

## Frauen erobern Führungsetagen

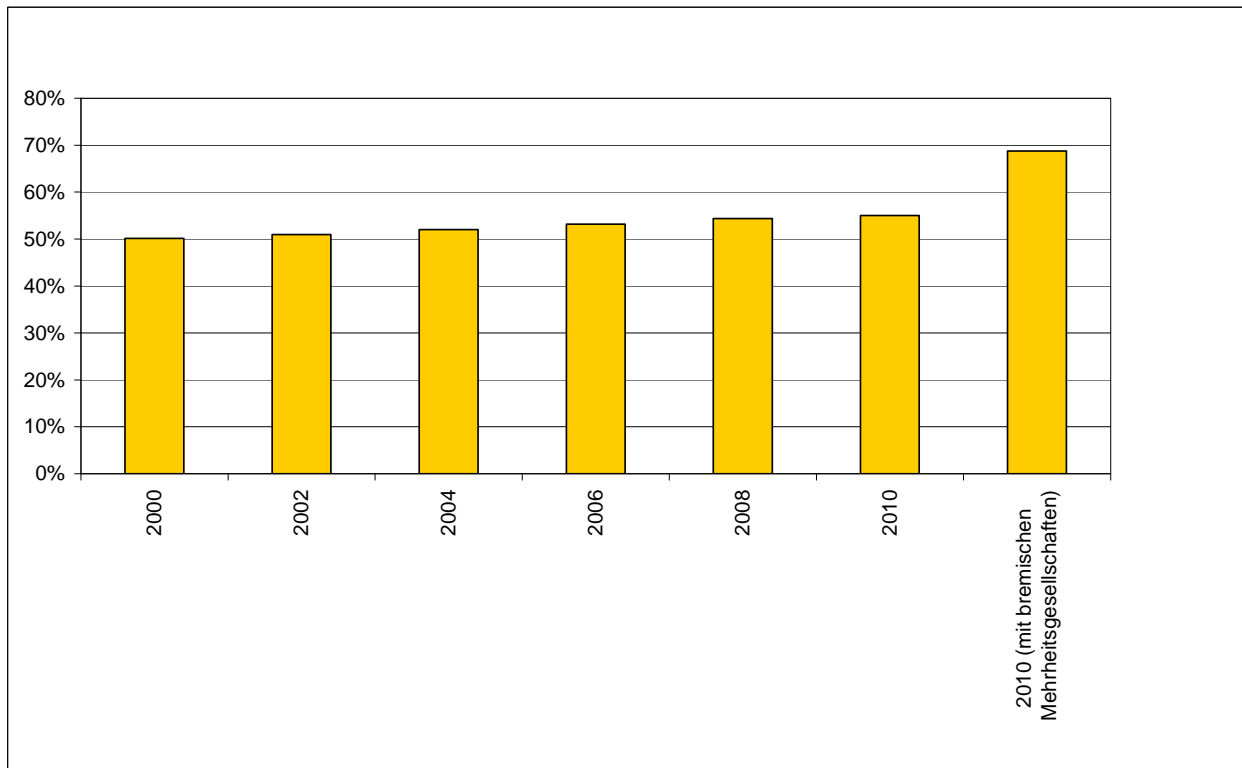
### Finanzressort veröffentlicht Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in 2010

„Frauen holen kontinuierlich auf. Der positive Trend der letzten Jahre setzt sich fort,“ freut sich Finanzsenatorin Karoline Linnert angesichts des heute veröffentlichten Berichts zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes. Sie betont: „Das Thema Geschlechtergerechtigkeit ist eine Daueraufgabe und wird uns auch in den nächsten Jahren weiter beschäftigen. Ich freue mich besonders, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter steigt und in klassischen Männerdomänen wie der Polizei die Zahl der weiblich Beschäftigten zunimmt.“

Auf über 370 Seiten präsentiert der Bericht umfangreiches Datenmaterial zum Sachstand bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 2010. Erfasst werden die Dienststellen des Landes sowie der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven, die Eigenbetriebe, Sonderhaushalte und sonstige öffentliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen öffentlichen Rechts. Erstmals werden auch Bremische Gesellschaften berücksichtigt.

