

Mitteilung des Senats vom 25. Oktober 2016**Personalbericht 2016 – Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten der Jahre 2012 und 2014**

Gemäß § 16 Absatz 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen berichtet der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes. Der Senat legt hiermit den Personalbericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) mit Daten der Jahre 2012 und 2014 vor. Über die gesetzliche Berichtspflicht hinaus enthält der Bericht eine Untersuchung über den Bestand an Frauenbeauftragten und Frauenförderplänen.

Der Senat hat am 26. August 2008 beschlossen, die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen in das Berichtswesen aufzunehmen. Auf der Grundlage der „Regelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“ wurden die Personalstrukturdaten der 19 bremischen Mehrheitsgesellschaften für die Jahre 2012 und 2014 ebenfalls erhoben und ausgewertet.

Der Bericht gliedert sich in drei Teile. Teil A fasst die Daten des Geltungsbereichs des LGG sowie die Daten der Mehrheitsgesellschaften zusammen. In Teil B wird ausschließlich über die Personalstruktur des Geltungsbereichs berichtet und in Teil C ausschließlich über die bremischen Mehrheitsgesellschaften. Der Senat überreicht der Bürgerschaft (Landtag) den Personalbericht 2016 – Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit Daten der Jahre 2012 und 2014 mit der Bitte um Kenntnisnahme und Weiterleitung an den Ausschuss für die Gleichstellung der Frau.



Bericht

Die Senatorin für Finanzen

Personalbericht 2016

Bericht über die Umsetzung des
Landesgleichstellungsgesetzes
mit den Daten der Jahre 2012 und 2014

Impressum

Herausgeberin:

Die Senatorin für Finanzen
Referat 32 – Personalcontrolling und IT im Personalmanagement,
Personalplanung und -haushalt, Koordinierungsstelle KoPers
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Autorenteam:

Juliane Bahrenburg
Dr. Doris Krause-Nicolai
Silke Murken
Birgit Rodewald
Kirsten von Reißwitz

Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:

Frau Bahrenburg Tel.: 0421 / 361 94091, Email: Juliane.Bahrenburg@finanzen.bremen.de
Frau Murken Tel.: 0421 / 361 2707, Email: Silke.Murken@finanzen.bremen.de

Druck:

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

Dieser Bericht steht im Internet unter www.finanzen.bremen.de/info/personalcontrollingberichte
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: 1. Auflage, Oktober 2016



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1. Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse	1
1.2. Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und strukturelle Veränderungen	2
2. Datengrundlagen und Erhebungsmethoden	5
2.1. Personalbestand	5
2.2. Datenstruktur und Datenherkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse.....	5
A. Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie bremische Mehrheitsgesellschaften	7
A. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG sowie in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (MHG)	9
A. 1.1. Zusammengefasste Ergebnisse im Geltungsbereich des LGG zuzüglich der bremischen Mehrheitsgesellschaften.....	9
B. Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)	13
B. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG	15
B. 1.1. Personalbestand nach Geschlecht und Alter	15
B. 1.2. Frauenanteile in den Personalgruppen	16
B. 1.3. Statusgruppen nach Geschlecht	17
B. 1.4. Laufbahngruppen nach Geschlecht	18
B. 1.5. Entlohnungsstufen nach Geschlecht.....	20
B. 1.6. Strukturindex nach Geschlecht	21
B. 1.7. Beschäftigungsumfang in den Bereichen und Laufbahngruppen nach Geschlecht	25
B. 1.8. Unterrepräsentation weiblicher Beschäftigter	26
B. 2. Leitungsfunktionen und Leitungsebenen	28
B. 2.1. Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen, Beschäftigungsumfang, Personalgruppen und Geschlecht.....	28
B. 2.2. Leitungsebenen nach Bereichen und Geschlecht.....	31
B. 3. Beförderungen und Höhergruppierungen	34
B. 3.1. Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen	34
B. 3.2. Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht	34
B. 3.3. Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen	35
B. 4. Stellenbesetzungen	36
B. 4.1. Stellenbesetzungen nach Geschlecht.....	36

B. 4.2. Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren	36
B. 4.3. Stellenbesetzungen nach Bereichen und ausgewählten Personalgruppen	37
B. 4.3.1. Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen	38
B. 4.3.2. Stellenbesetzungen nach der Art der Besetzung	39
B. 4.3.3. Veränderungen im Beschäftigungsumfang	39
B. 4.3.4. Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten	40
B. 4.3.5. Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse	40
B. 5. Arbeitszeitveränderungen	41
B. 5.1. Arbeitszeitveränderungen nach Geschlecht.....	41
B. 5.2. Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen	41
B. 5.3. Anteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen, Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen nach Geschlecht.....	41
B. 6. Auszubildende.....	43
B. 6.1. Frauenanteile an den Bewerbungen	43
B. 6.2. Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Geschlecht	43
B. 6.3. Auszubildende nach Bereichen und Geschlecht.....	44
B. 6.4. Einstellungen nach Ausbildungsberufen und -kategorien nach Geschlecht	44
B. 7. Fort- und Weiterbildung.....	46
B. 7.1. Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungskursen nach Geschlecht	46
B. 7.2. Fort- und Weiterbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht	47
B. 7.2.1. Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen.....	48
B. 8. Entsendung in Gremien.....	49
B. 8.1. Anteile der Gremien an den Entsendungen nach Geschlecht	49
B. 9. Frauenbeauftragte.....	51
B. 9.1. Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten.....	51
B. 9.2. Anzahl der Mitarbeiterinnen, die eine Frauenbeauftragte gewählt haben, nach Größe der Dienststellen.....	52
B. 9.3. Anteile der Dienststellen und Mitarbeiterinnen mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen.....	52
B. 9.4. Dienstbefreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen	53
B. 10. Frauenförderpläne.....	55
B. 10.1. Frauenförderpläne.....	55
B. 10.2. Ziel- und Zeitvorgaben	56
B. 10.3. Frauenförderpläne nach Dienststellengröße	56
B. 10.4. Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen.....	57

B. 11. Widerspruchsverfahren und Klagen	58
B. 11.1. Widerspruchsverfahren	58
B. 11.2. Klagen	58
C. Bremische Mehrheitsgesellschaften	59
C. 1. Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften	61
C. 1.1. Frauenanteile am Personalbestand	61
C. 1.2. Personalgruppen.....	62
C. 1.3. Beschäftigungsumfang.....	63
C. 2. Leitungsfunktionen.....	66
C. 2.1. Frauenanteile in Leitungsfunktionen	66
C. 2.2. Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang..	66
C. 2.3. Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	66
C. 2.4. Frauenanteile in den Leitungsebenen.....	67
C. 3. Stellenbesetzungen	68
C. 4. Auszubildende, Höhergruppierungen, Fort- und Weiterbildungen.....	69
C. 4.1. Auszubildende.....	69
C. 4.2. Höhergruppierungen	69
C. 4.3. Fort- und Weiterbildung.....	69
C. 5. Frauenbeauftragte	71
C. 5.1. Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten	71
C. 5.2. Befreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.....	72
C. 6. Frauenförderpläne	74
C. 6.1. Frauenförderpläne.....	74
C. 6.2. Ziel- und Zeitvorgaben	74
C. 6.3. Frauenförderpläne nach Größe der Mehrheitsgesellschaften.....	75
Stellungnahme der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau.....	77
Tabellenanhang.....	I
Anlagenverzeichnis	I
Abkürzungsverzeichnis.....	44

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung der Beschäftigtenanzahl nach Geschlecht (2000 bis 2014) - ohne MHG	15
Tabelle 2:	Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG (2014) – ohne MHG	27
Tabelle 3:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2000 bis 2014) – ohne MHG	28
Tabelle 4:	Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2014) – ohne MHG	30
Tabelle 5:	Entwicklung der Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2012 bis 2014) – ohne MHG	31
Tabelle 6:	Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2014) – ohne MHG	36
Tabelle 7:	Frauenanteile in den Stellenbesetzungsverfahren (2014) – ohne MHG	36
Tabelle 8:	Stellenausschreibungen (2014) – ohne MHG	37
Tabelle 9:	Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach ausgewählten Personalgruppen (2014) – ohne MHG.....	38
Tabelle 10:	Frauenanteile nach Art der Stellenbesetzung (2014) – ohne MHG.....	39
Tabelle 11:	Frauenanteile an den Veränderungen im Beschäftigungsumfang im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungen (2014) – ohne MHG	39
Tabelle 12:	Frauenanteile an den Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten (2014) – ohne MHG.....	40
Tabelle 13:	Frauenanteile an den Einstellungen nach Beschäftigungsverhältnissen (2014) – ohne MHG	40
Tabelle 14:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen (2014) – ohne MHG.....	41
Tabelle 15:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2014) – ohne MHG	41
Tabelle 16:	Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2014) – ohne MHG	42
Tabelle 17:	Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2000 bis 2014) – ohne MHG	52
Tabelle 18:	Art der Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2014) – ohne MHG	54
Tabelle 19:	Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2000 bis 2014) – ohne MHG	55
Tabelle 20:	Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2014) – ohne MHG	55
Tabelle 21:	Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2000 bis 2014) – ohne MHG	58
Tabelle 22:	Inhalte und Stand der Widerspruchsverfahren (2014) – ohne MHG	58
Tabelle 23:	Anzahl der Klagen (2000 bis 2014) – ohne MHG.....	58

Tabelle 24: Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (2014) - nur MHG	61
Tabelle 25: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2010 bis 2014) – nur MHG	66
Tabelle 26: Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang (2014) – nur MHG	66
Tabelle 27: Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2014) – nur MHG	67
Tabelle 28: Stellenbesetzungen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)	68
Tabelle 29: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2014) – nur MHG	69
Tabelle 30: Höhergruppierungen nach Personalgruppen (2014) – nur MHG	69
Tabelle 31: Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Fortbildungsveranstaltungen (2014) – nur MHG	70
Tabelle 32: Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2010 bis 2014)	71
Tabelle 33: Art der Befreiung von der beruflichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2014) – nur MHG	73
Tabelle 34: Entwicklung der Anzahl der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen (2010 bis 2014) – nur MHG	74
Tabelle 35: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2014) – nur MHG	74

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1:	Anzahl und Verteilung der Beschäftigten (2014) – mit MHG	9
Schaubild 2:	Entwicklung der Frauenanteile in den Bereichen (2000 bis 2014) – mit MHG	10
Schaubild 3:	Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2000 bis 2014) – mit MHG.....	11
Schaubild 4:	Frauenanteile in den Leitungsebenen (2000 bis 2014) – mit MHG	11
Schaubild 5:	Entwicklung der Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2010 bis 2014) – mit MHG.....	12
Schaubild 6:	Personalbestand in den Bereichen des Geltungsbereichs des LGG (2014) – ohne MHG	15
Schaubild 7:	Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2014) – Kernverwaltung und Ausgliederungen.....	16
Schaubild 8:	Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2010 bis 2014) – ohne MHG	17
Schaubild 9:	Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2010 bis 2014) – ohne MHG	17
Schaubild 10:	Anteile der Beschäftigten nach Bereich und Statusgruppe (2014) – ohne MHG	18
Schaubild 11:	Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG	18
Schaubild 12:	Anteile der Laufbahngruppen nach Bereichen und Geschlecht (2014) – ohne MHG	19
Schaubild 13:	Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht (2014) – ohne MHG	20
Schaubild 14:	Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2014) – ohne MHG	22
Schaubild 15:	Strukturindex nach Geschlecht in den Personalgruppen (2014) – ohne MHG	24
Schaubild 16:	Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2014) – ohne MHG.....	25
Schaubild 17:	Anteile der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in den Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG.....	25
Schaubild 18:	Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2010 bis 2014) – ohne MHG.....	29
Schaubild 19:	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2014) – ohne MHG	30
Schaubild 20:	Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2010 bis 2014) – ohne MHG	32
Schaubild 21:	Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2014) – ohne MHG....	33
Schaubild 22:	Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (2000 bis 2014) – ohne MHG	34
Schaubild 23:	Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2014) – ohne MHG.....	34
Schaubild 24:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG	35
Schaubild 25:	Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie nach Entlohnungsstufen (2014) – ohne MHG	35

