010 - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufen/ Personalgruppen	Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	Polizei	Feuerwehr	Justizpersonal/ ordentliche Gerichte	Strafvolkzugspersonal	Lehrpersonal	Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	Personal der Gesundheitspflege	Technisches Personal	Steuerpersonal	Forschungspersonal	Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	Sonstiges Personal	Nicht zugeordnet
1	78,6%											94,6%	29,4%	
2	20,0%			25,0%			100,0%					99,4%	15,4%	
3	62,9%	42,9%					50,0%				100,0%	96,9%	32,0%	
4	100,0%						94,6%						16,4%	
5	85,7%	82,8%		48,0%	22,2%		69,2%	63,6%	31,6%	50,0%	85,7%	100,0%	29,1%	
6	85,2%	60,0%		85,2%	14,3%		78,2%	100,0%	55,0%	64,0%	55,6%	100,0%	36,7%	
7	70,9%		6,6%	60,4%	20,5%		69,2%	95,7%	33,3%	61,5%			12,5%	
8	80,6%		3,6%	73,6%	26,9%		91,5%	92,9%	35,0%	59,1%	62,0%	100,0%	43,0%	50,0%
9	73,1%	29,3%	0,4%	57,1%	16,4%	52,5%	74,5%	63,0%	41,6%	58,3%	57,4%	100,0%	44,1%	33,3%
10	62,3%	10,7%		75,0%	12,5%	82,7%	71,1%	88,9%	26,2%	61,8%	25,0%		69,5%	100,0%
11	46,3%	7,9%		75,0%		71,4%	55,6%	66,7%	29,5%	55,4%	29,7%		42,9%	
12	47,3%			54,5%	50,0%	80,5%	47,1%		24,6%	49,0%	11,8%		28,6%	
13	49,1%	4,0%		20,8%		60,8%	68,8%	66,7%	27,2%	32,2%	45,2%		42,4%	100,0%
14	45,6%	11,8%		50,0%		38,9%	69,0%	62,2%	15,7%	42,1%	26,6%		47,2%	
15	35,4%					29,4%		54,7%	17,4%	6,7%	17,5%		28,6%	
16	31,1%					14,0%		20,0%	9,1%	40,0%	12,5%		35,3%	
17	13,6%			37,8%		26,2%							33,3%	
18	36,7%												28,6%	
19	11,1%			33,3%		100,0%					25,0%			
20	14,3%			100,0%									50,0%	
21													100,0%	
22	26,7%													
23														
nicht zugeordnet	59,3%										53,3%	100,0%	49,8%	51,5%

Anlage 22: Zuordnung der Leitungsfunktionen zu den Leitungsebenen - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Leitungsebene 1	Leitungsebene 2	Leitungsebene 3
Amts-/Dienststellenleitung	Abteilungsleitung	Referats-, Sachgebietsleitung
Geschäftsführung eines Betriebes	Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes	Bereichsleitung eines Betriebes
Hauptabteilungsleitung	Ärztliche Leitung der Fachabteilungen und Institute	Bereichsleitung senatorische Behörde Justiz
Schulleitung	Leitung von Schulen und Lehranstalten in den Krankenhäusern	Geschäftsleitung im Justizbereich
Stellvertretende Schulleitung	Pflegerische Leitung der Fachabteilungen	Geschäftsstellenleitung im Justizbereich
Generalstaatsanwältin und Generalstaatsanwalt	Leitung von Servicecentern	Vollzugsabteilungsleitung Justizvollzugsanstalt
Gerichtspräsidentin und Gerichtspräsident		Teamleitung
Vorstand/Direktion		Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden im Justizbereich
		Oberärzte/innen
		Pflegerische Leitung der Stationen
		Redaktionsleiterin und Redaktionsleiter
		CvD (Radio Bremen)

Kanzlerin und Kanzler	Leitung eines Dezernats	Referatsleitung
Rektorin und Rektor	Leitung eines Fachbereiches (Dekanin und Dekan)	Leitung der Fachbereichsverwaltung
Konrektorin und Konrektor	Leitung eines Sonderforschungsbereiches	Leitung eines Institutes beziehungsweise einer Einrichtung in den Fach- und Sonderforschungsbereichen
	Leitung einer wissenschaftlichen Einrichtung	
	Leitung einer zentralen Betriebseinheit	

Anlage 23: Entwicklung der Frauenanteile in den Leistungsebenen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Leistungsebenen/-funktionen	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauen-Anteil 2010	Frauen-Anteil 2008
	männlich	weiblich			
Leitungsebene 1					
Amts-/Dienststellenleitung	95	37	132	28,0%	23,5%
Hauptabteilungsleitung	11	3	14	21,4%	14,3%
Schulleitung	88	108	196	55,1%	53,1%
Stellvertretende Schulleitung	61	105	166	63,3%	63,4%
Geschäftsführung eines Betriebes/Gesellschaft	27	6	33	18,2%	13,2%
Gerichtspräsidentin und Gerichtspräsident	5	3	8	37,5%	28,6%
Generalstaatsanwältin und Generalstaatsanwalt	0	0	0	0,0%	0,0%
Verwaltungsdirektion	1	1	2	50,0%	0,0%
Vorstand	3	0	3	0,0%	0,0%
Direktion	1	2	3	66,7%	100,0%
Kanzlerin und Kanzler	4	0	4	0,0%	0,0%
Rektorin und Rektor	3	0	3	0,0%	0,0%
Konrektorin und Konrektor	4	2	6	33,3%	20,0%
Summe	303	267	570	46,8%	43,7%
Leitungsebene 2					
Abteilungsleitung	295	137	432	31,7%	26,6%
Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	39	10	49	20,4%	25,5%
Dezernatsleitung	12	5	17	29,4%	21,4%
Fachbereichsleitung (Dekanin und Dekan)	16	2	18	11,1%	20,0%
Leitung eines Sonderforschungsbereiches	5	0	5	0,0%	0,0%
Leitung eines wissenschaftlichen Bereiches	7	2	9	22,2%	22,2%
Leitung einer zentralen Betriebseinheit	4	2	6	33,3%	40,0%
Summe	378	158	536	29,5%	25,9%
Leitungsebene 3					
Referats-/Sachgebietsleitung	518	294	812	36,2%	34,7%
Bereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	12	4	16	25,0%	11,4%
Teamleitung	137	49	186	26,3%	25,7%
Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden Justiz	1	3	4	75,0%	41,7%
Geschäftsbereichsleitung im Justizbereich	9	0	9	0,0%	0,0%
Geschäftsstellenleitung im Justizbereich	8	26	34	76,5%	85,7%
Vollzugsabteilungsleitung JVA	5	4	9	44,4%	57,1%
Leitung einer Fachbereichsverwaltung	4	10	14	71,4%	71,4%
Leitung eines Institutes oder Einrichtung in den Fach- und Sonderforschungsbereichen	6	4	10	40,0%	40,0%
Summe	700	394	1.094	36,0%	34,3%
Alle Leistungsebenen					
Insgesamt	1.381	819	2.200	37,2%	34,7%

Anlage 24: Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen (2008 und 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil 2010	Frauenanteil 2008
	männlich	weiblich			
bis Stufe 11	179	177	356	49,7%	47,8%
12	178	66	244	27,0%	24,4%
13	211	204	415	49,2%	48,6%
14	177	135	312	43,3%	38,5%
15	233	112	345	32,5%	31,5%
16	128	39	167	23,4%	20,1%
17	40	14	54	25,9%	19,6%
18	17	11	28	39,3%	40,7%
19	39	7	46	15,2%	8,9%
20	8	3	11	27,3%	18,2%
21	1	1	2	50,0%	33,3%
22	9	4	13	30,8%	25,0%
23	3	0	3	0,0%	0,0%
Nicht zugeordnet	158	46	204	22,5%	18,7%
Insgesamt	1.381	819	2.200	37,2%	34,7%

Anlage 25: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 bis 19 und Geschlecht (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

2008

Entlohnungsstufe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteile
	männlich	weiblich		
6		4	4	100,0%
7	3		3	0,0%
8	2	13	15	86,7%
9	5	15	20	75,0%
10	5	12	17	70,6%
11	3	10	13	76,9%
12	4	11	15	73,3%
13	9	11	20	55,0%
14	10	13	23	56,5%
15	6	9	15	60,0%
16	6	3	9	33,3%
17	10	5	15	33,3%
18	1		1	0,0%
19	2		2	0,0%
Nicht zugeordnet		6	6	100,0%
Insgesamt	66	108	174	62,1%