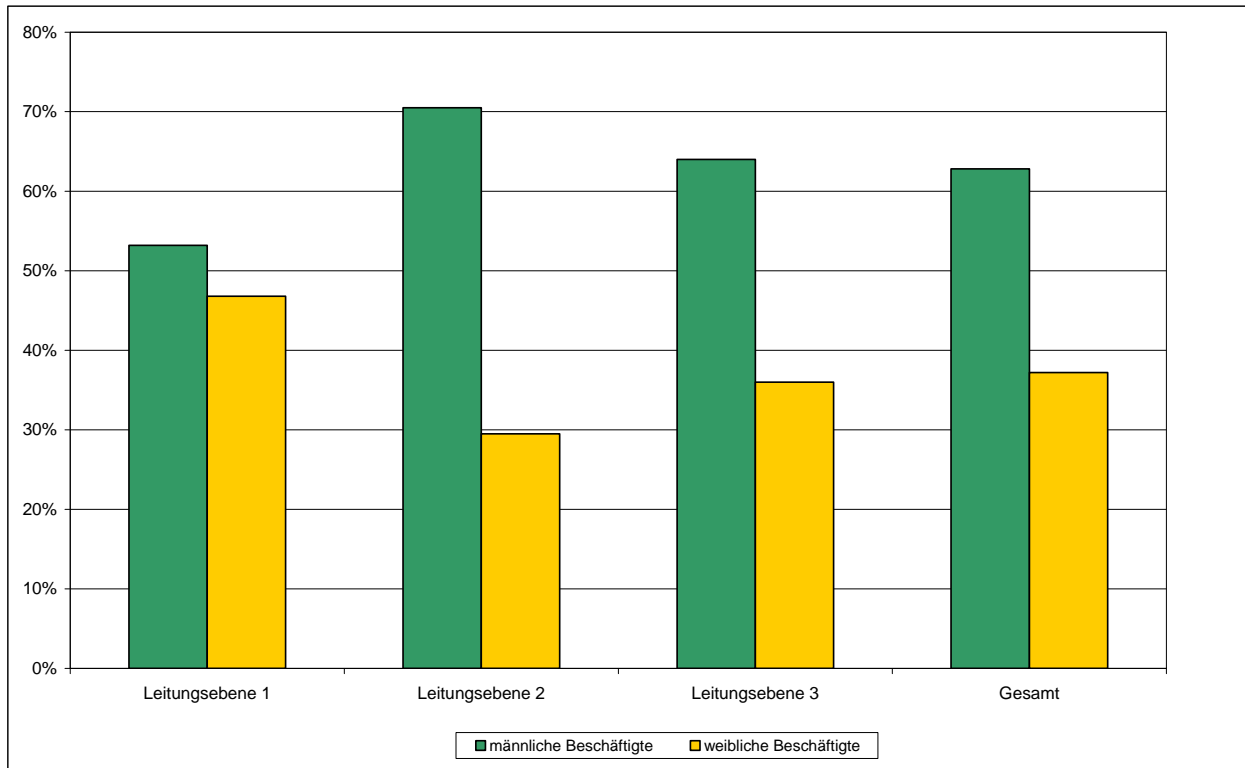
- Der Frauenanteil im Geltungsbereich des LGG (ohne Gesellschaften) beträgt 2010 rund 55 Prozent, 0,7 Prozent mehr als 2008, 4,9 Prozent mehr als 2000.