Schaubild 26: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2014) – ohne MHG.....	37
Schaubild 27: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG.....	38
Schaubild 28: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG.....	42
Schaubild 29: Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000 bis 2014) – ohne MHG.....	43
Schaubild 30: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorien (2000 bis 2014) – ohne MHG.....	45
Schaubild 31: Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungen nach Geschlecht (2014) – ohne MHG.....	46
Schaubild 32: Anteil nach Themenbereichen und Geschlecht (2014) – ohne MHG.....	47
Schaubild 33: Frauenanteile im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2014) – ohne MHG.....	48
Schaubild 34: Anteile der Gremien an den Entsendungen (2014) – ohne MHG.....	49
Schaubild 35: Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien (2014) – ohne MHG.....	50
Schaubild 36: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2014) – ohne MHG.....	52
Schaubild 37: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2014) – ohne MHG.....	53
Schaubild 38: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2014) – ohne MHG.....	56
Schaubild 39: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2014) – ohne MHG.....	57
Schaubild 40: Frauenanteile in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014).....	62
Schaubild 41: Frauenanteile nach Personalgruppen in den Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2014).....	63
Schaubild 42: Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht (2014) – nur MHG.....	63
Schaubild 43: Anteil der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppe und Geschlecht (2014) – nur MHG.....	64
Schaubild 44: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2014) – nur MHG.....	65
Schaubild 45: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2014) der bremischen Mehrheitsgesellschaften.....	67
Schaubild 46: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2014).....	72
Schaubild 47: Anteile der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2014) – nur MHG.....	75

1. Einleitung

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 20. November 1990, zuletzt geändert durch Artikel 1 ÄndG vom 01.02.2011 (Brem.GBl. S. 63), ist im Jahr 2015 25 Jahre alt geworden. Ziel des Gesetzes (§ 1 LGG) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern im bremischen öffentlichen Dienst nach Maßgabe des Gesetzes. Mit Beschluss des Senats vom 26.08.2008 wurden die Zielsetzungen des LGG auf die im öffentlichen (Mehrheits-) Besitz befindlichen Gesellschaften übertragen. In einem Turnus von zwei Jahren soll die Senatorin für Finanzen im Auftrag des Senats der Bremischen Bürgerschaft über die Durchführung des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (§ 16 Absatz 1 LGG) sowie über die Beschäftigungsstrukturdaten der bremischen Mehrheitsgesellschaften berichten.

Der vorliegende LGG-Bericht umfasst die Beschäftigungsstrukturanalysen der Jahre 2012 und 2014. Als Vergleichsjahr wird das vorangegangene Berichtsjahr 2010 herangezogen, in dem auch erstmalig Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften aufgenommen wurden. Der vorliegende Bericht gliedert sich in drei Teile: Teil A. beinhaltet eine Zusammenfassung der Ergebnisse und berücksichtigt dabei die Daten des Geltungsbereichs des LGG sowie die der bremischen Mehrheitsgesellschaften. In Teil B. wird ausschließlich über die Beschäftigten des Geltungsbereichs des LGG berichtet und in Teil C. ausschließlich über die Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften. Auf eine dienststellenbezogene Betrachtung der einzelnen Auswertungskriterien in einem separaten Band wurde aufgrund von datenschutzrechtlichen Bedenken verzichtet.

1.1. Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse

Die Analyse der Beschäftigungsstrukturdaten der letzten 14 Jahre bestätigt, dass das LGG nach wie vor eine positive Wirkung auf die paritätische Verteilung der Geschlechter entfaltet und Frauenförderung im öffentlichen Dienst erfolgreich durchgeführt wird. Dennoch können mit den Zahlen der Beschäftigungsstrukturanalysen aus den Jahren 2012 und 2014 auch Bereiche mit geschlechtsspezifischer Segregation aufgezeigt werden, aus denen sich zukünftige Handlungsfelder für die Frauenförderung ableiten lassen.

Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes:

- Der **Frauenanteil an den Beschäftigten** insgesamt hat sich seit der letzten Berichterstattung im Jahr 2010 von 55,1 % auf 57,0 % im Jahr 2014 erhöht. Dies ist zum einen auf den Austritt älterer Jahrgänge zurückzuführen, in denen Männer deutlich stärker als Frauen vertreten sind, zum anderen hat sich die Einstellungspraxis zugunsten der Beschäftigung von Frauen verändert. So wurden in 2014 61,0 % der **Stellen** mit Frauen **besetzt**.
- In **Männer dominierenden Personalgruppen** wie bei der Polizei und dem technischen Personal kann als Erfolg verbucht werden, dass die Frauenanteile langsam, aber stetig, ansteigen. Unverändert niedrig sind die Frauenanteile beim Personal der Feuerwehr, des Strafvollzugs und der Forschung.

- In der **Entlohnungsstruktur** werden die weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten weiterhin durchschnittlich circa eine Stufe niedriger entlohnt, was unter anderem auf die große Anzahl von Frauen im Sozial-, Erziehungs- und Betreuungspersonal und in der Raumpflege zurückzuführen ist. Positiv ist hervorzuheben, dass gerade in den höheren Entlohnungsstufen weiterhin ein Anstieg der Frauenanteile zu verzeichnen ist.
- **Leitungsfunktionen** sollen gemäß § 4 Absatz 5 LGG mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Dieses Ziel ist mit einem Frauenanteil in den Leitungsfunktionen von 40,1 % in 2014 zwar noch nicht gewährleistet, aber im Vergleich zum Jahr 2010 mit 37,3 % ein deutlicher Anstieg. Die Schulleitungen und deren Stellvertretungen nehmen dabei die größte Gruppe von weiblichen Führungskräften ein. Handlungsbedarf besteht weiterhin vornehmlich auf Ebene der Dienststellenleitungen, Geschäftsführungen und den Referatsleitungen. Hier sind weibliche Beschäftigte nur etwa zu einem Drittel vertreten. Bei **Führungskräften** spielt **Teilzeit** bislang auch bei weiblichen Beschäftigten nur eine kleine Rolle. Nur ca. 16 % arbeiten in reduzierter Arbeitszeit, bei den Männern sind es sogar nur 4,2 %.
- An den **Beförderungen und Höhergruppierungen** haben weibliche Beschäftigte 2014 einen Anteil von fast 50 % erreicht, in 2012 waren es sogar knapp über 50 %. Im Verhältnis zum Anteil am Beschäftigtenbestand werden jedoch weniger Frauen (3,8 %) als Männer (5,2 %) befördert bzw. höhergruppiert.

Mehrheitsgesellschaften:

- Hier hat sich der ohnehin bereits hohe **Frauenanteil der Beschäftigten** in den Mehrheitsgesellschaften im Jahr 2010 von 69,5 % auf 72,5 % in 2014 erhöht.
- Der Frauenanteil in **Leitungsfunktionen** im Jahr 2014 beträgt 48,1 %, was hauptsächlich auf Leitungskräfte im Krankenhauspflegepersonal der Kliniken zurückzuführen ist. Gut ein Drittel der Frauen in leitender Position arbeiten in **Teilzeit**, männliche Führungskräfte nur zu einem Zehntel.
- **Stellen** in den Mehrheitsgesellschaften werden in 2014 zu 57,1 % mit Frauen besetzt. Mehr als ein Drittel der Stellen sind befristet, der Frauenanteil dabei liegt bei 64,7 %.

1.2. Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und strukturelle Veränderungen

Gemäß § 2 LGG gehören zum Geltungsbereich des LGG die Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (Kernverwaltung), die Eigenbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO), die Sonderhaushalte nach § 15 LHO, die Stadtgemeinde Bremerhaven und die Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen sowie die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften (vergleiche hierzu Anlage 1 auf Seite 1 im Tabellenanhang). Außerdem werden die bremischen Mehrheitsgesellschaften gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 ebenfalls in die Berichterstattung aufgenommen. Zur Vereinfachung wird nachfolgend der Begriff Dienststelle für alle Organisationen, über die hier berichtet

wird, verwendet. Insgesamt erstreckt sich der Geltungsbereich des LGG somit im aktuellen Berichtsjahr 2014 über 125 Dienststellen. Diese verteilen sich auf 65 Dienststellen aus der Kernverwaltung, 6 Dienststellen aus dem Bereich der Sonderhaushalte, 8 Eigenbetriebe, jeweils 3 Stiftungen und 3 Anstalten des öffentlichen Rechts, 20 sonstige Körperschaften, 19 Gesellschaften, sowie der Bereich des Magistrats Bremerhaven, der als eine Dienststelle dargestellt wird.

Vom Berichtsjahr 2010 zum Berichtsjahr 2014 hat es folgende strukturelle Änderungen gegeben:

- Der Senator für Gesundheit ist seit Dezember 2012 und auch im Berichtsjahr 2014 eine eigene senatorische Dienststelle (ab 2015 die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz).
- Der Eigenbetrieb GeoInformation Bremen ist wieder in die Kernverwaltung eingegliedert worden.
- Die Finanzämter Bremen-Mitte, Bremen-Ost und Bremen-West wurden zusammengelegt zum Finanzamt Bremen.
- Das Ressort Arbeit gehört fortan zum Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen (vorher Senatorin für Arbeit, Frauen, Jugend und Soziales).
- Die Fachdienste für Arbeitsschutz sind von der Kernverwaltung dem Eigenbetrieb Performa Nord zugeordnet worden.
- Das Deutsche Schifffahrtsmuseum ist eine rechtsfähige Stiftung bürgerlichen Rechts und daher nicht mehr in den Daten vorhanden.
- Die bremer und bremerhavener Arbeit GmbH ist aufgelöst und als Referat beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen eingegliedert worden.
- Die Landesfeuerweherschule ist aufgelöst worden.
- Das Hafengesundheitsamt Bremen ist nun Teil des Gesundheitsamts Bremen.
- Die Bremer Ratskeller GmbH ist in der Großmarkt Bremen GmbH aufgegangen.

Folgende Dienststellen wurden in die Berichterstattung neu aufgenommen:

- Soziale Dienste der Justiz (vorher dem Landgericht zugehörig).
- Bremer Toto und Lotto GmbH.
- Governikus GmbH & Co. KG (Zusammenschluss aus bremen online GmbH und bremen online service GmbH & Co. KG).

Bis auf zwei Dienststellen (Bremischer Deichverband am linken Weserufer und Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde) haben alle Organisationen des Geltungsbereichs LGG Daten zur Beschäftigtenstrukturanalyse geliefert. Von den Gesellschaften, die sich mehrheitlich im Besitz Bremens befinden, sind bis auf bremenports GmbH & Co. KG alle ihrer Berichtspflicht nachgekommen. Die Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH hat keinen eigenen Personalbestand. Hier sind Beschäftigte des öffentlichen Dienstes eingesetzt, die für die Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH in Personalunion tätig sind. Um Doppelnennungen zu

vermeiden, sind daher die Daten dieser Beschäftigten in die Kernverwaltung (Teil B.) einbezogen worden.

2. Datengrundlagen und Erhebungsmethoden

2.1. Personalbestand

Zum Personalbestand zählen als Beschäftigte 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,
- Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, Praktikantinnen und Praktikanten sowie
- kurzfristig Beschäftigte und Beschäftigte, die im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch gefördert werden.

2.2. Datenstruktur und Datenherkunft 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 § 6 Absatz 1 LGG zu entnehmen.

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

- PuMa Online, Modul „Frauenförderplan“:
Die Dienststellen, die mit dem zentralen Datenbanksystem PuMa Online ausgestattet sind, pflegen die zu erhebenden LGG-Daten in das Modul „Frauenförderplan“ ein. Der Beschäftigtenbestand wird über das Abrechnungssystem Kidicap bereitgestellt.
- Excel-Erhebungstabelle für den sonstigen Geltungsbereich:
Dienststellen, die nicht über einen PuMa Online Zugang verfügen, liefern ihre Daten zur Beschäftigungsstruktur in aggregierter Form in einer Exceltabelle. Der Beschäftigtenbestand muss selbstständig erhoben werden, es erfolgt kein Abgleich mit den Abrechnungsdaten.
- Excel-Erhebungstabelle für die bremischen Mehrheitsgesellschaften:
Die Erhebungstabellen für die Gesellschaften sind weniger umfangreich und entsprechen den Anforderungen der Senatsregelung. Ein Vergleich mit den Daten aus dem Geltungsbereich ist daher nicht in allen Teilen möglich.