2010

Entlohnungsstufe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteile
	männlich	weiblich		
6		3	3	100,0%
7	4		4	0,0%
8	2	16	18	88,9%
9	5	18	23	78,3%
10	4	10	14	71,4%
11	4	15	19	78,9%
12	8	12	20	60,0%
13	13	15	28	53,6%
14	10	21	31	67,7%
15	9	6	15	40,0%
16	6	2	8	25,0%
17	10	5	15	33,3%
18	1		1	0,0%
19	2		2	0,0%
Nicht zugeordnet	1	7	8	87,5%
Insgesamt	79	130	209	62,2%

**Anlage 26: Frauenanteile in den Leistungsebenen nach Bereichen (2010) - ohne
bremische Mehrheitsgesellschaften**

Bereiche	Leitungs- ebene 1	Frauenanteil in %	Leitungs- ebene 2	Frauenanteil in %	Leitungs- ebene 3	Frauenanteil in %	Gesamtge- schäfts- bereich	Frauenanteil in %
Kernbereich	384	52,3%	219	31,1%	644	36,3%	1.248	40,3%
Sonderhaushalte	15	20,0%	72	27,8%	83	57,8%	170	41,6%
Eigenbetriebe Bremen	7	28,6%	17	35,3%	71	52,1%	96	47,1%
Anstalten des öffentlichen Rechts	2	50,0%	12	50,0%	31	25,8%	46	32,6%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	6	83,3%	46	37,0%	5	40,0%	58	41,2%
Magistrat Bremerhaven	120	41,7%	74	27,0%	69	23,2%	264	32,6%
Eigenbetriebe Bremerhaven	1	0,0%	3	33,3%	13	23,1%	17	23,1%
Sonstiger Geltungsbereich	35	14,3%	93	21,5%	178	25,8%	306	23,2%
Insgesamt	570	46,8%	536	29,5%	1.094	36,0%	2.206	37,1%

**Anlage 27: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und
Höhergruppierungen (2000 bis 2010) - ohne Bremische
Mehrheitsgesellschaften**

Jahr	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Männliche Beschäftigte	1.480	1.251	1.038	879	768	487
Weibliche Beschäftigte	864	962	828	748	703	471
Insgesamt	2.344	2.213	1.866	1.627	1.471	958
Frauenanteil	36,9%	43,5%	44,4%	46,0%	47,8%	49,2%

Anlage 28: Entwicklung der Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Jahr	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Männliche Beschäftigte	1.480	1.251	1.038	879	768	487
Weibliche Beschäftigte	864	962	828	748	703	471
Insgesamt	2.344	2.213	1.866	1.627	1.471	958
Frauenanteil	36,9%	43,5%	44,4%	46,0%	47,8%	49,2%

Jahr	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Männliche Beschäftigte	8,5%	7,1%	6,2%	5,5%	4,5%	3,2%
Weibliche Beschäftigte	4,9%	5,2%	4,5%	4,1%	3,8%	2,5%
Insgesamt	6,7%	6,1%	5,3%	4,7%	4,3%	2,9%
Frauenanteil	36,9%	43,5%	44,4%	46,0%	47,8%	49,2%

Anlage 29: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil an Bestand
	männlich	weiblich			
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	3	17	20	85,0%	80,1%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	72	128	200	64,0%	65,0%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	176	160	336	47,6%	51,4%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	55	32	87	36,8%	45,6%
Nicht zugeordnet	181	134	315	42,5%	51,8%
Insgesamt	487	471	958	49,2%	55,0%

Anlage 30: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Beschäftigte davon			Frauenanteil	Frauenanteil am Bestand
	männlich	weiblich	Insgesamt		
1	0	0	0	0,0%	81,1%
2	0	1	1	100,0%	94,2%
3	2	15	17	88,2%	72,2%
4	1	1	2	50,0%	36,2%
5	5	4	9	44,4%	55,0%
6	21	57	78	73,1%	72,5%
7	6	4	10	40,0%	38,7%
8	27	57	84	67,9%	72,9%
9	134	95	229	41,5%	53,4%
10	19	42	61	68,9%	41,2%
11	18	19	37	51,4%	43,1%
12	14	10	24	41,7%	60,8%
13	21	8	29	27,6%	54,3%
14	19	12	31	38,7%	39,8%
15	11	5	16	31,3%	30,8%
16	2		2	0,0%	25,2%
17	1	4	5	80,0%	26,9%
18	1		1	0,0%	31,0%
19	4	1	5	20,0%	22,0%
20	0	1	1	100,0%	27,3%
21	0	0	0	0,0%	20,0%
22	0	0	0	0,0%	26,7%
23	0	0	0	0,0%	0,0%
Nicht zugeordnet	181	135	316	42,7%	51,8%
Insgesamt	487	471	958	49,2%	55,0%

Anlage 31: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Anzahl der Beschäftigten davon		Insgesamt	Frauenanteil	Anzahl der Stellenbesetzungen davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich			männlich	weiblich		
Kernbereich	8.088	9.251	17.339	53,4%	260	256	516	49,6%
Sonderhaushalte	2.293	2.132	4.425	48,2%	31	91	122	74,6%
Eigenbetriebe Bremen	943	2.277	3.220	70,7%	17	54	71	76,1%
Anstalten des öffentlichen Rechts	429	830	1.259	65,9%			0	
Stiftungen des öffentlichen Rechts	543	533	1.076	49,5%	1	4	5	80,0%
Magistrat Bremerhaven	2.004	2.378	4.382	54,3%	101	257	358	71,8%
Eigenbetrieb Bremerhaven	126	17	143	11,9%	11	18	29	62,1%
Sonstiger Geltungsbereich	1.044	1.524	2.568	59,3%	1	2	3	66,7%
Insgesamt	15.470	18.942	34.412	55,0%	422	682	1.104	61,8%

Anlage 32: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen davon		Insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil am Bestand
	männlich	weiblich			
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	11	32	43	74,4%	80,1%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	72	149	221	67,4%	65,0%
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	177	210	387	54,3%	51,4%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	87	107	194	55,2%	45,6%
Nicht zugeordnet	75	184	259	71,0%	52,0%
Insgesamt	422	682	1.104	61,8%	55,0%

Anlage 33: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Stellenbesetzungen davon		Insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil am Bestand
	männlich	weiblich			
1	1	2	3	66,7%	81,1%
2	1	15	16	93,8%	94,2%
3	6	14	20	70,0%	72,2%
4	3	0	3	0,0%	36,2%
5	9	13	22	59,1%	55,0%
6	15	61	76	80,3%	72,5%
7	6	15	21	71,4%	38,7%
8	36	55	91	60,4%	72,9%
9	40	73	113	64,6%	53,4%
10	40	47	87	54,0%	41,2%
11	57	41	98	41,8%	43,1%
12	34	36	70	51,4%	60,8%
13	39	73	112	65,2%	54,3%
14	27	33	60	55,0%	39,8%
15	17	11	28	39,3%	30,8%
16	6	2	8	25,0%	25,2%
17	5	5	10	50,0%	26,9%
18	2	0	2	0,0%	31,0%
19	3	1	4	25,0%	22,0%
20					27,3%
21					20,0%
22					26,7%
23					0,0%
Nicht zugeordnet	75	185	260	71,2%	51,8%
Insgesamt	422	682	1.104	61,8%	55,0%

Anlage 34: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Erhöhungen davon		Insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich			männlich	weiblich		
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	23	215	238	90,3%	21	182	203	89,7%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	51	676	727	93,0%	37	411	448	91,7%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	82	525	607	86,5%	72	361	433	83,4%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	198	361	559	64,6%	175	262	437	60,0%
Nicht zugeordnet					3		3	0,0%
Insgesamt	354	1.777	2.131	83,4%	308	1.216	1.524	79,8%

Anlage 35: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Erhöhungen davon		Insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich			männlich	weiblich		
1	1	18	19	94,7%	0	15	15	100,0%
2	3	83	86	96,5%	1	68	69	98,6%
3	16	104	120	86,7%	17	87	104	83,7%
4	2	1	3	33,3%	0	1	1	100,0%
5	5	82	87	94,3%	8	44	52	84,6%
6	6	98	104	94,2%	4	69	73	94,5%
7	4	23	27	85,2%	2	10	12	83,3%
8	33	402	435	92,4%	19	247	266	92,9%
9	23	249	272	91,5%	23	165	188	87,8%
10	15	73	88	83,0%	13	61	74	82,4%
11	15	52	67	77,6%	18	38	56	67,9%
12	18	130	148	87,8%	21	94	115	81,7%
13	183	405	588	68,9%	153	265	418	63,4%
14	25	47	72	65,3%	25	39	64	60,9%
15	3	4	7	57,1%	2	8	10	80,0%
16	1	1	2	50,0%	0	1	1	100,0%
17	0	4	4	100,0%	1	3	4	75,0%
18			0				0	
19	1	1	2	50,0%	1	1	2	50,0%
Insgesamt	354	1.777	2.131	83,4%	308	1.216	1.524	79,8%

Anlage 36: Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000 bis 2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden	Bewerbungen davon		Insgesamt	Frauenanteil	Bewerbungen davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich			männlich	weiblich		
2000	3.657	3.386	7.043	48,1%	377	419	796	52,6%
2002	4.326	4.374	8.700	50,3%	382	470	852	55,2%
2004	5.214	5.243	10.457	50,1%	374	519	893	58,1%
2006	6.561	6.530	13.091	49,9%	397	456	853	53,5%
2008	4.154	5.413	9.567	56,6%	401	531	932	57,0%
2010	4.641	4.026	8.667	46,5%	385	550	935	58,8%
2010*					494	924	1.418	65,2%

* inklusive bremische Mehrheitsgesellschaften.