### Entwicklung der Frauenanteile (2000 bis 2010) - ohne bremischen Mehrheitsgesellschaften



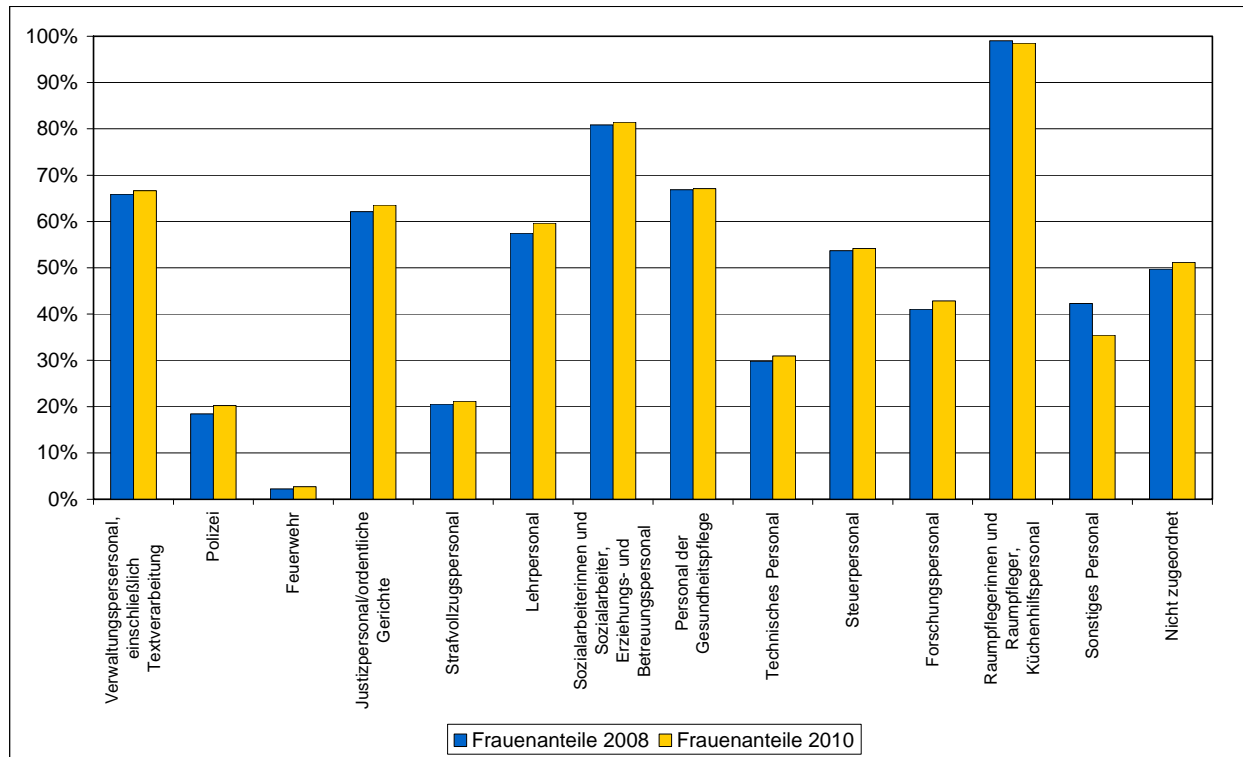
- Auch auf Führungsebene steigt der Frauenanteil: In der höchsten Leitungsebene sind 46,8 Prozent der Beschäftigten weiblich (2008: 43,7 Prozent).