Die Erhebung der Daten erfolgt zum 31. Dezember eines Jahres. Nicht alle Institutionen können alle geforderten LGG-Daten zur Verfügung stellen.¹ Probleme gibt es beispielsweise beim

¹ Insbesondere im Geltungsbereich fehlen in einzelnen Auswertungsjahren Angaben einzelner Institutionen, so dass größere Datenschwankungen in den Jahren 2010, 2012 und 2014 auftreten (siehe Tabelle 1 auf Seite 13 und Anlage 4 Seite 6 im Tabellenanhang)

Beschäftigungsumfang, bei Stellenbesetzungen oder bei Leitungsfunktionen, da die Strukturen der Organisationen sehr heterogen sind oder die Daten für den Berichtszeitraum nicht erhoben wurden. Sind Daten nicht klar zuzuordnen, sind sie im LGG-Bericht unter der Rubrik „nicht zugeordnet“ aufgeführt.

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

Teil

A.

**Geltungsbereich des
Landesgleichstellungsgesetzes
(LGG)
sowie bremische
Mehrheitsgesellschaften**

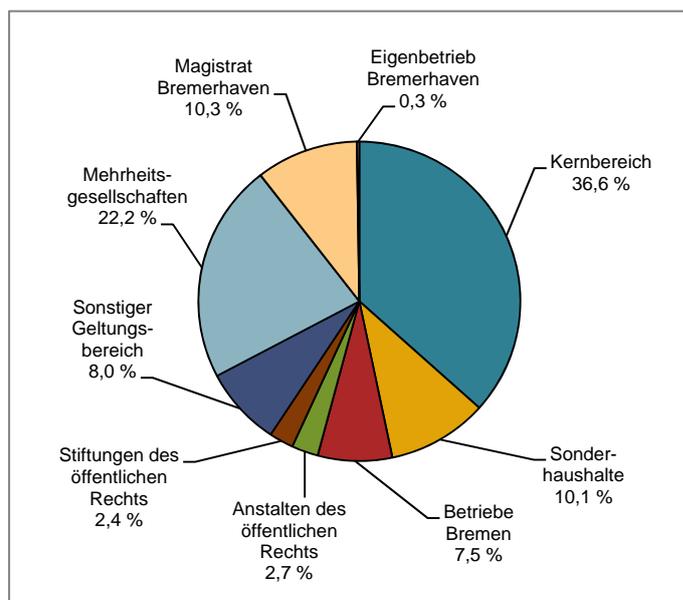
A. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG sowie in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (MHG)

Dieser Teil gibt einen kurzen Überblick über die Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG sowie der bremischen Mehrheitsgesellschaften. Im Folgenden wird ein Kurzüberblick über die Anzahl und Verteilung der Beschäftigten, der Frauenanteile insgesamt, der Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen und der Frauenanteile in den Personalgruppen gegeben.² In Teil B. und Teil C. werden dagegen der Geltungsbereich des LGG und die Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften entsprechend der Berichtserfordernisse getrennt voneinander dargestellt.

A. 1.1. Zusammengefasste Ergebnisse im Geltungsbereich des LGG zuzüglich der bremischen Mehrheitsgesellschaften

Insgesamt erstreckt sich der vorliegende Bericht über 45.375 Beschäftigte im Jahr 2014. Von diesen sind 35.299 Beschäftigte dem Geltungsbereich des LGG und 10.076 Beschäftigte den bremischen Mehrheitsgesellschaften zuzuordnen. In den Daten der Mehrheitsgesellschaften sind jedoch nicht die Beschäftigten der BSAG, BLG, GEWOBA und des Flughafen Bremens enthalten.³ An der Gesamtmenge von 45.375 Beschäftigten im Jahr 2014 haben die Beschäftigten der Kernverwaltung mit 36,6 % den größten Anteil. Ungefähr 23 % aller Beschäftigten arbeiten in den Ausgliederungen (Sonderhaushalte, Betriebe, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) und 22,2 % der Beschäftigten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften.

Schaubild 1: Anzahl und Verteilung der Beschäftigten (2014) – mit MHG



Quelle: Siehe Anlage 3 Seite 5 im Tabellenanhang

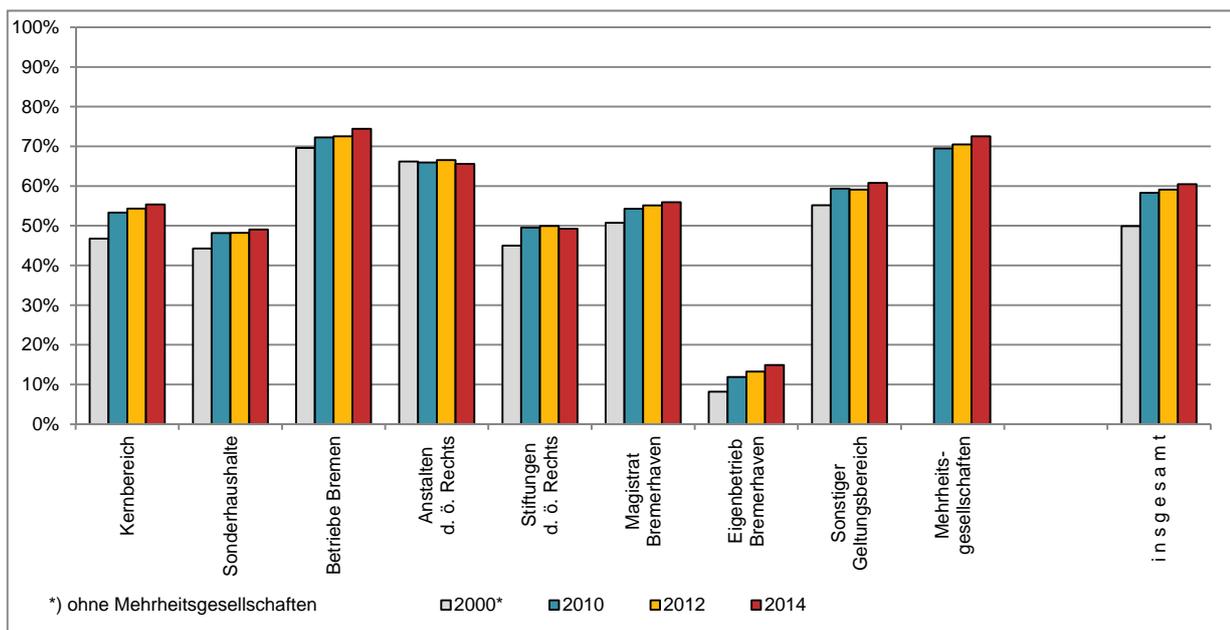
Der Frauenanteil im Geltungsbereich des LGG beträgt zusammen mit den Mehrheitsgesellschaften im Jahr 2014 rund 60,5 %. Gegenüber dem Jahr 2000 ist somit eine Steigerung um 10,6 Prozentpunkte zu verzeichnen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Jahr 2000 die Mehrheitsgesellschaften noch nicht in die Berichterstattung miteinbezogen waren. Wird daher nur der Zeitraum 2010 bis 2014 als Berechnungsgrundlage für die Entwicklung des Frauenanteils herangezogen, so ist eine Steigerung des Frauenanteils

² Eine Übersicht über alle Dienststellen mit Personalbestand und Frauenanteilen befindet sich im Anhang Anlage 2 auf Seite 3.

³ Die Beschäftigten der BSAG, der BLG der GEWOBA und des Flughafen Bremens sind laut den Beschlüssen der Senatskommission für öffentliche Unternehmen vom 20.05.2008 und 30.06.2008 ausgenommen.

von 2,2 Prozentpunkten ersichtlich. Insgesamt ist festzustellen, dass sich von 2010 bis 2014 die Zahl der männlichen Beschäftigten verringert hat, während sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten deutlich erhöht hat. Diese Entwicklung ist zum einen auf den Austritt älterer Jahrgänge zurückzuführen, in denen Männer deutlich stärker als Frauen vertreten sind (vergleiche Kapitel B. 1.1 auf Seite 15); zum anderen hat sich auch die Einstellungspraxis zugunsten der Beschäftigung von Frauen verändert. Das folgende Schaubild 2 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen von 2010 bis 2014 in Prozent. Die absoluten Zahlen können aus der Anlage 4 auf Seite 6 des Tabellenanhangs entnommen werden.

Schaubild 2: Entwicklung der Frauenanteile in den Bereichen (2000 bis 2014) – mit MHG

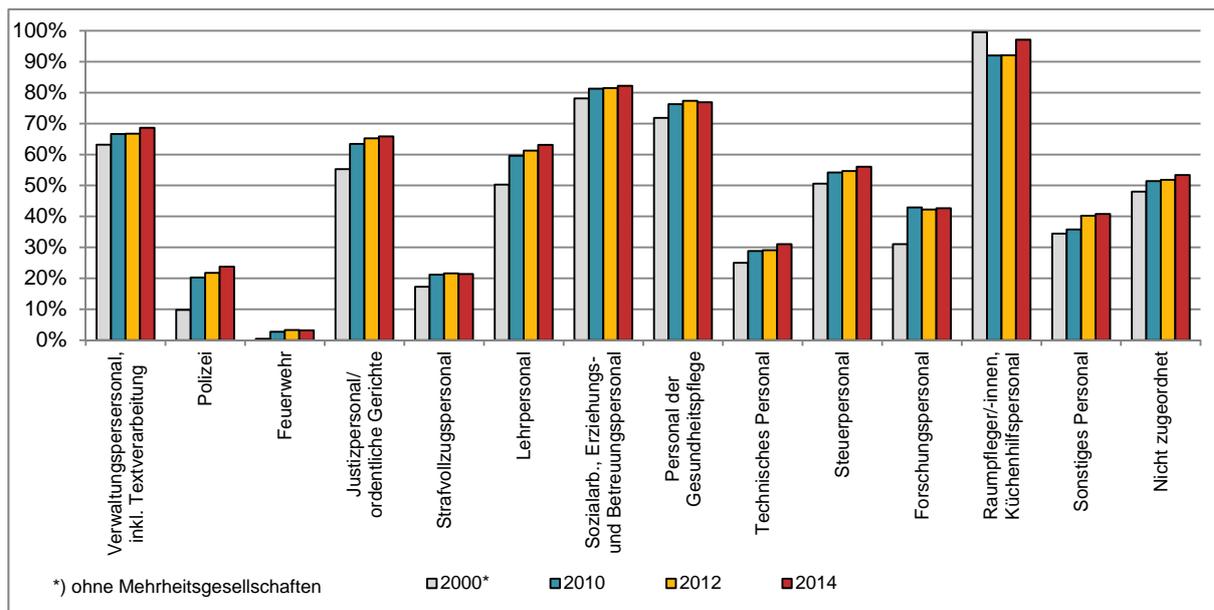


Quelle: Siehe Anlage 4 Seite 6 im Tabellenanhang

Im Vergleich zum Jahr 2000 haben sich in fast allen Bereichen die Anteile der Frauen erhöht. Am stärksten nahm der Frauenanteil mit 8,7 Prozentpunkten in der Kernverwaltung zu. Ein Anstieg von 6,7 Prozentpunkten ist beim Eigenbetrieb Bremerhaven zu verzeichnen, wobei hier jedoch überwiegend Männer beschäftigt sind und es sich bei den Veränderungen nur um einen geringen Personenbestand handelt. Um 0,6 Prozentpunkte leicht abgenommen hat dagegen der Frauenanteil in den Anstalten des öffentlichen Rechts.

Besonders hohe Frauenanteile sind bei den Betrieben Bremens (KiTa Bremen 90,5 %) und bei den Mehrheitsgesellschaften (Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen 75,7 %) zu finden.