Anlage 37: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststellen	Gesamt	Bewerbungen		Frauenanteil	Gesamt	Einstellungen		Frauenanteil
		davon				davon		
		männlich	weiblich			männlich	weiblich	
Kernbereich								
Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH	41	3	38	92,7%	32	4	28	87,5%
Behörde der Senatorin für Finanzen	490	221	269	54,9%	41	18	23	56,1%
Feuerwehr	613	586	27	4,4%	31	27	4	12,9%
Hanseatisches Oberlandesgericht	318	133	185	58,2%	77	33	44	57,1%
Justizvollzugsanstalt Bremen	353	248	105	29,7%	10	8	2	20,0%
Landesinstitut für Schule	0	0	0		321	104	217	67,6%
Polizei Bremen	2.647	1.572	1.075	40,6%	120	76	44	36,7%
Zentrale Aus-, Fort- und Weiterbildung	2.795	1.182	1.613	57,7%	162	54	108	66,7%
Summe	7.257	3.945	3.312	45,6%	794	324	470	59,2%
Stiftungen des öffentlichen Rechts								
Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	101	52	49	48,5%	8	4	4	50,0%
Summe	101	52	49	48,5%	8	4	4	50,0%
Magistrat Bremerhaven								
Magistrat Bremerhaven	1.155	575	580	50,2%	54	32	22	40,7%
Summe	1.155	575	580	50,2%	54	32	22	40,7%
Bremische Mehrheitsgesellschaften								
WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH					16	6	10	62,5%
BTZ Bremer Touristik Zentrale					3	0	3	100,0%
Bremer Online Services GmbH & Co. -kaufmännisch-					7	4	3	42,9%
bremer und bremerhavener arbeit gmbh					5	0	5	100,0%
Bremer Bäder GmbH					16	12	4	25,0%
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH					14	10	4	28,6%
Großmarkt Bremen GmbH					1	0	1	100,0%
Gesundheit Nord GmbH					392	60	332	84,7%
Theater Bremen GmbH					29	17	12	41,4%
Summe					483	109	374	77,4%
Sonstiger Geltungsbereich								
AOK Bremen / Bremerhaven					9	2	7	77,8%
Arbeitnehmerkammer Bremen					1	1	0	0,0%
Ärztammer Bremen					1	0	1	100,0%
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale					36	14	22	61,1%
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	21	21	0	0,0%	1	1	0	0,0%
Handelskammer Bremen	98	22	76	77,6%	2	0	2	100,0%
Industrie- und Handelskammer Bremerhaven					1	0	1	100,0%
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	3	0	3	100,0%	2	0	2	100,0%
Radio Bremen					25	7	18	72,0%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen					1	0	1	100,0%
Summe	122	43	79	64,8%	79	25	54	68,4%
Insgesamt	8.635	4.615	4.020	46,6%	1.418	494	924	65,2%

Anlage 38: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorien (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Einstellungen nach Ausbildungskategorien		2000	2002	2004	2006	2008	2010
Gewerblich/Technisch	Gesamt	98	95	145	197	133	96
	davon weiblich	35	33	43	60	44	43
	Frauenanteil	35,7%	34,7%	29,7%	30,5%	33,1%	44,8%
Verwaltung/Kaufmännisch	Gesamt	458	430	464	350	498	441
	davon weiblich	244	245	310	214	287	246
	Frauenanteil	53,3%	57,0%	66,8%	61,1%	57,6%	55,8%
Referendarinnen und Referendare	Gesamt	240	327	284	306	301	398
	davon weiblich	140	192	166	182	200	261
	Frauenanteil	58,3%	58,7%	58,5%	59,5%	66,4%	65,6%

Anlage 39: Entwicklung der Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Jahr	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
2000	9.221	9.255	18.476	50,1%
2002	6.375	7.639	14.014	54,5%
2004	8.509	9.623	18.132	53,1%
2006	6.664	7.954	14.618	54,4%
2008	7.812	9.693	17.505	55,4%
2010	8.346	11.297	19.643	57,5%

Anlage 40: Entwicklung Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht und Fortbildungsanbietern (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Fortbildungsanbieter	Beschäftigte davon		Insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
Senatorin für Finanzen	2.310	3.968	6.278	63,2%
Landesinstitut für Schule (LIS)	634	1.673	2.307	72,5%
Behördeninterne Veranstaltungen	1.531	2.271	3.802	59,7%
Behördenexterne Veranstaltungen	2.358	2.178	4.536	48,0%
Sonstige*	1.513	1.207	2.720	44,4%
Summe	8.346	11.297	19.643	57,5%

* Bremer Landesbank, Radio Bremen und Magistrat Bremerhaven

Anlage 41: Anzahl der teilnehmenden Beschäftigten an den Fortbildungsmaßnahmen der Senatorin für Finanzen nach Themenbereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Themenbereich	Teilnehmer davon		Insgesamt	Anteil Themenebereich an insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich			
Modernisierung der bremischen Verwaltung	948	1.711	2.659	31,0%	64,3%
Führungsfortbildung	465	540	1.005	11,7%	53,7%
Recht für die öffentliche Verwaltung	123	282	405	4,7%	69,6%
Weitere fachübergreifende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	143	335	478	5,6%	70,1%
Aufstiegsfortbildung	25	23	48	0,6%	47,9%
Weitere Fördermaßnahmen	17	48	65	0,8%	73,8%
Informationstechnologien (IT)	589	1.029	1.618	18,8%	63,6%
Landesinstitut für Schule (LIS)	634	1.673	2.307	26,9%	72,5%
Gesamt	2.944	5.641	8.585	100,0%	65,7%

Anlage 42: Entwicklung der Verteilung der Aufstiegslehrgänge nach Laufbahngruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Aufstiegslehrgänge nach Laufbahngruppen	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	41	28	34	10	0	0
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	34	64	159	61	28	30
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	0	206	155	44	37	18
Insgesamt	75	298	348	115	65	48

Anteilige Verteilung der Aufstiegslehrgänge nach Laufbahngruppen pro Jahr	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt	54,7%	9,4%	9,8%	8,7%	0,0%	0,0%
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	45,3%	21,5%	45,7%	53,0%	43,1%	62,5%
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	0,0%	69,1%	44,5%	38,3%	56,9%	37,5%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anlage 43: Entwicklung der Frauenanteile an den teilnehmenden Beschäftigten der Aufstiegslehrgänge (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Aufstiegslehrgang	2000			2002			2004		
	Gesamt	darunter weiblich	Frauenanteil	Gesamt	darunter weiblich	Frauenanteil	Gesamt	darunter weiblich	Frauenanteil
Fortbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung zum / zur "Verwaltungsfachangestellte/n" (VFA-Kurse)	41	32	78,0%	28	22	78,6%	34	19	55,9%
Aufstieg in die Besoldungsgruppe 2 der Fachrichtung allgemeine Dienste 1. Einstiegsamt	34	26	76,5%	64	48	75,0%	159	95	59,7%
Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A14				206	69	33,5%	155	51	32,9%
Insgesamt	75	58	77,3%	298	139	46,6%	348	165	47,4%

Aufstiegslehrgang	2006			2008			2010		
	Gesamt	darunter weiblich	Frauenanteil	Gesamt	darunter weiblich	Frauenanteil	Gesamt	darunter weiblich	Frauenanteil
Fortbildungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung zum / zur "Verwaltungsfachangestellte/n" (VFA-Kurse)*	10	7	70,0%						
Aufstieg in die Besoldungsgruppe 2 der Fachrichtung allgemeine Dienste 1. Einstiegsamt	61	41	67,2%	28	16	57,1%	30	16	53,3%
Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14	44	14	31,8%	37	17	45,9%	18	7	38,9%
Insgesamt	115	62	53,9%	65	33	50,8%	48	23	47,9%

* In den Jahren 2008 und 2010 haben w egen mangelnder Teilnehmerzahl keine Lehrgänge stattgefunden.