### Männliche und weibliche Beschäftigte in den Leitungsebenen (2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



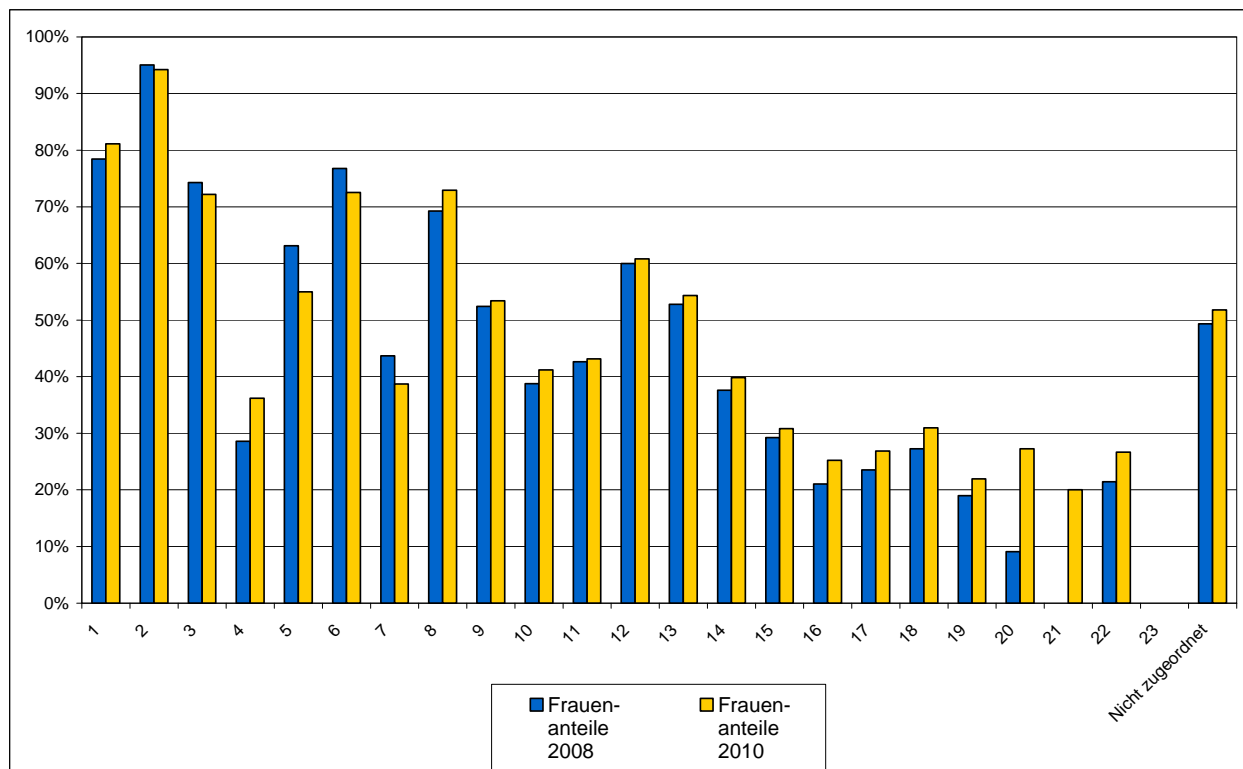
- Den größten Frauenanteil gibt es bei den RaumpflegerInnen und dem Küchenhilfspersonal (98,6 Prozent), den SozialarbeiterInnen sowie dem Erziehungs- und Betreuungspersonal (81,5 Prozent). Am niedrigsten ist der Frauenanteil bei der Feuerwehr (2,7 Prozent), der Polizei (20,2 Prozent) und dem Strafvollzug (21,2 Prozent).

### Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2008 und 2010) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



- 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.

### Entwicklung der Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Entlohnungsstufe	Frauenanteile 2008	Frauenanteile 2010	Entwicklung der Frauenanteile 2008 bis 2010
1	78,5%	81,1%	2,67%
2	95,1%	94,2%	-0,87%
3	74,3%	72,2%	-2,09%
4	28,6%	36,2%	7,62%
5	63,1%	55,0%	-8,13%
6	76,8%	72,5%	-4,26%
7	43,7%	38,7%	-4,98%
8	69,3%	72,9%	3,66%
9	52,4%	53,4%	1,01%
10	38,8%	41,2%	2,45%
11	42,6%	43,1%	0,53%
12	60,0%	60,8%	0,84%
13	52,7%	54,3%	1,60%
14	37,6%	39,8%	2,22%
15	29,2%	30,8%	1,58%
16	21,1%	25,2%	4,17%
17	23,5%	26,9%	3,31%
18	27,3%	31,0%	3,68%
19	19,0%	22,0%	2,99%
20	9,1%	27,3%	18,18%
21	0,0%	20,0%	20,00%
22	21,4%	26,7%	5,24%
23	0,0%	0,0%	0,00%
Nicht zugeordnet	49,3%	51,8%	2,47%

- Teilzeitarbeit nehmen weitaus mehr Frauen als Männer in Anspruch: 15 Prozent der männlichen Beschäftigten arbeiten Teilzeit und 54 Prozent der weiblich Beschäftigten. Generell gilt: Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer steigt, je höher die Laufbahngruppe ist. Genau umgekehrt ist das Bild bei den weiblichen Beschäftigten: Mit steigender Laufbahngruppe sinkt der Anteil Teilzeit arbeitender Frauen.
- Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil 2010 bei 58,8 Prozent (2008: 57,1 Prozent). Berücksichtigt man die Bremischen Gesellschaften liegt der Frauenanteil sogar bei 65,2 Prozent, was vor allem an dem hohen Anteil weiblicher Auszubildende bei der Gesundheit Nord liegt.
- In den 19 erfassten bremischen Gesellschaften arbeiten 8.939 Beschäftigte, der Frauenanteil liegt bei 68,7 Prozent.