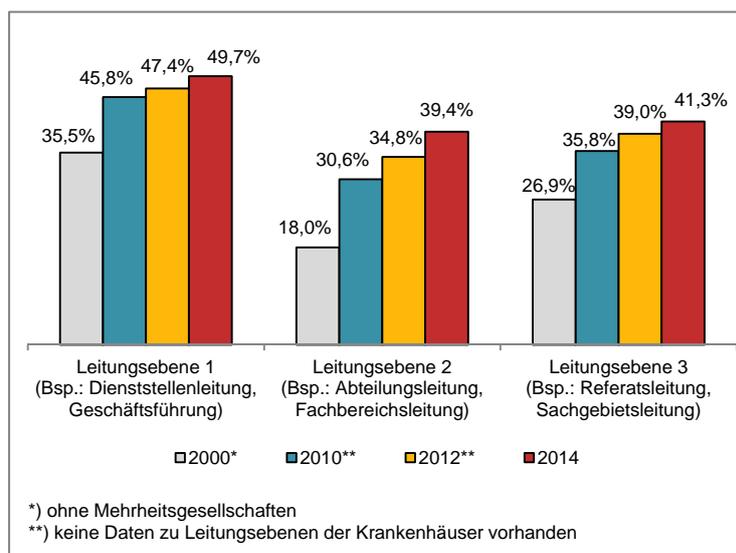
Schaubild 3: Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2000 bis 2014) – mit MHG



Quelle: Siehe Anlage 5 Seite 7 im Tabellenanhang

Besonders hohe Frauenanteile gibt es in den Personalgruppen der Raumpfleger/-innen und Küchenpersonals, der Sozialarbeiter/-innen, Erziehungs- und Betreuungspersonals sowie des Personals der Gesundheitspflege. Besonders geringe Frauenanteile finden sich dagegen in den Personalgruppen der Feuerwehr, der Polizei und des Strafvollzugspersonals. Aufgrund der hohen Diversität der Berufe im Geltungsbereich des LGG und in den Mehrheitsgesellschaften lässt sich eine relativ hohe Beschäftigtenzahl keiner Personalgruppe zuordnen. Dem sonstigen Personal sind zum Beispiel die Beschäftigten der Bibliotheken, Gärtner/-innen, Garten- und Friedhofsarbeiter zugeordnet worden.

Schaubild 4: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2000 bis 2014) – mit MHG



Quelle: Siehe Anlage 6 Seite 8 im Tabellenanhang

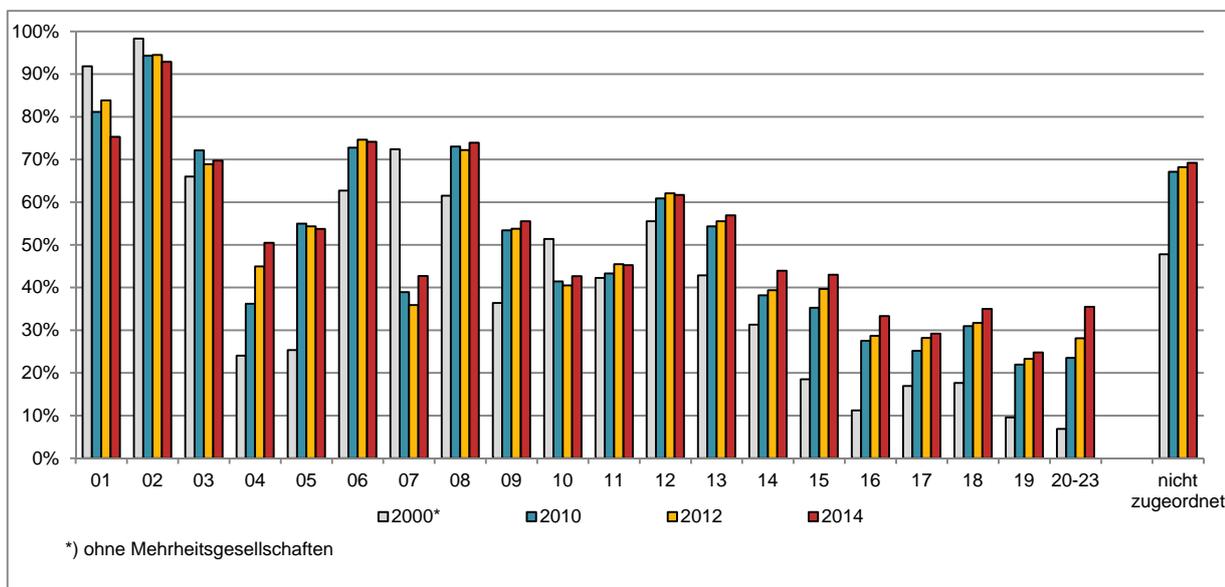
In der Gesamtbetrachtung sind die Frauenanteile in den Leitungsebenen 1, 2 und 3 in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Jahr 2000 noch keine Daten zu den Mehrheitsgesellschaften erhoben wurden und dass seit 2014 erstmals Daten zu Leitungsebenen in den Krankenhäusern vorhanden sind. Weitere Informationen zu Leitungsebenen im Geltungsbereich des LGG werden in Kapitel B. 2 ab Seite 28 und für die Mehrheitsgesellschaften in Kapitel C. 2 ab Seite 66 gegeben.

Um die komplexen Entlohnungsstufen in den Institutionen der öffentlichen Verwaltung vergleichbar darstellen zu können, wurden 23 Entlohnungsstufen gebildet und die Entgeltgruppen der Tarifverträge und der Besoldungstabellen entsprechend zugeordnet (vergleiche hierzu Anlage 11 auf Seite 11 des Tabellenanhangs). Die Entlohnungsstufen 20 bis 23 wurden aus datenschutzrechtlichen Gründen zusammengefasst.

Im nachfolgenden Schaubild über die Entlohnungsstufen sind aufgrund der unterschiedlichen (Haus-)Tarifwerke in den bremischen Mehrheitsgesellschaften die Frauenanteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften unter der Gruppe der nicht zugeordneten Beschäftigten aufgeführt.

Generell nimmt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit steigender Entlohnungsstufe ab. Im Vergleich zu den Jahren 2000 und 2010 lässt sich gleichwohl eine Steigerung gerade in den höheren Entlohnungsstufen erkennen.

Schaubild 5: Entwicklung der Frauenanteile in den Entlohnungsstufen (2010 bis 2014) – mit MHG



Quelle: Siehe Anlage 7 Seite 8 im Tabellenanhang

Teil

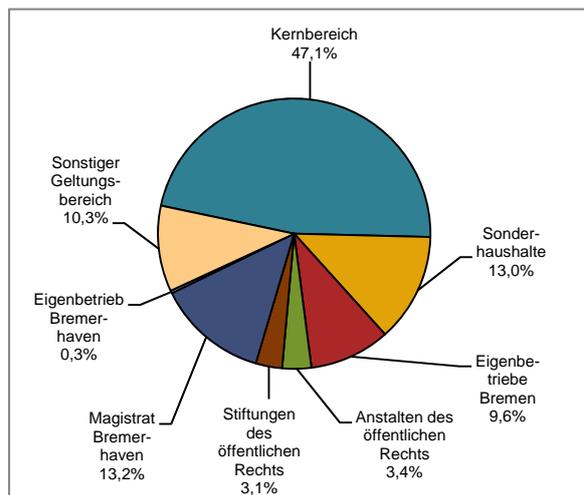
B.

**Geltungsbereich des
Landesgleichstellungsgesetzes
(LGG)**

B. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG

Die nachfolgend dargestellten Daten beziehen sich auf den Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) gemäß § 2 LGG. Enthalten sind die Daten der Beschäftigten der Kernverwaltung, der Anstalten des öffentlichen Rechts, der Stiftungen des öffentlichen Rechts, des Magistrats Bremerhaven, der Eigenbetriebe Bremens und Bremerhavens, der Sonderhaushalte sowie des sonstigen Geltungsbereichs des LGG (beispielsweise die Selbstverwaltungskörperschaften, wie die Arbeitnehmerkammer).

Schaubild 6: Personalbestand in den Bereichen des Geltungsbereichs des LGG (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 8 Seite 9 im Tabellenanhang

Der Magistrat Bremerhaven und sein Eigenbetrieb haben einen Anteil am Personalbestand von zusammen circa 13,5 %. Auf Institutionen des sonstigen Geltungsbereichs entfällt der übrige Anteil von 10,3 %. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 4,3 % der Beschäftigten abwesend (zum Beispiel durch Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung).

Der Magistrat Bremerhaven und sein Eigenbetrieb haben einen Anteil am Personalbestand von zusammen circa 13,5 %. Auf Institutionen des sonstigen Geltungsbereichs entfällt der übrige Anteil von 10,3 %. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 4,3 % der Beschäftigten abwesend (zum Beispiel durch Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung).

B. 1.1. Personalbestand nach Geschlecht und Alter⁴

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Geltungsbereich steigt seit dem Jahr 2000 kontinuierlich an. Im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2010 ist der Frauenanteil um 1,2 Prozentpunkte auf 57 % angestiegen. Wird das Jahr 2000 als Bezugsjahr herangezogen,

Tabelle 1: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl nach Geschlecht (2000 bis 2014) - ohne MHG

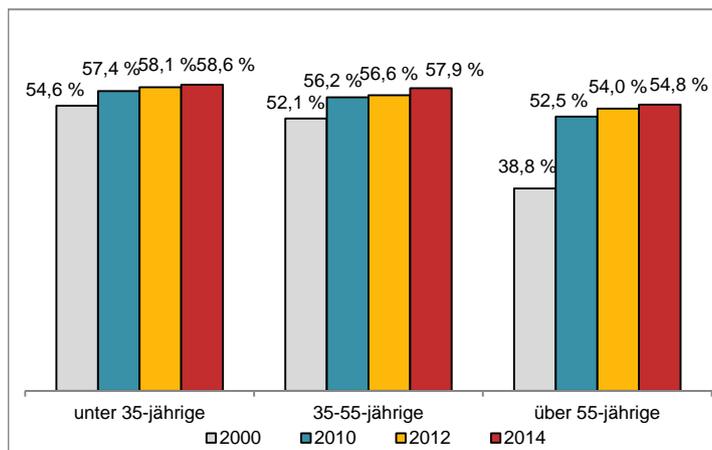
Beschäftigtenanzahl	2000	2002	2004	2006	2008	2010*	2012*	2014*
weibliche Beschäftigte	17.767	18.535	18.462	18.473	18.605	18.967	18.739	20.122
männliche Beschäftigte	17.840	17.957	17.205	16.442	15.807	15.451	14.829	15.177
insgesamt	35.607	36.492	35.667	34.915	34.412	34.418	33.568	35.299
Frauenanteil	49,9%	50,8%	51,8%	52,9%	54,1%	55,1%	55,8%	57,0%

*) Siehe Kapitel 2.2 der Einleitung, insbesondere die Anmerkung in der Fußnote 1

⁴ Daten über das Alter der Beschäftigten liegen nur für die Kernverwaltung und die Ausgliederungen Bremens vor, da keine Einzeldatensätze in den aus dem Geltungsbereich zugeordneten Betrieben sowie aus Bremerhaven vorliegen.

gen, so ist sogar eine Steigerung von 7,1 Prozentpunkten innerhalb der letzten 14 Jahre zu verzeichnen. Diese Entwicklung resultiert aus der Altersstruktur der Beschäftigten und einem

Schaubild 7: Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2014) – Kernverwaltung und Ausgliederungen



Quelle: Siehe Anlage 9 Seite 10 im Tabellenanhang

geschlechtersensiblen Einstellungsverhalten. So liegen inzwischen in allen Altersgruppen die Frauenanteile im Jahr 2014 deutlich über 50 %. Zudem sind in allen Altersgruppen die Frauenanteile kontinuierlich gestiegen. Somit lässt sich feststellen, dass in den letzten Jahren aus den älteren Jahrgängen mehr männliche Beschäftigte ausgeschieden und in den jüngeren Jahrgängen mehr weibliche Beschäftigte eingestellt worden sind. Dies spiegelt sich auch in dem auffallend niedrigen Anteil weiblicher Beschäftigter im Jahr 2000 in der Altersgruppe der

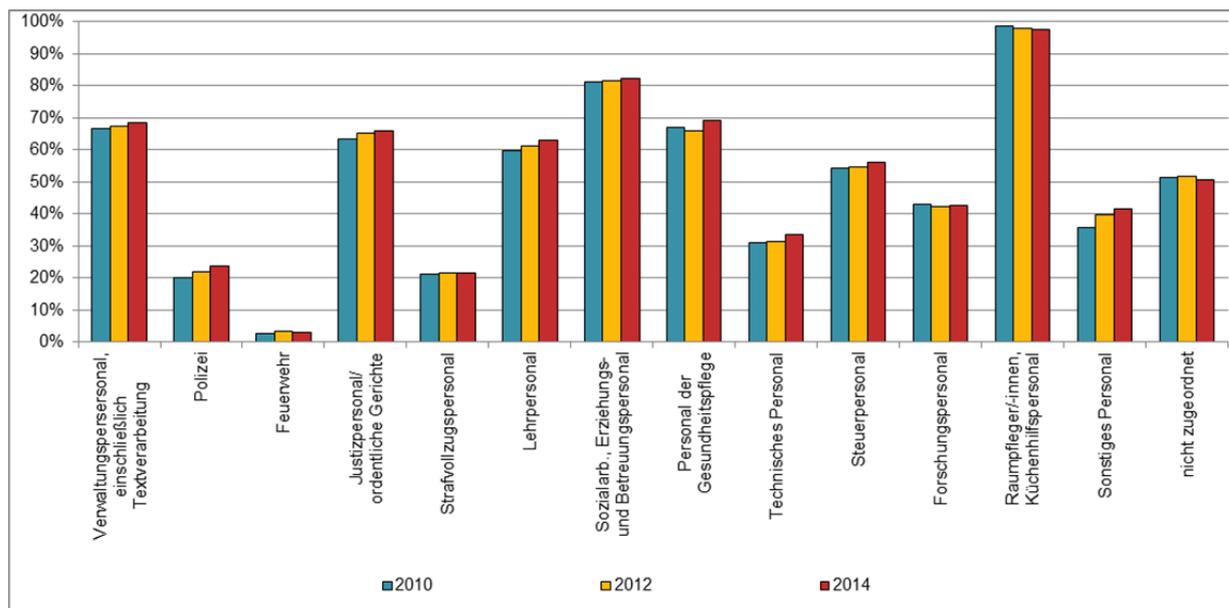
über 55-Jährigen wieder. Erklärungen hierfür liegen unter anderem in dem bis dahin für weibliche Beschäftigte geltenden deutlich niedrigeren Renteneintrittsalter und in den Erwerbsbiografien dieser Generation.