Verteilung der Frauenanteile an den teilnehmenden Beschäftigten der Aufstiegslehrgänge (2000 bis 2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Aufstiegslehrgänge	2000	2002	2004	2006	2008	2010
VFA-Kurse	78,0%	78,6%	55,9%	70,0%		
Aufstieg in die Besoldungsgruppe 2, 1. Einstiegsamt	76,5%	75,0%	59,7%	67,2%	57,1%	53,3%
Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14		33,5%	32,9%	31,8%	45,9%	38,9%
Insgesamt	77,3 %	46,6 %	47,4 %	53,9 %	50,8 %	47,9 %

Anlage 44: Entwicklung der Anteile der Gremien an den Entsendungen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Gremien	Gremienanteile					
	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Öffentliche Ämter	18,9%	4,7%	5,3%	4,8%	6,9%	3,9%
Delegationen	0,6%	0,2%	1,4%	1,4%	1,7%	2,7%
Kommissionen	11,0%	5,6%	14,8%	16,9%	13,5%	19,0%
Konferenzen	3,4%	61,1%	6,0%	5,7%	17,6%	16,3%
Repräsentative Funktionen	8,8%	1,4%	2,0%	4,7%	1,8%	5,9%
Veranstaltungen	1,8%	3,1%	10,2%	9,4%	7,9%	10,3%
Personalauswahlgremien	14,9%	10,8%	17,6%	17,5%	16,5%	11,2%
Arbeitsschutzausschuß	4,7%	1,7%	3,0%	3,8%	17,3%	17,3%
Sonstige Gremien	36,0%	11,3%	39,9%	35,7%	16,9%	13,5%
Insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Anlage 45: Entwicklung der Frauenanteile an den Entsendungen in Gremien (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Gremien	2000			2002			2004		
	Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil	Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil	Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil
Öffentliche Ämter	247	77	31,2%	145	26	17,9 %	116	49	42,2%
Delegationen	8	7	87,5%	7	7	100,0 %	30	9	30,0%
Kommissionen	144	37	25,7%	174	35	20,1 %	324	81	25,0%
Konferenzen	45	9	20,0%	1.884	1.199	63,6 %	131	50	38,2%
Repräsentative Funktionen	115	25	21,7%	43	8	18,6 %	43	27	62,8%
Veranstaltungen	23	14	60,9%	96	52	54,2 %	223	127	57,0%
Personalauswahlgremien	195	72	36,9%	332	114	34,3 %	386	162	42,0%
Arbeitsschutzausschuß	61	23	37,7%	53	16	30,2 %	65	21	32,3%
Sonstige Gremien	471	138	29,3%	349	123	35,2 %	874	342	39,1%
Insgesamt	1.309	402	30,7%	3.083	1.580	51,2 %	2.192	868	39,6%

Gremien	2006			2008			2010		
	Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil	Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil	Gesamt	davon weiblich	Frauenanteil
Öffentliche Ämter	127	50	39,4%	191	55	28,8 %	137	61	44,5%
Delegationen	38	9	23,7%	46	27	58,7 %	95	41	43,2%
Kommissionen	444	132	29,7%	375	129	34,4 %	669	261	39,0%
Konferenzen	149	58	38,9%	491	276	56,2 %	573	319	55,7%
Repräsentative Funktionen	123	69	56,1%	51	27	52,9 %	207	103	49,8%
Veranstaltungen	246	161	65,4%	219	98	44,7 %	363	211	58,1%
Personalauswahlgremien	460	186	40,4%	461	233	50,5 %	394	209	53,0%
Arbeitsschutzausschuß	99	39	39,4%	481	257	53,4 %	610	311	51,0%
Sonstige Gremien	936	412	44,0%	471	189	40,1 %	474	262	55,3%
Insgesamt	2.622	1.116	42,6%	2.786	1.291	46,3 %	3.522	1.778	50,5%

Anlage 46: Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010) und Dienststellen (2008 bis 2010)

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

Ausbildungsgesellschaft mbH	
botanika GmbH	
bremen.online GmbH	
Bremer Arbeit GmbH	
Bremer Bäder GmbH	X
Bremer Online Services Entwicklungs- und Betriebs-GmbH & Co. KG	
Bremer Ratskeller GmbH	
bremenports GmbH & Co. KG	
BREPARK Bremen	X
BTZ Bremer Touristik Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	
Klinikservice-Gesellschaft Bremen mbH und Gesundheit Nord gGmbH	
Klinikverbund Bremen	X
Glocke Veranstaltungs-GmbH	
Großmarkt Bremen GmbH	X
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	
Rehazentrum Bremen GmbH	
Theater Bremen GmbH	X
Werkstatt Nord gGmbH	
WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	

*Bemerkung: x steht für Frauenbeauftragte und ein Leerzeichen für keine Frauenbeauftragte.

Dienststellen:

Dienststellen	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Amt für Soziale Dienste, Jobcenter		X	X	X	X	X
Amt für Strassen und Verkehr	X	X	X	X	X	X
Amtsgericht Bremen	X	X		X	X	X
Amtsgericht Bremen-Blumenthal						
Amtsgericht Bremerhaven	X		X	X	X	X
AOK Bremen / Bremerhaven			X	X	X	X
Arbeitnehmerkammer Bremen	X	X	X	X	X	X
Arbeitsgericht Bremen/Bremerhaven	X	X	X	X	X	X
Ärztekammer Bremen						
Bauamt Bremen-Nord			X	X	X	X
Behörde der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	X	X	X	X	X	X
Behörde der Senatorin für Bildung und Wissenschaft	X	X	X	X	X	X
Behörde der Senatorin für Finanzen	X	X	X	X	X	X
Behörde des Senators für Inneres und Sport	X	X	X	X		
Behörde des Senators für Justiz und Verfassung		X	X	X	X	X
Behörde des Senators für Kultur			X	X	X	X
Behörde des Senators für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa	X	X	X	X	X	X
Behörde des Senators für Wirtschaft und Häfen	X	X	X	X	X	X
Bevollmächtigter der FH Bremen beim Bund		X	X	X	X	X
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale						
Bremische Bürgerschaft	X	X	X	X	X	X
Bremische Landesmedienanstalt	X	X	X			X
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer						
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	X	X	X	X	X	X
Fachdienste für Arbeitsschutz	X	X	X	X	X	X
Feuerwehr	X	X	X		X	X
Finanzamt Bremen-Mitte		X	X	X	X	X
Finanzamt Bremen-Nord	X	X	X	X	X	X
Finanzamt Bremen-Ost	X	X	X	X	X	X
Finanzamt Bremen-West	X	X	X	X	X	X
Finanzamt Bremerhaven	X	X	X	X	X	X
Finanzamt für Aussenprüfung	X	X	X	X	X	X
Finanzgericht	X	X	X	X	X	X
Focke-Museum	X	X			X	X
Generalstaatsanwaltschaft Bremen				X		X
GeoInformation Bremen	X	X	X	X	X	
Gesundheitsamt Bremen	X	X	X		X	X
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	X	X	X	X	X	X
Hafengesundheitsamt Bremen / Bremerhaven	X		X		X	X
Handelskammer Bremen	X	X	X	X	X	X
Handwerkskammer Bremen	X	X	X	X		
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen						
Hanseatisches Oberlandesgericht	X	X	X	X	X	X
Hansestadt Bremisches Hafenam		X	X	X	X	X
Hochschule Bremen		X	X	X	X	X
Hochschule Bremerhaven	X	X	X	X	X	X
Hochschule für Künste		X	X	X	X	X

Fortsetzung Dienststellen:

Dienststellen	2000	2002	2004	2006	2008	2010
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	X	X	X	X	X	X
Immobilien Bremen		X	X	X	X	
Industrie- und Handelskammer Bremerhaven						
Justizvollzugsanstalt Bremen	X	X	X	X	X	X
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen						
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	X	X	X	X	X	X
Kindertagesheime			X	X	X	X
Kreishandwerkerschaft Bremen						
Landesamt für Denkmalpflege	X	X	X	X	X	X
Landesamt für Verfassungsschutz	X	X	X	X	X	X
Landesarbeitsgericht	X	X	X	X	X	X
Landesarchaeologie						
Landesbeauftragter für den Datenschutz			X	X	X	X
Landeseichdirektion Bremen						
Landesfeuerwehrschule						
Landeshauptkasse				X	X	X
Landesinstitut für Schule	X	X	X	X	X	X
Landessozialgericht			X	X		
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	X	X	X	X		X
Landeszentrale für politische Bildung						
Landgericht Bremen	X	X	X	X	X	X
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und veterinärdienst des Landes Bremen		X	X	X	X	X
Magistrat BHV	X	X	X	X	X	X
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	X	X	X	X	X	X
Musikschule	X	X	X	X		
Oberverwaltungsgericht		X	X	X	X	X
Performa Nord	X	X	X	X	X	X
Polizei Bremen		X	X	X	X	X
Radio Bremen	X	X	X	X	X	X
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	X	X		X	X	X
Schulen der Stadtgemeinde Bremen	X	X	X	X	X	X
Senat, Senatskanzlei und Rathaus	X	X	X	X	X	X
Sozialgericht	X	X	X	X	X	X
Sportamt	X	X	X	X	X	X
Staatsanwaltschaft Bremen	X	X	X	X	X	X
Staatsarchiv	X	X	X			
Stadtamt einschl. Marktverwaltung	X	X	X	X	X	X
Stadtbibliothek	X	X	X	X	X	X
Stadtteilmanagement				X	X	X
Statistisches Landesamt	X	X	X	X	X	X
Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	X	X	X	X	X	X
Stiftung Deutsches Schifffahrtsmuseum	X	X		X	X	X
Studentenwerk	X	X	X	X	X	
Übersee-Museum	X	X	X	X	X	X
Umweltbetrieb Bremen	X	X	X	X	X	
Universität mit SuUB		X	X	X	X	X
Versorgungsamt	X	X	X	X	X	X
Verwaltungsgericht	X	X	X	X	X	X
Verwaltungsschule und AFZ			X	X		
Volkshochschule	X			X		X
Werkstatt Bremen	X	X	X	X	X	X