### Informationen zu den bremischen Mehrheitsgesellschaften

Der Senat hat am 26.08.2008 beschlossen, die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen – außer der großen bremischen Mehrheitsgesellschaften GEWOBA, BLG, Flughafen GmbH und BSAG - in das Berichtswesen aufzunehmen (4. Sitzung der Senatskommission für öffentliche Unternehmen vom 20.05.2008 und 5. Sitzung der Senatskommission für öffentliche Unternehmen vom und 30.05.2008).

In den Auswertungen zur Personalstruktur werden folgende bremische Mehrheitsgesellschaften untersucht:

<b>Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales</b>	
1	bremer und bremerhavener arbeit GmbH
2	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen und Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH (vormals Klinikservice-Gesellschaft Bremen mbH)
3	Rehazentrum Bremen GmbH (Unterbeteiligung der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen)
4	Werkstatt Nord gGmbH
<b>Senator für Inneres und Sport</b>	
5	Bremer Bäder GmbH
<b>Senator für Umwelt, Bau, Verkehr und Europa</b>	
6	BREPARK GmbH
7	Hanseatische Naturentwicklungsgesellschaft
8	Botanika (Rhododendronpark) GmbH

<b>Senator für Kultur</b>	
9	Theater Bremen GmbH
<b>Senator für Wirtschaft und Häfen</b>	
10	bremenports GmbH & Co. KG
11	Bremer Ratskeller GmbH
12	BTZ Bremer Touristik Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH (Unterbeteiligung der WFB)
13	Fischereihafen-Betriebsgesellschaft
14	Glocke Veranstaltungs-GmbH (Unterbeteiligung der WFB)
15	Großmarkt Bremen GmbH
16	WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH
<b>Senatorin für Finanzen</b>	
17	Ausbildungsgesellschaft mbH
18	Bremen Online Services Entwicklungs- und Betriebs-GmbH & Co. KG
19	Bremen.online GmbH

Die restlichen Mehrheitsgesellschaften werden nicht berücksichtigt, da der Personalstand zu gering ist.

Die 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, Familienstand und Beschäftigungsumfang) berücksichtigt, da für die übrigen Kapitel keine Daten von den bremischen Mehrheitsgesellschaften zur Verfügung standen bzw. die Daten nicht ausreichend valide waren.

## Bezüglich der Kritik der ZGF (Personalbericht 2011, Band II, LGG-Bericht, S. 86)

- Die Anwendung des LGG für bremische Mehrheitsgesellschaften kann aus formellen Gründen nicht durch das Landesgesetz geregelt werden. Denn die interne Organisation der GmbH sowie die Betriebsverfassung liegen in der ausschließlichen Gesetzgebungskompetenz des Bundes.
- Der Senat hat deshalb eine eigene „Regelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ beschlossen. Die entsprechende Regelung ist Bestandteil der Mustersatzung an welche die Gesellschaftsverträge der bremischen Mehrheitsgesellschaften in den letzten Jahren angepasst worden. Dies konnte nahezu flächendeckend umgesetzt werden.
- Diese Regelung unterscheidet sich von der LGG-Regelung bezüglich der Besetzung von Ausbildungsplätzen: Nach der „Regelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ werden Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig berücksichtigt, **wenn Frauen gemäß dem Frauenförderplan unterrepräsentiert sind**. Im Vergleich dazu sind alle Dienststellen, die unter den Geltungsbereich des LGG fallen, dazu verpflichtet bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang zu berücksichtigen.
- Ein weiterer Unterschied liegt im Bereich der Frauenförderpläne vor. Gesellschaften sollen zum Abbau der Unterrepräsentation der Frauen einen Frauenförderplan erstellen, wenn sie mehr als 20 Beschäftigte haben. Im Vergleich dazu sind alle Dienststellen, die unter den Geltungsbereich des LGG fallen - unabhängig von der Beschäftigungszahl - dazu verpflichtet einen Frauenförderplan zu erstellen.
- Weiterhin ist die Wahl der Frauenbeauftragten und deren Möglichkeiten, bei Maßnahmen mitberatend beteiligt zu sein, unterschiedlich zum LGG.

### Im Anhang:

- Stellungnahme ZGF
- Personalbericht 2011 Band III: Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010 und der dazugehörige Personalbericht 2011 Band III - Anlagenband: Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010 nach Dienststellen