B. 1.2. Frauenanteile in den Personalgruppen

Der größte Anteil (24,2 %) der Beschäftigten gehört zur Personalgruppe des Verwaltungspersonals. Die zweitgrößte Personalgruppe mit einem Anteil von 21,6 % ist die Personalgruppe des Lehrpersonals. Die nächstgrößere Personalgruppe mit einem Anteil von 8,6 % sind die Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter und das Erziehungs- und Betreuungspersonal, gefolgt von der Personalgruppe Polizei mit 8,5 %.

In den meisten Personalgruppen sind die Frauenanteile gestiegen, wobei geschlechterspezifische Disparitäten weiterhin festzustellen sind. Die größten Frauenanteile liegen bei den Raumpflegerinnen und Raumpfleger und dem Küchenhilfspersonal (97,7 %) und der Gruppe der Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter und Erziehungs- und Betreuungspersonal (82,4 %) vor. Beim Verwaltungs-, Justiz- und Lehrpersonal sowie dem Personal der Gesundheitspflege betragen die Frauenanteile jeweils über 60 %. Am niedrigsten sind die Frauenanteile bei der Feuerwehr (3,2 %), dem Strafvollzug (21,4 %), der Polizei (23,8 %) und dem technischen Personal (33,7 %), wobei anzumerken ist, dass seit 2010 die Frauenanteile auch in diesen Personalgruppen zunehmen.

Schaubild 8: Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2010 bis 2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 10 Seite 10 im Tabellenanhang

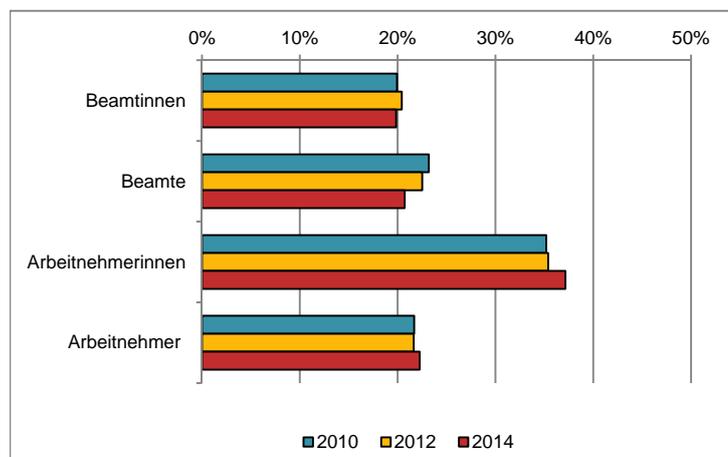
B. 1.3. Statusgruppen nach Geschlecht

Von den 35.299 Beschäftigten sind 59,4 % in einem Arbeitnehmerverhältnis und 40,6 % in einem Beamtenverhältnis beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist eine Verschiebung um 3,4 Prozentpunkte zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzustellen. Die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten nimmt insgesamt ab.

Der höchste Anteil an Beamtinnen und Beamten ist mit 68,4 % in der Kernverwaltung tätig, gefolgt vom Magistrat Bremerhaven mit einem Anteil von 39,5 %. In den Sonderhaushalten liegt der Anteil an verbeamteten Beschäftigten bei 16,3 %.

Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung der Statusgruppen fällt auf, dass der Anteil der Beamtinnen im Vergleich zu 2010 mit 19,9 % gleichgeblieben ist, wohingegen sich der Anteil der Beamten seit 2010 von 23,2% um 2,5 Prozentpunkte auf 20,7 % verringert hat. Der Anteil sowohl der Arbeitnehmerinnen als auch der Arbeitnehmer ist in den letzten Jahren gestiegen. Hierbei sind beispielsweise der Ausbau der Betreuung der unter 3-jährigen

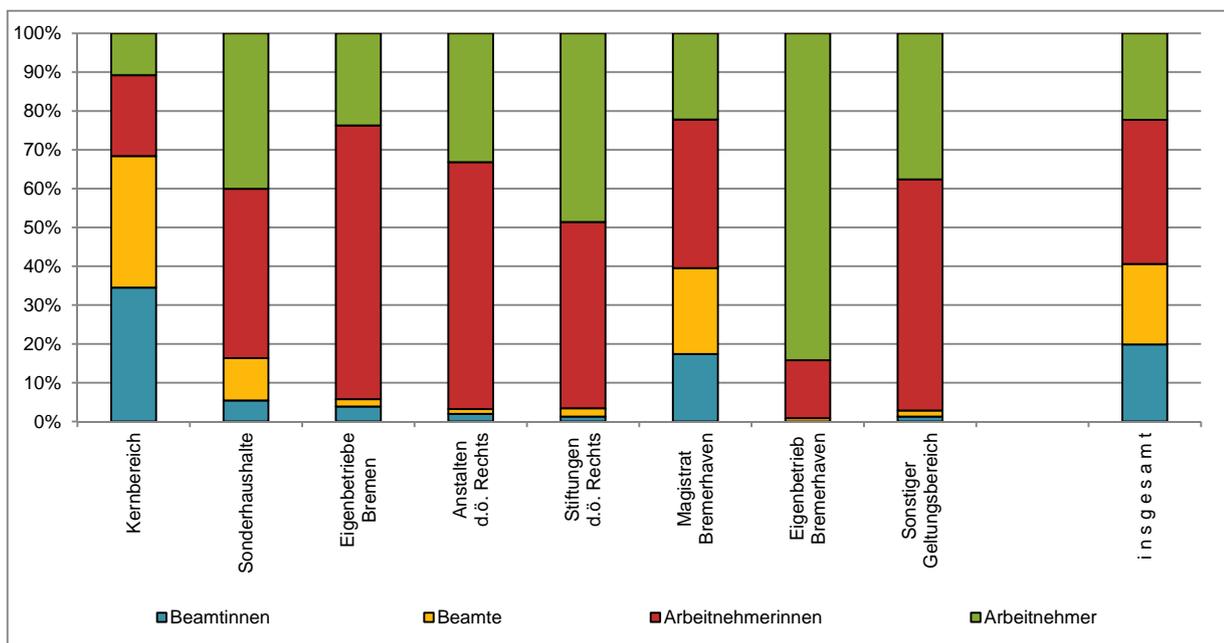
Schaubild 9: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2010 bis 2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 13 Seite 12 im Tabellenanhang

gen bei KiTa Bremen sowie die Einstellungen im Rahmen der Exzellenzinitiative an der Universität Bremen zu nennen.

Schaubild 10: Anteile der Beschäftigten nach Bereich und Statusgruppe (2014) – ohne MHG

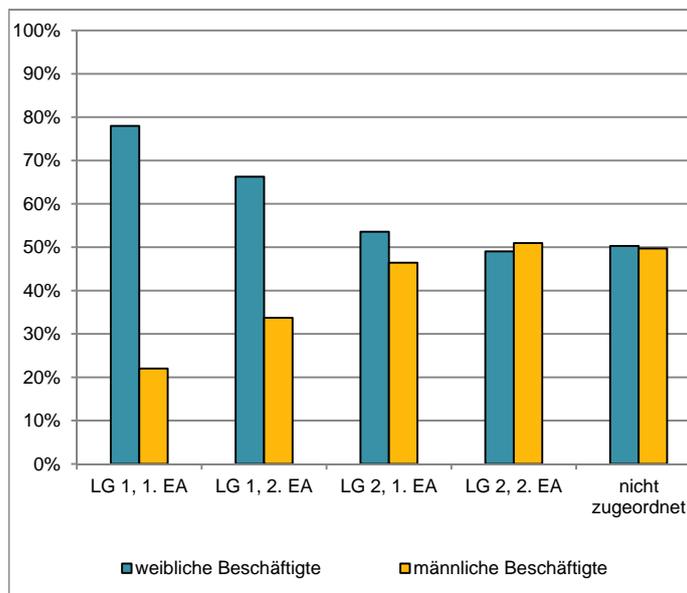


Quelle: Siehe Anlage 15 Seite 13 im Tabellenanhang

B. 1.4. Laufbahngruppen nach Geschlecht

Grundsätzlich gibt es die Zuordnung nach Laufbahngruppen nur bei Beamtinnen und Beamten. Um einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur zu erhalten, wurden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrer Entlohnungsstufe den Laufbahngruppen der Beamtinnen und Beamten zugeordnet. Von den 35.299 Beschäftigten konnten 5 % keiner Laufbahngruppe zugeordnet werden. Der größte Anteil von den nicht zugeordneten Beschäftigten ist mit 81 % im sonstigen Geltungsbereich tätig. Eine Gesamtbetrachtung der Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen ergibt folgendes Bild: In der Laufbahngruppe 1 dominieren die Frauenanteile, während sich in der Laufbahngruppe 2 die Anteile der Geschlechter aneinander annähern. Nur in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, sind Männer mit 51,0 % noch stärker vertreten als Frauen. Ein Vergleich zum Berichtsjahr 2010 (vergleiche

Schaubild 11: Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG



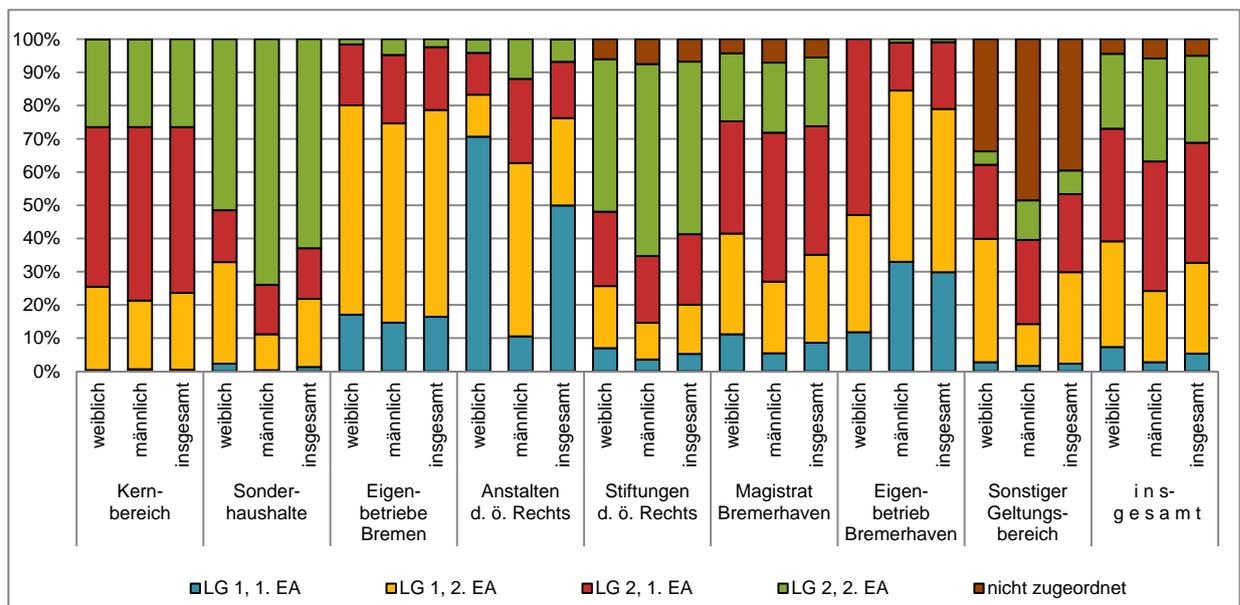
Quelle: Siehe Anlage 16 Seite 13 im Tabellenanhang

hierzu Anlage 16 Seite 13) zeigt, dass die Frauenanteile in der Laufbahngruppe 2 in den letzten vier Jahren deutlich ausgebaut worden sind. In der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, ist der Anteil um 2,1 Prozentpunkte auf 53,6 % und in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, sogar um 3,3 Prozentpunkte auf 49,0 % gestiegen.