Anlage 47: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststellen mit weniger als 100 Mitarbeiterinnen und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte davon		Insgesamt
	weiblich	männlich	
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	5	3	8
Landesamt für Denkmalpflege	4	4	8
Landesarbeitsgericht	5	4	9
Finanzgericht	7	3	10
Oberverwaltungsgericht	5	6	11
Landesbeauftragter für den Datenschutz	12	3	15
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	9	8	17
Hafengesundheitsamt Bremen / Bremerhaven	7	12	19
Bremische Landesmedienanstalt	8	14	22
Fachdienste für Arbeitsschutz	13	9	22
Sportamt	10	13	23
Arbeitsgericht Bremen/Bremerhaven	19	11	30
Bauamt Bremen-Nord	18	13	31
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund	21	10	31
Verwaltungsgericht	23	10	33
Sozialgericht	27	12	39
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	32	9	41
Behörde des Senators für Kultur	19	23	42
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	21	21	42
Focke-Museum	32	11	43
Landesamt für Verfassungsschutz	14	29	43
Hanseatisches Oberlandesgericht	28	18	46
Stiftung Deutsches Schifffahrtsmuseum	19	28	47
Behörde des Senators für Justiz und Verfassung	22	26	48
Übersee-Museum	37	16	53
Stadtteilmanagement	39	19	58
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und	49	11	60
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	47	13	60
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	24	40	64
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und	33	38	71
Landeshauptkasse	40	34	74
Bremische Bürgerschaft	55	20	75
Senat und Senatskanzlei	41	37	78
Volkshochschule	57	30	87
Statistisches Landesamt	40	54	94
Handelskammer Bremen	59	36	95
Hansestadt Bremisches Hafenamts	10	87	97
Amtsgericht Bremerhaven	58	40	98
Insgesamt	969	775	1.744
Insgesamt von 56 Dienststellen: 38 (32%) mit und 18 ohne Frauenbeauftragte			

Dienststellen mit 100 bis 500 Mitarbeiterinnen und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte davon		Insgesamt
	weiblich	männlich	
Versorgungsamt	83	35	118
Finanzamt Bremerhaven	86	53	139
Arbeitnehmerkammer Bremen	98	42	140
Finanzamt Bremen-Nord	83	57	140
Entsorgungsbetrieb Bremerhaven	17	126	143
Landgericht Bremen	92	57	149
Stadtbibliothek	116	33	149
Hochschule für Künste	78	81	159
Landesinstitut für Schule	93	72	165
Hochschule Bremerhaven	70	104	174
Behörde des Senators für Wirtschaft und Häfen	96	90	186
Finanzamt Bremen-Ost	125	63	188
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	125	70	195
Finanzamt Bremen-West	117	79	196
Gesundheitsamt Bremen	155	44	199
Finanzamt für Aussenprüfung	73	127	200
Performa Nord	139	73	212
Radio Bremen	140	100	240
Amt für Straßen und Verkehr	76	204	280
Behörde der Senatorin für Bildung und Wissenschaft	188	105	293
Finanzamt Bremen-Mitte	177	133	310
Behörde der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales	189	126	315
Werkstatt Bremen	177	168	345
Justizvollzugsanstalt Bremen	108	257	365
Amtsgericht Bremen	257	125	382
Stadtamt einschl. Marktverwaltung	324	134	458
Insgesamt	3.282	2.558	5.840
Insgesamt von 28 Dienststellen: 26 (93%) mit und 2 ohne Frauenbeauftragte			

Dienststellen mit mehr als 500 Mitarbeiterinnen und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte davon		Insgesamt
	weiblich	männlich	
Feuerwehr	26	477	503
Behörde der Senatorin für Finanzen	256	264	520
Hochschule Bremen	236	299	535
Behörde des Senators für Umwelt, Bau, Verkehr und	306	276	582
AOK Bremen / Bremerhaven	430	226	656
Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	464	516	980
Amt für Soziale Dienste	764	383	1.147
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	1.533	143	1.676
Polizei Bremen	587	2.029	2.616
Universität	1.699	1.798	3.497
Magistrat BHV	2.378	2.004	4.382
Schulen des Primarbereichs	4.062	2.063	6.125
Insgesamt	12.741	10.478	23.219
Insgesamt von 15 Dienststellen: 12 (80%) mit und 3 ohne Frauenbeauftragte			

Größenkategorie der Dienststellen	Anzahl Dienststellen			Anzahl der Beschäftigten		Insgesamt	davon Frauen mit Frauenbeauftragten	Anteil in % Frauen mit Frauenbeauftragten von den Gesamtbeschäftigten
	Gesamt	Frauenbeauftragte	Anteil	männlich	weiblich			
weniger als 100 Mitarbeiterinnen	56	38	67,9%	1.017	1.328	2.345	969	73,0%
100 bis 500 Mitarbeiterinnen	28	26	92,9%	2.722	3.549	6.271	3.282	92,5%
mehr als 500 Mitarbeiterinnen	15	12	80,0%	11.731	14.065	25.796	12.741	90,6%
Insgesamt	99	76	76,8%	15.470	18.942	34.412	16.992	89,7%

Ohne ZGF, Allgemeine Bewilligungen und Investitionssonderprogramm.

Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien

Größenkategorie der Dienststellen	Anzahl Dienststellen			Anzahl der Mitarbeiterinnen		
	Gesamt	Frauenbeauftragte	Anteil	Gesamt	Frauenbeauftragte	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter/innen	12	2	16,7%	256	21	8,2%
100 bis 500 Mitarbeiter/innen	6	2	33,3%	642	345	53,7%
mehr als 500 Mitarbeiter/innen	2	2	100,0%	5.247	5.247	100,0%
Insgesamt	20	6	30,0%	6.145	5.613	91,3%

Anlage 48: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereiche	Anzahl Dienststellen			Anzahl Mitarbeiterinnen		
	Gesamt	davon mit Frauenbeauftragte	Anteil	Gesamt	davon mit Frauenbeauftragte	Anteil
Kernbereich	64	54	84,4%	9.251	9.096	98,3%
Sonderhaushalte	5	5	100,0%	2.132	2.132	100,0%
Eigenbetriebe Bremen	8	5	62,5%	2.277	2.022	88,8%
Anstalten des öffentlichen Rechts	3	1	33,3%	830	8	1,0%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	3	3	100,0%	533	533	100,0%
Magistrat Bremerhaven	1	1	100,0%	2.378	2.378	100,0%
Eigenbetriebe Bremerhaven	1	1	100,0%	17	17	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	14	6	42,9%	1.524	806	52,9%
Insgesamt	99	76	76,8%	18.942	16.992	89,7%