Eine Auswertung der Verteilung der Laufbahngruppen nach Bereichen und Geschlecht gibt ein differenzierteres Bild. Es wird deutlich, dass insgesamt mehr weibliche als männliche Beschäftigte in der Laufbahngruppe 1, erstes und zweites Einstiegsamt, sind. Hauptsächlich sind Beschäftigte der Laufbahngruppe 1, erstes und zweites Einstiegsamt, in den Eigenbetrieben Bremen und Bremerhaven sowie in den Anstalten des öffentlichen Rechts vertreten. Die Verteilung der Laufbahngruppe ist somit personalgruppenabhängig, ebenso wie die Verteilung der Geschlechter. Beispielsweise dominieren die Anteile der Frauen in den Anstalten des öffentlichen Rechts in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, da hier die fast ausschließlich weiblichen Reinigungskräfte bei Immobilien Bremen verortet sind.

In der Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt, überwiegen jeweils die Anteile der Männer, wobei es auch hier eine personalgruppenabhängige Verteilung gibt. In den Sonderhaushalten und den Stiftungen des öffentlichen Rechts gibt es in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, mit 73,9 % und 57,8 % mehr männliche Beschäftigte als weibliche. Dies kann damit erklärt werden, dass in den Bereichen mehr Forschungs- und technisches Personal beschäftigt ist, welche empirisch noch eher männerdominierte Personalgruppen sind. In der Kernverwaltung sind von den männlichen Beschäftigten 52,3 % in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, während im zweiten Einstiegsamt, die Verteilung der Geschlechter annähernd ausgeglichen ist.

Schaubild 12: Anteile der Laufbahngruppen nach Bereichen und Geschlecht (2014) – ohne MHG



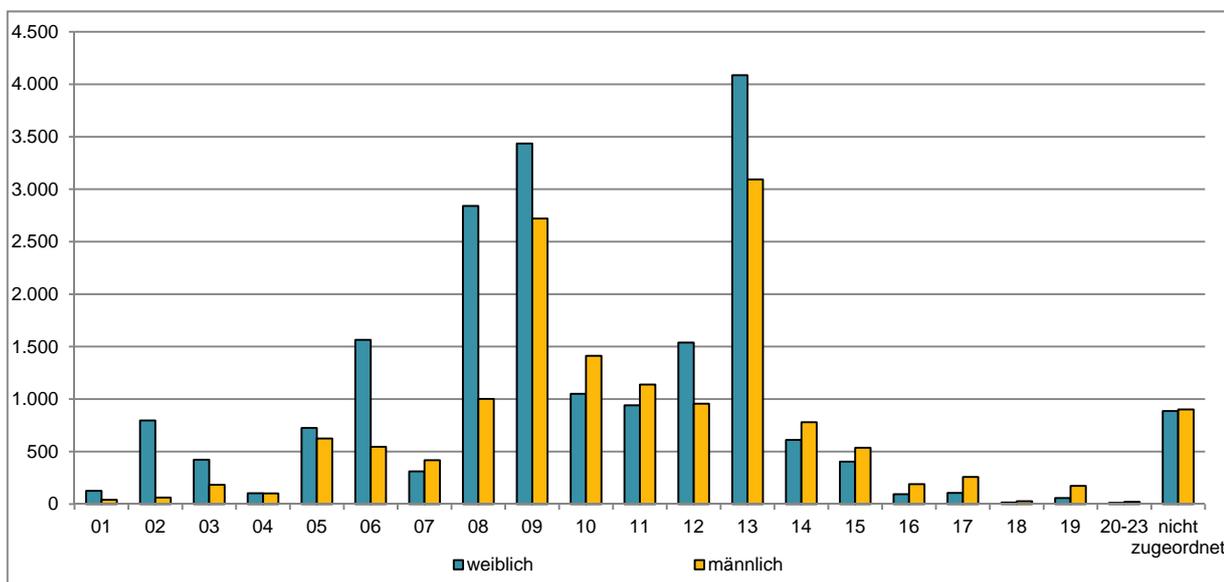
Quelle: Siehe Anlage 17 Seite 14 im Tabellenanhang

B. 1.5. Entlohnungsstufen nach Geschlecht

Um die komplexen Entlohnungsstufen der Institutionen der öffentlichen Verwaltung im gesamten Geltungsbereich des LGG vergleichbar darstellen zu können, wurden 23 Entlohnungsstufen gebildet und die Entgeltgruppen der Tarifverträge und der Besoldungstabellen der bremischen Besoldungsordnungen A, B, W, R, und C entsprechend zugeordnet (vergleiche hierzu Anlage 11 auf Seite 11 des Tabellenanhangs). Die Entlohnungsstufen 20 bis 23 wurden aus datenschutzrechtlichen Gründen zusammengefasst.

In den Entlohnungsstufen 1 bis 6, 8 und 9 sowie 12 und 13 liegen die Frauenanteile über 50 % (vergleiche hierzu Anlage 12 auf Seite 12 des Tabellenanhangs). Die höchsten Frauenanteile sind in der Entlohnungsstufe 1 mit 75,3 % und in der Entlohnungsstufe 2 mit 92,9 % zu finden. Diese hohen Anteile sind darauf zurückzuführen, dass in der Entlohnungsstufe 2 fast ausschließlich weibliche Raumpflegerinnen (98,8 %) beschäftigt sind. Seit dem Jahr 2010 ist der Frauenanteil der Entlohnungsstufen 1 bis 3 und 5 gesunken und ab der Entlohnungsstufe 6 gestiegen, was insgesamt eine Annäherung an 50 % bedeutet. In den Entlohnungsstufen 5 und 6 sowie 8 und 9 zeigen sich hohe Frauenanteile beim Verwaltungspersonal. Der hohe Frauenanteil in den Entlohnungsstufen 12 und 13 ist zum einen auf die hohen Frauenanteile beim Lehrpersonal und zum anderen in der Entlohnungsstufe 13 auch auf das Forschungspersonal zurückzuführen.

Schaubild 13: Anzahl der Beschäftigten in den Entlohnungsstufen nach Geschlecht (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 12 Seite 12 im Tabellenanhang

B. 1.6. Strukturindex nach Geschlecht

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 Instrumente⁵ 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 Bewertungsfaktor⁶ 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. Der Stellenindex, der in anderen Publikationen der Senatorin für Finanzen häufig Verwendung findet, wird im Gegensatz zum Strukturindex mit dem Volumen und nicht mit der Beschäftigtenzahl berechnet. Da aber die Angaben zum Volumen für die LGG-Berichterstattung nicht vorliegen, wird hier als Hilfsmittel der Strukturindex verwendet, so dass der Beschäftigungsumfang keine Berücksichtigung findet.

Beispiel für die Ermittlung des Strukturindexes:

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

Berechnung des Strukturindex:

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

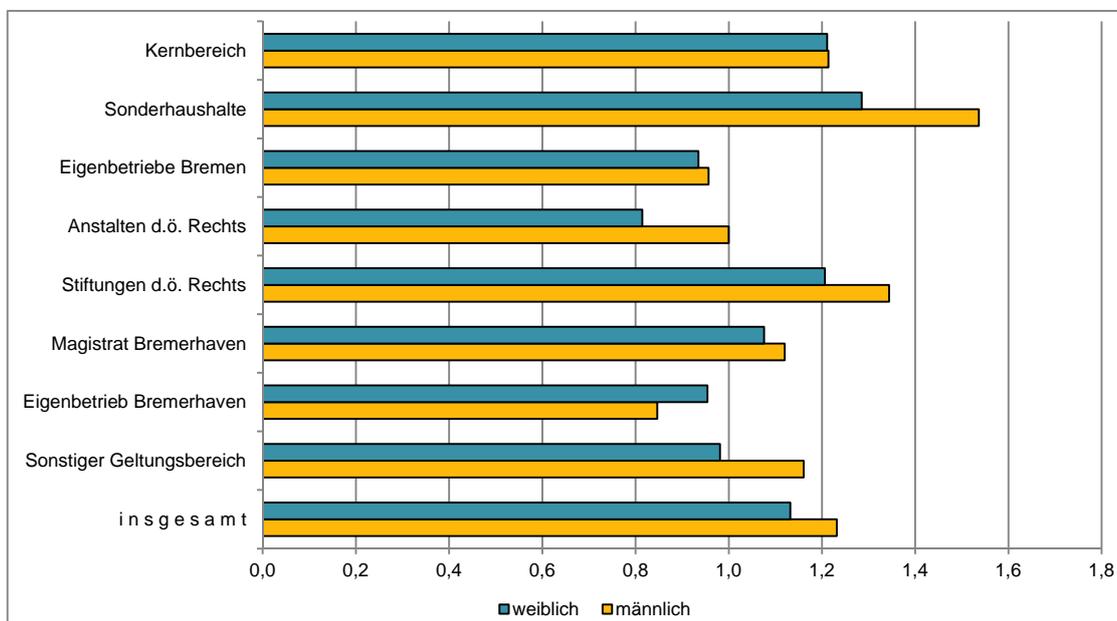
Der Index von 1,0022 entspricht in etwa einer durchschnittlichen Entlohnungsstufe von 9.

⁵ Vergleiche hierzu Projektbericht „Gender Budgeting im Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen“, Herausgeber: Senator für Finanzen, Referat 32, Bremen 2004.

⁶ Die Bewertungsfaktoren wurden unter Berücksichtigung der Personalkosten für die Kernverwaltung, die Sonderhaushalte, die Betriebe und für die Anstalten und Stiftungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gebildet. Hiervon abweichende strukturelle Unterschiede in den Entlohnungssystemen der Stadtgemeinde Bremerhaven sowie insbesondere im sonstigen Geltungsbereich blieben außer Betracht. Die Bewertungsfaktoren sind in der Anlage 11 auf Seite 12 im Tabellenanhang abgebildet.

Insgesamt liegt der Strukturindex bei den Frauen bei 1,13 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) und bei den Männern bei 1,23 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Damit liegen die weiblichen Beschäftigten im Durchschnitt eine Entlohnungsstufe niedriger als die männlichen Beschäftigten.

Schaubild 14: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 18 Seite 15 im Tabellenanhang

Kernverwaltung:

In der Kernverwaltung hat sich der Strukturindex bei den Geschlechtern mit jeweils 1,21 angeglichen. Dies entspricht ungefähr der Entlohnungsstufe 11 sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Beschäftigten.

Sonderhaushalte:

In den Sonderhaushalten (Hochschulen und Universität Bremen) sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,29 (ungefähr Entlohnungsstufe 12) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,54 (ungefähr Entlohnungsstufe 14). Einen Schwerpunkt bildet neben dem Verwaltungspersonal das Lehr- und Forschungspersonal, in denen in den höheren Entlohnungsstufen mehr Männer als Frauen vertreten sind.

Eigenbetriebe Bremen:

In den bremischen Eigenbetrieben haben die weiblichen Beschäftigten einen Index von 0,93 (ungefähr Entlohnungsstufe 8) und sind damit niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 0,96 (entspricht etwa der Entlohnungsstufe 9).

Anstalten des öffentlichen Rechts:

In den Anstalten des öffentlichen Rechts ist der Unterschied des Strukturindex am größten. Die weiblichen Beschäftigten sind mit einem Index von 0,81 (circa Entlohnungsstufe 6) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,00 (ungefähr Entlohnungsstufe 9), was auf das fast ausschließlich weibliche Raumpflegepersonal bei Immobilien Bremen zurückzuführen ist.

Stiftungen des öffentlichen Rechts:

In den Stiftungen sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,21 (ungefähr Entlohnungsstufe 11) ebenfalls niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,34 (ungefähr Entlohnungsstufe 12).

Magistrat Bremerhaven:

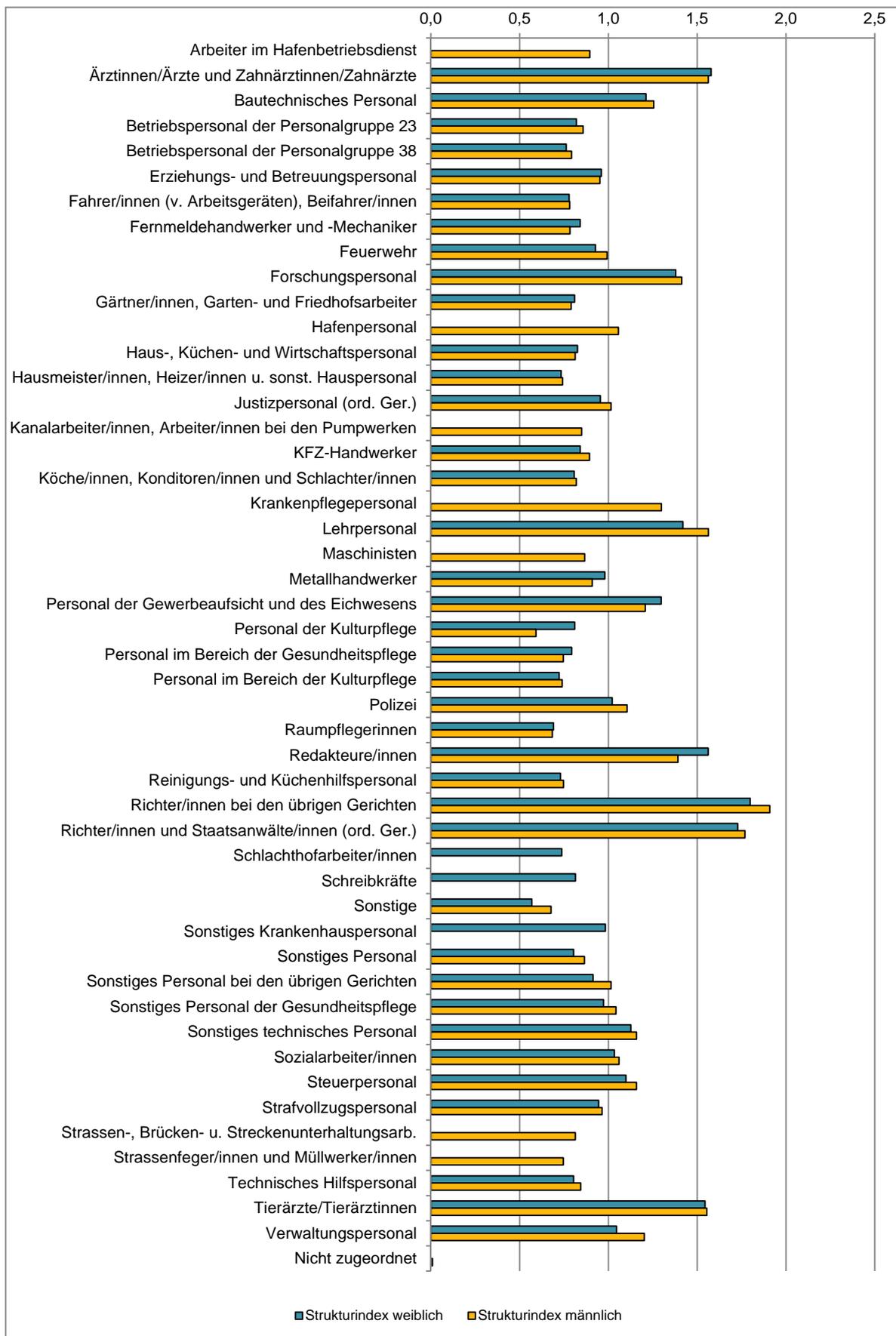
Im Bereich des Magistrats Bremerhaven sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,08 (ungefähr Entlohnungsstufe 9) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit 1,12 (ungefähr Entlohnungsstufe 10).

Eigenbetrieb Bremerhaven:

Im Eigenbetrieb beziehungsweise Entsorgungsbetrieb Bremerhaven ist das Entlohnungsniveau wie in den Eigenbetrieben Bremens und in den Anstalten des öffentlichen Rechts am geringsten, wobei sich das Geschlechterverhältnis umdreht. Insgesamt sind die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 0,85 (ungefähr Entlohnungsstufe 6) geringer eingruppiert als die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 0,95 (ungefähr Entlohnungsstufe 8). Die überwiegende Mehrheit der männlichen Beschäftigten ist in dem Betrieb als Fahrer sowie als Müllwerker beschäftigt. Bei den weiblichen Beschäftigten bildet das Verwaltungspersonal den Schwerpunkt.

Sonstiger Geltungsbereich:

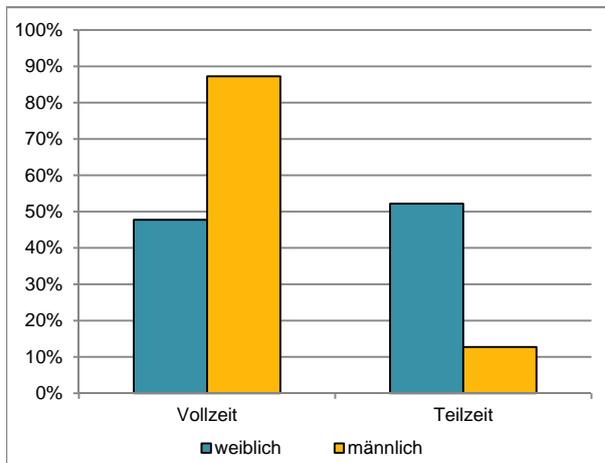
Auch im sonstigen Geltungsbereich sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 0,98 (ungefähr Entlohnungsstufe 9) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,16 (ungefähr Entlohnungsstufe 10). Hierbei ist zu erwähnen, dass 39,5 % der Beschäftigten des Geltungsbereichs keiner Entlohnungsstufe zugeordnet werden konnten.

Schaubild 15: Strukturindex nach Geschlecht in den Personalgruppen (2014) – ohne MHG

Quelle: Siehe Anlage 19 Seite 16 im Tabellenanhang

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

Schaubild 16: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht (2014) – ohne MHG



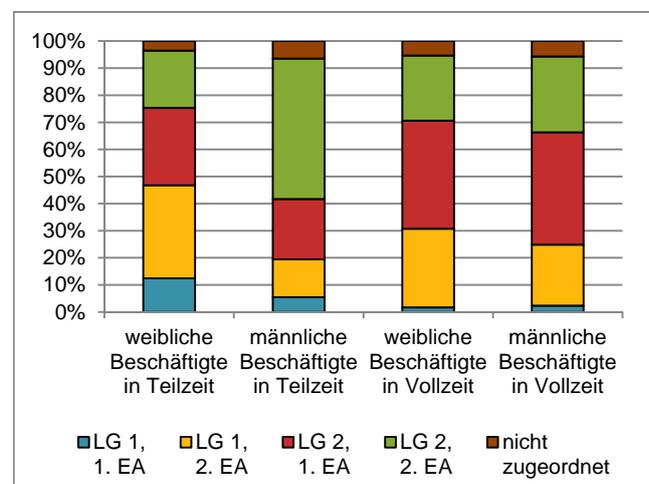
Quelle: Siehe Anlage 20 Seite 17 im Tabellenanhang

Im Berichtsjahr 2014 sind von den insgesamt 35.299 Beschäftigten im Geltungsbereich 35,2 % teilzeitbeschäftigt. Die geschlechtsspezifische Auswertung des Beschäftigungsumfangs zeigt, dass mehr als die Hälfte der Frauen in Teilzeit arbeiten, während es von den Männern nur 12,7 % sind. Im Vergleich der Berichtsjahre 2010 und 2014 ist festzustellen, dass sich sowohl die Anteile der teilzeitbeschäftigten Frauen als auch die Anteile der teilzeitbeschäftigten Männer um 0,9 Prozentpunkte beziehungsweise um 1,2 Prozentpunkte verringert haben.

Die Auswertung des Beschäftigungsumfangs nach Bereichen zeigt auch eine personalgruppenabhängige Verteilung. Die höchste Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten haben die Anstalten des öffentlichen Rechts mit 76,7 % sowie die Eigenbetriebe Bremen mit 70,1 %. Dies kann unter anderem damit erklärt werden, dass in den Bereichen die Personalgruppen Reinigungspersonal und Erziehungs- und Betreuungspersonal vertreten sind, die zum einen frauendominiert sind und zum anderen strukturell viele Teilzeitbeschäftigte haben. Die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung beträgt 47,6 %. Die höchste Teilzeitquote bei den Männern haben mit 26,5 % die Stiftungen des öffentlichen Rechts, gefolgt von den bremischen Eigenbetrieben mit 25,4 % und den Sonderhalten mit 25,3 % (vergleiche dazu Anlage 21 Seite 17 im Tabellenanhang).

Die Auswertung der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Laufbahngruppe zeigt, dass teilzeitbeschäftigte Frauen in den Laufbahngruppen 1 und 2 fast gleich verteilt sind. Bei den teilzeitbeschäftigten Männern ist der Großteil in der Laufbahngruppe 2, erstes und zweites Einstiegsamt. Hier ist zu berücksichtigen, dass ein großer Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten sich auf die Altersteilzeit bezieht, die insbesondere in den höheren Laufbahngruppen genutzt wird.

Schaubild 17: Anteile der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in den Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 23 Seite 18 im Tabellenanhang

B. 1.8. Unterrepräsentation weiblicher Beschäftigter

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. Die Berücksichtigung aller Kombinationen führt zu 516 verschiedenen Teilgruppen. Eine Auswertung auf dieser Ebene würde einerseits zu unübersichtlichen Ergebnissen führen und wäre andererseits aufgrund datenschutzrechtlicher Restriktionen schwierig. 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 den Personalgruppen und Entlohnungsstufen gelb dargestellt, wenn der Frauenanteil unter 50 % liegt und grün hinterlegt, wenn der Frauenanteil mindestens 50 % beträgt.

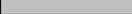
In den Fällen, in denen die Kombinationen nur mit männlichem Personal besetzt sind, werden die Felder weiß ausgewiesen. Um die jeweils betroffenen Personalmengen in eine Beurteilung einbeziehen zu können, wurden die Gesamtzahlen der Beschäftigten den dargestellten Personalgruppen zugeordnet⁷.

In den Personalgruppen der Feuerwehr und des Strafvollzugs sind Frauen in einzelnen Entlohnungsstufen entweder gar nicht vertreten oder die Anteile sind unter 50 %. Bei der Polizei sind Frauen in den Entlohnungsstufen 4 bis 6 mit über 50 % vertreten, allerdings in den übrigen Entlohnungsstufen mit weniger als 50 % unterrepräsentiert. In der Personalgruppe Technisches Personal sind die Frauenanteile in den Entlohnungsstufen 10 bis 15 seit 2010 angestiegen, liegen aber immer noch unter 50 %. In dieser Personalgruppe sind Frauen mit mehr als 50 % nur in den Entlohnungsstufen 6 und 17 vertreten. Die Personalgruppe sonstiges Personal (überwiegend gewerbliche Berufe) zeigt im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2010 einen Anstieg der Frauenanteile in den Entlohnungsstufen 15 bis 21. In den Entlohnungsstufen 6, 8, 9, 17, 20 und 21 liegen die Frauenanteile bei über 50 %. Beim Erziehungs- und Betreuungspersonal, bei den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, im Bereich der Gesundheitspflege, bei den Raumpflegerinnen und Raumpflegerern und beim Küchenpersonal liegen die Frauenanteile in den meisten Entlohnungsstufen 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 nur vereinzelt bei über 50 %. Das Schaubild verdeutlicht, dass generell in den höheren Entlohnungsstufen die Frauenanteile bei unter 50 % liegen und nur vereinzelt darüber.