Anlage 49: Dienststellen mit Frauenförderpläne (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststelle
Amt für Soziale Dienste, Jobcenter
Amt für Straßen und Verkehr
Amtsgericht Bremen
Amtsgericht Bremen-Blumenthal
Amtsgericht Bremerhaven
AOK Bremen / Bremerhaven
Arbeitsnehmerkammer Bremen
Behörde der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales
Behörde der Senatorin für Bildung und Wissenschaft
Behörde der Senatorin für Finanzen
Behörde des Senators für Inneres und Sport
Behörde des Senators für Justiz und Verfassung
Behörde des Senators für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa
Behörde des Senators für Wirtschaft und Häfen
Bremische Bürgerschaft
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund
Fachdienste für Arbeitsschutz
Feuerwehr
Finanzamt Bremen-Mitte
Finanzamt Bremen-Nord
Finanzamt Bremen-Ost
Finanzamt Bremen-West
Finanzamt Bremerhaven
Finanzamt für Aussenprüfung
Finanzgericht
Focke-Museum
Gesundheitsamt Bremen
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
Hafengesundheitsamt Bremen / Bremerhaven
Handwerkskammer Bremen
Hanseatisches Oberlandesgericht
Hochschule Bremen
Hochschule für Künste
Hochschule für Öffentliche Verwaltung
Immobilien Bremen
Justizvollzugsanstalt Bremen
Landesamt für Verfassungsschutz
Landesbeauftragter für den Datenschutz
Landeseichdirektion Bremen
Landeshauptkasse
Landesinstitut für Schule
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin
Landgericht Bremen
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen
Magistrat BHV
Oberverwaltungsgericht
Performa Nord
Polizei Bremen
Radio Bremen
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen
Schulen der Stadtgemeinde Bremen
Senat, Senatskanzlei und Rathaus
Sozialgericht
Sportamt
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven
Stadtbibliothek
Statistisches Landesamt
Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung
Stiftung Deutsches Schiffahrtsmuseum
Universität mit SuUB
Versorgungsamt
Verwaltungsgericht
Verwaltungsschule und AFZ
Volkshochschule
Werkstatt Bremen

Anlage 50: Dienststellen ohne Frauenförderpläne (2010) mit Begründung für das Fehlen - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststelle	Begründung der Dienststelle für das Fehlen	Anzahl der Beschäftigten			
		männlich	weiblich	Gesamt	Frauenanteil
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt					
Behörde des Senators für Kultur	Frauenförderplans ist seitens der Behörde des Senators für Kultur noch nicht abschließend in Kraft gesetzt.	23	19	42	45%
Entsorgungsbetrieb Bremerhaven	ist in Vorbereitung	126	17	143	12%
Hafenbehörde	Der Frauenförderplan des Amtes wird überarbeitet.	87	10	97	10%
Handelskammer Bremen	wird erstellt	36	59	95	62%
Hochschule Bremerhaven	Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung der Frauenbeauftragten in ihren jeweiligen Hauptämtern konnte der existierende Frauenförderplan seit seiner Verabschiedung 1994 nicht fortgeschrieben werden. Mit der Überarbeitung wurde im Jahr 2009 begonnen.	104	70	174	40%
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	Es liegt ein Entwurf vor, der noch mit der Frauenbeauftragten diskutiert wird.	143	1.533	1.676	91%
Stadtamt einschl. Marktverwaltung	Beruf und Familie wird im Rahmen des Projektes "audit berufundfamilie" aufgearbeitet.	134	324	458	71%
Stadtteilmanagement	Ein Frauenförderplan für die Ortsämter ist in Arbeit, bisher aber noch nicht in Kraft getreten.	19	39	58	67%
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil					
Arbeitsgericht Bremen/Bremerhaven	Über 60% Frauenanteil bei den Beschäftigten	11	19	30	63%
Ärztchamber Bremen	Von den 21 Angestellten (einschl. Azubis) sind 18 Personen weiblich. Ein FFPI ist daher entbehrlich.	2	17	19	89%
Bremische Landesmedienanstalt	Beschäftigtenbestand ist zu gering.	14	8	22	36%
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	mindestens 50 %, Frauen beschäftigt. Aus diesem Grunde wurde es nicht für erforderlich gehalten, einen Frauenförderplan zu	3	5	8	63%
Rechtsanwaltskammer Bremen	Geringer Beschäftigtenbestand und hoher Frauenanteil.	4	5	9	56%
Handelskammer Bremerhaven	Hohe Frauenquote und regelmäßige Förderung durch Schulungen.	10	26	36	72%
Vereinigung im Lande Bremen	Keine Unterrepräsentation von Frauen. Hoher Frauenanteil, auch in Leitungsfunktionen	22	73	95	77%
Vereinigung im Lande Bremen	Kein Bedarf bei dem hohen Frauenanteil, auch in Leitungsfunktionen.	9	32	41	78%
Kreishandwerkerschaft Bremen	Kein Bedarf, bei dem geringen Beschäftigtenbestand und einem hohen Frauenanteil.	1	11	12	92%
Landesamt für Denkmalpflege	Frauenbeauftr. d. Erstellung e. Frauenförderplans einvernehmlich nicht für vorrangig. Die Interessen d. Mitarbeiterinnen können bei	4	4	8	50%
Landesarbeitsgericht	Das LAG hat insgesamt nur 8 Mitarbeiter/innen, davon 4 weibliche (u.a. die Präsidentin).	4	5	9	56%
Landesarchäologie	Der Landesarchäologe hat nur fünf MitarbeiterInnen (zwei weibliche und drei männliche).	4	4	8	50%
Landesfeuerwehrschule	Aufgrund der niedrigen Anzahl der Beschäftigten wird ein Förderplan nicht für notwendig gehalten.	5	3	8	38%
Musikschule	Frauenförderplan verzichtet. Die Bestimmungen des LGG finden bei Stellenbesetzungen u. bei der Organisation von Fortbildungen	21	44	65	68%
Staatsarchiv	Frauenbeauftr. d. Erstellung e. Frauenförderplans einvernehmlich nicht für vorrangig. Die Interessen d. Mitarbeiterinnen können bei	11	14	25	56%
Übersee-Museum	Leitungsfunktionen - eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen (Insgesamt 2/3 weibliche Beschäftigte).	16	37	53	70%
Sonstige Gründe					
Bauamt Bremen-Nord	Das BBN wird zukünftig im FFP des SUBVE erfasst, da auch die Personalsachbearbeitung von hier erfolgt!	13	18	31	58%
Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	Die Bremer LB ist der Auffassung, dass sie nicht zum Geltungsbereich des LGG gehört.	527	558	1.085	51%
Deichverband am rechten Weserufer	Wegen der besonderen fachlichen Aufgabenstellung wird kein Ansatzpunkt für die Erstellung eines Frauenförderplans gesehen.	42	9	51	18%
Landessozialgericht	Eine Förderung von Frauen ist erklärt worden. Es handelt sich um eine Zweigstelle. Der Hauptsitz befindet sich in Niedersachsen.	6	6	12	50%

Anlage 51: Dienststellen mit Frauenförderplänen jedoch ohne Zeit und/oder Zielvorgaben (2010) mit Begründungen - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Fehlende Zeit- und Zielvorgaben im Frauenförderplan		
Dienststelle	Begründung für das Fehlen von Zeitvorgaben	Begründung für das Fehlen von Zielvorgaben
Senat, Senatskanzlei und Rathaus	Der Frauenförderplan wird zur Zeit überarbeitet.	Der Frauenförderplan wird zur Zeit überarbeitet.
Bevollmächtigter der FH Bremen beim Bund	Aufgrund der Personalstruktur werden Zielvorgaben durch gezielte Einzelförderungen und -maßnahmen ersetzt	Aufgrund der Personalstruktur werden Zielvorgaben durch gezielte Einzelförderungen und -maßnahmen ersetzt
Sozialgericht	zeitlich unbegrenzt	Frauen sind im Sozialgericht bereits in führenden Positionen
Performa Nord	keine Angabe	keine Angabe
Handwerkskammer Bremen	keine Angabe	keine Angabe
Fehlende Zeitvorgaben im Frauenförderplan		
Dienststelle	Begründung für das Fehlen von Zeitvorgaben	
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	Ohne Begründung	
Statistisches Landesamt	Allgemeine Zeitvorgaben werden vor dem Hintergrund der geringen Beschäftigungszahl durch einzelne Fördermaßnahmen ersetzt	
Behörde des Senators für Wirtschaft und Häfen	Die Bindung von Zeitvorgaben wird von den Beteiligten aufgrund bestehender Organisationsstruktur als hinderlich angesehen.	
Landeshauptkasse	Nicht nötig	
Finanzamt für Aussenprüfung	Keine Angabe	
Fehlende Zielvorgaben im Frauenförderplan		
Dienststelle		Begründung für das Fehlen von Zielvorgaben
Finanzamt Bremen-Nord		Die Bindung von Zeitvorgaben wird von den Beteiligten aufgrund bestehender Organisationsstruktur als hinderlich angesehen.

Anlage 52: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Größenklasse der Dienststellen	Anzahl Dienststellen			Anzahl der Mitarbeiterinnen		
	Gesamt	davon mit Frauenförderpläne	Anteil	Gesamt	davon mit Frauenförderpläne	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter/innen	56	30	53,6%	1.328	797	60,0%
100 bis 500 Mitarbeiter/innen	28	23	82,1%	3.549	2.871	80,9%
mehr als 500 Mitarbeiter/innen	15	12	80,0%	14.065	11.813	84,0%
Insgesamt	99	65	65,7%	18.942	15.481	81,7%

Anlage 53: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2010) - mit bremischen Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Anzahl Dienststellen			Anzahl der Mitarbeiterinnen		
	Gesamt	davon mit Frauenförderplan	Anteil	Gesamt	davon mit Frauenförderplan	Anteil
Kernbereich	64	49	76,6%	9.251	8.764	94,7%
Sonderhaushalte	5	4	80,0%	2.132	2.062	96,7%
Eigenbetriebe Bremen	8	4	50,0%	2.277	489	21,5%
Anstalten des öffentlichen Rechts	3	1	33,3%	830	605	72,9%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	3	2	66,7%	533	496	93,1%
Magistrat Bremerhaven	1	1	100,0%	2.378	2.378	100,0%
Eigenbetrieb Bremerhaven	1	0	0,0%	17	0	0,0%
Sonstiger Geltungsbereich	14	4	28,6%	1.524	687	45,1%
Bremische Mehrheitsgesellschaften	19	7	36,8%	6.145	5.735	93,3%
Insgesamt	118	72	61,0%	25.087	21.216	84,6%

Anlage 54: Entwicklung der Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Anzahl der Beschäftigten	2000	2002	2004	2006	2008	2010
	unter 35-jährige					
männlich	1.859	1.777	1.647	1.579	1.658	1.853
weiblich	2.229	2.146	2.037	1.978	2.192	2.489
Insgesamt	4.088	3.923	3.684	3.557	3.850	4.342
Frauenanteil	54,5%	54,7%	55,3%	55,6%	56,9%	57,3%
	35 - 55-jährige					
männlich	8.350	8.116	7.744	7.168	6.707	6.476
weiblich	9.083	9.190	8.995	8.585	8.350	8.282
Insgesamt	17.433	17.306	16.739	15.753	15.057	14.758
Frauenanteil	52,1%	53,1%	53,7%	54,5%	55,5%	56,1%
	über 55-jährige					
männlich	3.358	3.478	3.541	3.671	3.622	3.447
weiblich	2.121	2.218	2.671	3.157	3.501	3.789
Insgesamt	5.479	5.696	6.212	6.828	7.123	7.236
Frauenanteil	38,7%	38,9%	43,0%	46,2%	49,2%	52,4%
	Beschäftigte Gesamt					
männlich	13.567	13.371	12.932	12.418	11.987	11.776
weiblich	13.433	13.554	13.703	13.720	14.043	14.560
Insgesamt	27.000	26.925	26.635	26.138	26.030	26.336
Frauenanteil	49,8%	50,3%	51,4%	52,5%	53,9%	55,3%

Anlage 55: Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht (2000) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Alter	Beschäftigte davon		Insgesamt	Anteile in % Beschäftigte davon	
	weiblich	männlich		weiblich	männlich
20 und jünger	6	2	8	75,0%	25,0%
21	18	7	25	72,0%	28,0%
22	36	21	57	63,2%	36,8%
23	52	25	77	67,5%	32,5%
24	65	34	99	65,7%	34,3%
25	106	73	179	59,2%	40,8%
26	107	71	178	60,1%	39,9%
27	127	123	250	50,8%	49,2%
28	150	124	274	54,7%	45,3%
29	191	170	361	52,9%	47,1%
30	198	202	400	49,5%	50,5%
31	259	207	466	55,6%	44,4%
32	297	260	557	53,3%	46,7%
33	292	268	560	52,1%	47,9%
34	325	272	597	54,4%	45,6%
35	308	250	558	55,2%	44,8%
36	331	279	610	54,3%	45,7%
37	341	299	640	53,3%	46,7%
38	294	296	590	49,8%	50,2%
39	320	361	681	47,0%	53,0%
40	358	334	692	51,7%	48,3%
41	376	347	723	52,0%	48,0%
42	378	358	736	51,4%	48,6%
43	386	358	744	51,9%	48,1%
44	449	359	808	55,6%	44,4%
45	459	329	788	58,2%	41,8%
46	491	405	896	54,8%	45,2%
47	490	366	856	57,2%	42,8%
48	552	474	1.026	53,8%	46,2%
49	527	491	1.018	51,8%	48,2%
50	581	536	1.117	52,0%	48,0%
51	568	566	1.134	50,1%	49,9%
52	575	536	1.111	51,8%	48,2%
53	494	464	958	51,6%	48,4%
54	449	500	949	47,3%	52,7%
55	356	442	798	44,6%	55,4%
56	437	566	1.003	43,6%	56,4%
57	431	618	1.049	41,1%	58,9%
58	359	484	843	42,6%	57,4%
59	325	477	802	40,5%	59,5%
60	237	400	637	37,2%	62,8%
61	144	307	451	31,9%	68,1%
62	105	252	357	29,4%	70,6%
63	52	150	202	25,7%	74,3%
64	23	93	116	19,8%	80,2%
65	3	7	10	30,0%	70,0%
66 und älter	5	4	9	55,6%	44,4%
Insgesamt	13.433	13.567	27.000	49,8%	50,2%

Anlage 56: Altersstruktur der Beschäftigten nach Geschlecht (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Alter	Beschäftigte davon		Insgesamt	Anteile in % Beschäftigte davon	
	weiblich	männlich		weiblich	männlich
20 und jünger	15	5	20	75,0%	25,0%
21	23	6	29	79,3%	20,7%
22	55	16	71	77,5%	22,5%
23	67	46	113	59,3%	40,7%
24	85	46	131	64,9%	35,1%
25	126	68	194	64,9%	35,1%
26	134	100	234	57,3%	42,7%
27	216	151	367	58,9%	41,1%
28	226	194	420	53,8%	46,2%
29	267	244	511	52,3%	47,7%
30	262	182	444	59,0%	41,0%
31	249	223	472	52,8%	47,2%
32	263	187	450	58,4%	41,6%
33	259	178	437	59,3%	40,7%
34	242	207	449	53,9%	46,1%
35	270	211	481	56,1%	43,9%
36	275	181	456	60,3%	39,7%
37	288	193	481	59,9%	40,1%
38	275	196	471	58,4%	41,6%
39	339	247	586	57,8%	42,2%
40	328	247	575	57,0%	43,0%
41	425	295	720	59,0%	41,0%
42	462	334	796	58,0%	42,0%
43	441	353	794	55,5%	44,5%
44	479	318	797	60,1%	39,9%
45	404	287	691	58,5%	41,5%
46	447	332	779	57,4%	42,6%
47	443	360	803	55,2%	44,8%
48	393	359	752	52,3%	47,7%
49	370	398	768	48,2%	51,8%
50	422	365	787	53,6%	46,4%
51	432	362	794	54,4%	45,6%
52	414	384	798	51,9%	48,1%
53	442	374	816	54,2%	45,8%
54	459	356	815	56,3%	43,7%
55	474	324	798	59,4%	40,6%
56	472	397	869	54,3%	45,7%
57	490	345	835	58,7%	41,3%
58	506	456	962	52,6%	47,4%
59	486	467	953	51,0%	49,0%
60	479	426	905	52,9%	47,1%
61	435	415	850	51,2%	48,8%
62	410	369	779	52,6%	47,4%
63	286	268	554	51,6%	48,4%
64	188	231	419	44,9%	55,1%
65	32	44	76	42,1%	57,9%
66 und älter	5	29	34	14,7%	85,3%
Insgesamt	14.560	11.776	26.336	55,3%	44,7%

**Anlage 57: Frauenanteile nach Altersgruppen (2010) - mit bremischen
Mehrheitsgesellschaften**

Alter	Beschäftigte davon		Insgesamt	Anteile in % Beschäftigte davon	
	weiblich	männlich		weiblich	männlich
20 und jünger	37	20	57	64,9%	35,1%
21	38	14	52	73,1%	26,9%
22	79	26	105	75,2%	24,8%
23	111	56	167	66,5%	33,5%
24	149	61	210	71,0%	29,0%
25	186	89	275	67,6%	32,4%
26	190	119	309	61,5%	38,5%
27	305	185	490	62,2%	37,8%
28	344	241	585	58,8%	41,2%
29	356	287	643	55,4%	44,6%
30	385	222	607	63,4%	36,6%
31	355	271	626	56,7%	43,3%
32	366	237	603	60,7%	39,3%
33	365	231	596	61,2%	38,8%
34	359	266	625	57,4%	42,6%
35	369	259	628	58,8%	41,2%
36	387	232	619	62,5%	37,5%
37	396	253	649	61,0%	39,0%
38	410	245	655	62,6%	37,4%
39	471	321	792	59,5%	40,5%
40	490	339	829	59,1%	40,9%
41	599	365	964	62,1%	37,9%
42	668	413	1.081	61,8%	38,2%
43	647	450	1.097	59,0%	41,0%
44	715	424	1.139	62,8%	37,2%
45	678	386	1.064	63,7%	36,3%
46	655	437	1.092	60,0%	40,0%
47	660	474	1.134	58,2%	41,8%
48	645	466	1.111	58,1%	41,9%
49	574	491	1.065	53,9%	46,1%
50	641	448	1.089	58,9%	41,1%
51	667	436	1.103	60,5%	39,5%
52	624	491	1.115	56,0%	44,0%
53	665	456	1.121	59,3%	40,7%
54	639	440	1.079	59,2%	40,8%
55	652	400	1.052	62,0%	38,0%
56	649	459	1.108	58,6%	41,4%
57	660	416	1.076	61,3%	38,7%
58	658	525	1.183	55,6%	44,4%
59	637	548	1.185	53,8%	46,2%
60	612	496	1.108	55,2%	44,8%
61	537	479	1.016	52,9%	47,1%
62	482	417	899	53,6%	46,4%
63	317	318	635	49,9%	50,1%
64	223	261	484	46,1%	53,9%
65 und älter	53	100	153	34,6%	65,4%
Insgesamt	20.705	14.570	35.275	58,7%	41,3%

Anlage 58: Entwicklung der Anteile der Verteilung der Beschäftigten in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamte nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Anteilige Verteilung der Beschäftigten	Beamte 2000	Beamte 2010	Beamtinnen 2000	Beamtinnen 2010	Männlich Entwicklung	Weiblich Entwicklung
unter 35-jährige	10,0%	13,4%	17,6%	19,0%	3,3%	1,4%
35-55-jährige	61,0%	56,7%	63,9%	54,3%	-4,3%	-9,5%
über 55-jährige	28,9%	30,0%	18,5%	26,6%	1,0%	8,1%

Anlage 59: Entwicklung der Frauenanteile in den Altersgruppen in der Statusgruppe der Beamtinnen und Beamte (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Verteilung der Beschäftigten	Beamte 2000	Beamte 2010	Beamtinnen 2000	Beamtinnen 2010	Männlich Entwicklung	Weiblich Entwicklung
unter 35-jährige	838	899	800	1.141	61	341
35-55-jährige	5.097	3.815	2.900	3.259	-1.282	359
über 55-jährige	2.418	2.016	840	1.598	-402	758
Insgesamt	8.353	6.730	4.540	5.998	-1.623	1.458

Anteile der Geschlechter in %	Beamtinnen und Beamte	
	Frauenanteile 2000	Frauenanteile 2010
unter 35-jährige	48,8%	55,9%
35-55-jährige	36,3%	46,1%
über 55-jährige	25,8%	44,2%

Anlage 60: Entwicklung der Anteile der Verteilung der Beschäftigten in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Altersgruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Anteilige Verteilung der Beschäftigten	Arbeitnehmer 2000	Arbeitnehmer 2010	Arbeitnehmerin 2000	Arbeitnehmerin 2010	Männlich Entwicklung	Weiblich Entwicklung
unter 35-jährige	19,6%	18,9%	16,1%	15,7%	-0,7%	-0,3%
35-55-jährige	62,4%	52,7%	69,5%	58,7%	-9,7%	-10,9%
über 55-jährige	18,0%	28,4%	14,4%	25,6%	10,3%	11,2%

Anlage 61: Entwicklung der Frauenanteile in den Altersgruppen in der Statusgruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Verteilung der Beschäftigten	Arbeitnehmer 2000	Arbeitnehmer 2010	Arbeitnehmerinnen 2000	Arbeitnehmerinnen 2010	Männlich Entwicklung	Weiblich Entwicklung
unter 35-jährige	1.021	954	1.429	1.348	-67	-81
35-55-jährige	3.253	2.661	6.183	5.023	-592	-1.160
über 55-jährige	940	1.431	1.281	2.191	491	910
Insgesamt	5.214	5.046	8.893	8.562	-168	-331

Anteile der Geschlechter in %	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	
	Frauenanteile 2000	Frauenanteile 2010
unter 35-jährige	58,3%	58,6%
35-55-jährige	65,5%	65,4%
über 55-jährige	57,7%	60,5%

Anlage 62: Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Personalgruppe	2000		Insgesamt	Frauenanteil	2008		Insgesamt	Frauenanteil	2010		Gesamt	Frauenanteil
	Beschäftigte davon				Beschäftigte davon				Beschäftigte davon			
	männlich	weiblich			männlich	weiblich			männlich	weiblich		
Sonstiges Personal	230	123	353	34,8%	45	39	84	46,4%	74	62	136	45,6%
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	306	856	1162	73,7%	388	680	1068	63,7%	255	537	792	67,8%
Polizei	344	184	528	34,8%	373	291	664	43,8%	372	298	670	44,5%
Feuerwehr	108	1	109	0,9%	132	10	142	7,0%	167	12	179	6,7%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	57	152	209	72,7%	37	111	148	75,0%	43	115	158	72,8%
Strafvollzugspersonal	60	35	95	36,8%	30	7	37	18,9%	30	11	41	26,8%
Lehrpersonal	182	170	352	48,3%	135	450	585	76,9%	193	563	756	74,5%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	42	261	303	86,1%	22	178	200	89,0%	65	308	373	82,6%
Personal der Gesundheitspflege	6	20	26	76,9%	3	6	9	66,7%	4	6	10	60,0%
Technisches Personal	113	75	188	39,9%	44	38	82	46,3%	52	56	108	51,9%
Steuerpersonal	96	156	252	61,9%	42	88	130	67,7%	44	73	117	62,4%
Forschungspersonal	311	123	434	28,3%	406	271	677	40,0%	551	403	954	42,2%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	4	73	77	94,8%	1	23	24	95,8%	3	45	48	93,8%
Insgesamt	1.859	2.229	4.088	54,5%	1.658	2.192	3.850	56,9%	1.853	2.489	4.342	57,3%

Anlage 63: Entwicklung der Frauenanteile an den Beschäftigten in der Altersgruppe der unter 35-jährigen nach Laufbahngruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Frauenanteile			Gesamtbeschäftigte		
	2000	2008	2010	2000	2008	2010
Nicht zugeordnet	2	8	9	11	15	15
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	86	45	56	164	60	79
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	1.395	714	732	2.280	1.182	1.196
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	449	825	957	814	1.334	1.566
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	297	600	735	819	1.259	1.486

Verteilung der Frauenanteile an den Beschäftigten in der Altersgruppe der unter 35-jährigen nach Laufbahngruppen (2000 bis 2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Frauenanteile			Veränderungen		
	2000	2008	2010	2000 zu 2008	2008 zu 2010	2000 zu 2010
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	52,4%	75,0%	70,9%	22,6%	-4,1%	18,4%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	61,2%	60,4%	61,2%	-0,8%	0,8%	0,0%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	55,2%	61,8%	61,1%	6,7%	-0,7%	6,0%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	36,3%	47,7%	49,5%	11,4%	1,8%	13,2%

Anlage 64: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht in der Kernverwaltung, den Ausgliederungen und den Mehrheitsgesellschaften (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

		Beschäftigte	Kernverwaltung	Ausgliederungen	Bremische Mehrheitsgesellschaften
Beschäftigte insgesamt	Gesamt	35.320	17.385	8.996	8.939
	männlich	14.594	8.112	3.688	2.794
	weiblich	20.726	9.273	5.308	6.145
	Frauenanteil	58,7%	53,3%	59,0%	68,70%
Teilzeitbeschäftigte insgesamt	Gesamt	14.272	5.954	4.323	3.995
	männlich	2.549	1.191	833	525
	weiblich	11.723	4.763	3.490	3.470
	Frauenanteil	82,1%	80,0%	80,7%	86,90%
Anteil Teilzeitbeschäftigte	Gesamt	40,4%	34,2%	48,1%	44,70%
	männlich	17,5%	14,7%	22,6%	18,8%
	weiblich	56,6%	51,4%	65,7%	56,5%
Altersteilzeit (ATZ)	Gesamt	2.442	1.486	548	408
	männlich	930	652	155	123
	weiblich	1.512	834	393	285
	Frauenanteil	61,9%	56,1%	71,7%	69,9%
Anteil Altersteilzeit an Teilzeitarbeit	Gesamt	17,1%	25,0%	12,7%	10,2%
	männlich	36,5%	54,7%	18,6%	23,4%
	weiblich	12,9%	17,5%	11,3%	8,2%
Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	Gesamt	11.830	4.468	3.775	3.587
	männlich	1.619	539	678	402
	weiblich	10.211	3.929	3.097	3.185
	Frauenanteil	86,3%	87,9%	82,0%	88,8%
Anteil Teilzeitbeschäftigte (ohne ATZ)	Gesamt	33,5%	25,7%	42,0%	40,1%
	männlich	11,1%	6,6%	18,4%	14,4%
	weiblich	49,3%	42,4%	58,3%	51,8%