⁷ In PuMaOnline (Personalverwaltung und Management Online) 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 2: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG (2014) – ohne MHG

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
01														
02														
03														
04														
05														
06														
07														
08														
09														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
nicht zugeordnet														
Anzahl der Beschäftigten	8.542	2.989	729	864	257	7.611	3.052	307	1.541	944	2.541	1.248	3.482	1.192

	Über bzw. gleich 50 %
	Unter 50 % (Unterrepräsentation)
	kein Beschäftigtenbestand in der Personalgruppe vorhanden

Quelle: Siehe Anlage 24 Seite 19 im Tabellenanhang

B. 2. Leitungsfunktionen und Leitungsebenen

Einer der am häufigsten verwendeten Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter ist der Frauenanteil an Leitungsfunktionen. Im Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland⁸ 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. Anzustreben sei allerdings eine paritätische Verteilung. Laut Gleichstellungsatlas sind in Deutschland Führungspositionen in den obersten Landesbehörden zu 20 % und in Bremen zu 37 % mit Frauen besetzt. § 4 Absatz 5 LGG legt für Bremen fest, dass Frauen in den einzelnen Entgeltgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle mindestens zu 50 % vertreten sein müssen, andernfalls liegt eine Unterrepräsentation vor. Dies gilt ebenfalls für die Funktionsebenen.

B. 2.1. Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen, Beschäftigungsumfang, Personalgruppen und Geschlecht

Im Jahr 2014 waren 40,1 % aller Führungsfunktionen im Geltungsbereich des LGG mit Frauen besetzt. Insgesamt hat sich somit der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen in den letzten 14 Jahren um 12,6 Prozentpunkte erhöht. Der Rückgang von 1,1 Prozentpunkten zum Jahr 2012 beruht im Wesentlichen auf einer Änderung der Erhebungssystematik. So werden seit 2014 die Teamleitungen der Polizei mit erfasst, die hauptsächlich von männlichen Beschäftigten besetzt sind.

Die Schwelle von 30 %, gemäß dem Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungsfunktionen, wird im Geltungsbereich des LGG in Bremen seit 2006 überschritten. Darüber hinaus wird durch eine Steigerung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter gemäß § 4 Absatz 5 LGG hingearbeitet.

Tabelle 3: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2000 bis 2014) – ohne MHG

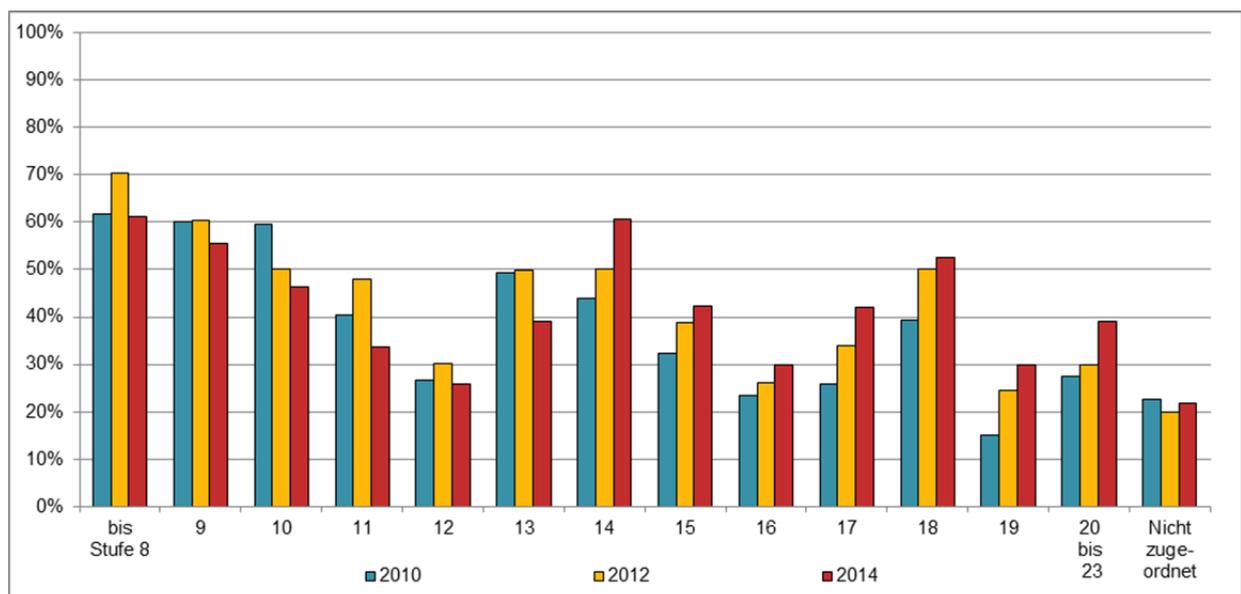
Anzahl der Leitungsfunktionen	Beschäftigte davon		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
2000	492	1.300	1.792	27,5%
2002	534	1.277	1.811	29,5%
2004	645	1.528	2.173	29,7%
2006	736	1.600	2.336	31,5%
2008	774	1.450	2.224	34,8%
2010	816	1.370	2.186	37,3%
2012	922	1.317	2.239	41,2%
2014	898	1.342	2.240	40,1%

⁸ Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Mai 2013, 2. Auflage, S. 7 ff.

Im Vergleich zum Berichtsjahr 2010 sind die Frauenanteile insgesamt um 2,8 Prozentpunkte gestiegen (vergleiche Anlage 27 Seite 22 des Tabellenanhangs). Dies spiegelt sich auch innerhalb der Entlohnungsstufen wider. So ist im Jahr 2014 innerhalb der Entlohnungsstufen bis Stufe 8 der höchste Frauenanteil mit 61,1 % zu verzeichnen. Die Entlohnungsstufe 14 hat den zweithöchsten Frauenanteil mit 60,6 %. Frauenanteile von über 50 % haben außerdem die Entlohnungsstufen 9 und 18. Den geringsten Frauenanteil mit 26,0 % hat die Entlohnungsstufe 12. Alle anderen Entlohnungsstufen weisen einen Frauenanteil von jeweils über 30 % aus.

Im Vergleich zum Berichtsjahr 2010 sind die Frauenanteile in Leitungsfunktionen in den Entlohnungsstufen 14 bis Entlohnungsstufe 20 bis 23 gestiegen, während die Frauenanteile in Leitungsfunktionen in den Entlohnungsstufen 9 bis 13 gesunken sind. Die stärkste Steigerung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen gegenüber dem Jahr 2010 ist in der Entlohnungsstufe 14 mit 16,6 Prozentpunkten zu verzeichnen. Den zweitstärksten Zuwachs verzeichnet die Entlohnungsstufe 17 mit 16,2 Prozentpunkten, gefolgt von Entlohnungsstufe 19 mit 14,8 Prozentpunkten und Entlohnungsstufe 18 mit 13,3 Prozentpunkten.

Schaubild 18: Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2010 bis 2014) – ohne MHG



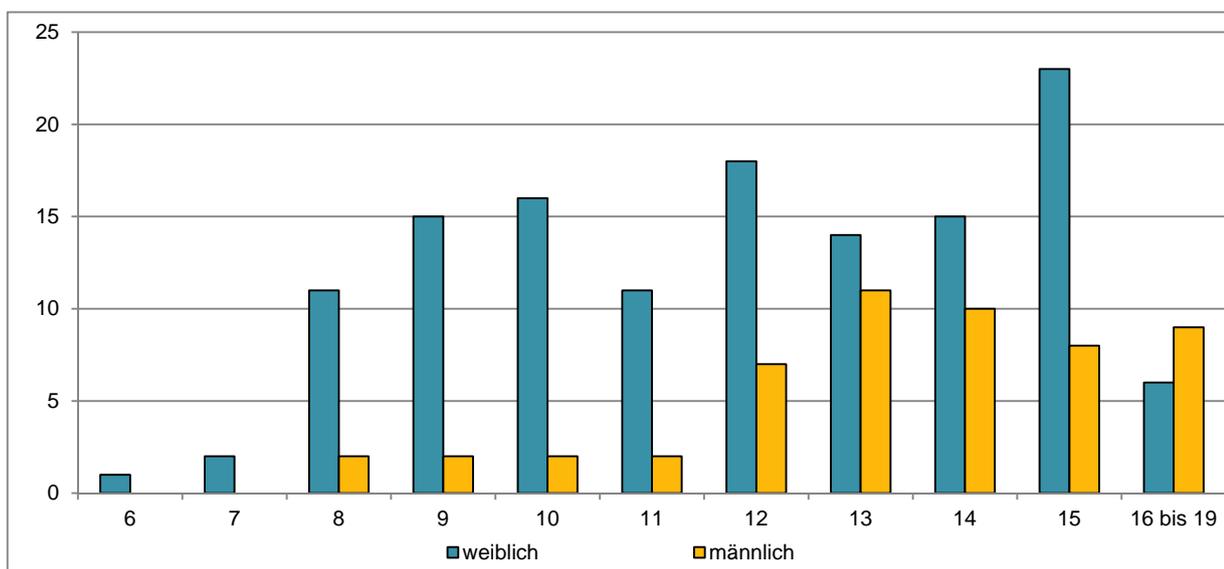
Quelle: Siehe Anlage 27 Seite 22 im Tabellenanhang

Die Teilzeitquote der Beschäftigten in Leitungsfunktionen beträgt 2014 insgesamt 8,8 % und ist im Vergleich zum Jahr 2010 um 0,8 Prozentpunkte gesunken. Von den weiblichen Beschäftigten mit Leitungsfunktion stehen 15,8 % in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis und von den männlichen Beschäftigten mit Leitungsfunktion 4,2 %. Die Frauenanteile sind bei den Vollzeitbeschäftigten mit Leitungsfunktion im Vergleich zum Jahr 2010 um 2,3 Prozentpunkte auf 37,0 % gestiegen und bei den Teilzeitbeschäftigten mit Leitungsfunktion um 9,5 Prozentpunkte auf 71,7 % gestiegen.

Tabelle 4: Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2014) – ohne MHG

Beschäftigungsumfang	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil 2014	Frauenanteil 2012	Frauenanteil 2010
	weiblich	männlich				
Vollzeit	756	1.286	2.042	37,0%	38,2%	34,7%
Teilzeit	142	56	198	71,7%	68,6%	62,2%
insgesamt	898	1.342	2.240	40,1%	41,4%	37,3%
Teilzeitquote 2014	15,8%	4,2%	8,8%			

Die meisten weiblichen Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen finden sich in den Entlohnungsstufen 15 und 12. Bei männlichen Teilzeitbeschäftigten finden sich die meisten Beschäftigten in den Entlohnungsstufen 13 und 14. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die absoluten Zahlen sehr gering sind.

Schaubild 19: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2014) – ohne MHG

Quelle: Siehe Anlage 28 Seite 22 im Tabellenanhang

Der zahlenmäßige Schwerpunkt der Beschäftigten in Leitungsfunktionen liegt in den Personalgruppen Verwaltungs- und Lehrpersonal sowie im Polizeibereich. Überdurchschnittlich viele Frauen in Leitungsfunktionen finden sich in den Personalgruppen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit einem Anteil von 70,0 %, beim Personal der Kulturpflege mit 68,0 %, beim Justizpersonal mit 62,5 % sowie beim Lehrpersonal mit 61,5 %. Ebenfalls einen hohen Frauenanteil in Leitungsfunktionen haben die Personalgruppen Steuerpersonal, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte/ordentliche Gerichte sowie das Verwaltungspersonal.

In den technischen Personalgruppen sind Frauen in Leitungsfunktionen mit einem geringen Anteil vertreten, wobei sich der Frauenanteil seit 2010 in der Personalgruppe bautechnisches Personal beispielsweise verdoppelt hat. Bei der Polizei beträgt der Frauenanteil im Berichtsjahr 5,5 %, das sind 4,1 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2010. Dies liegt aber auch an der Aufnahme der Teamleitungen in die Leitungsfunktionen im Jahr 2014, diese waren in den Jahren 2010 und 2012 in den Daten nicht enthalten.

Tabelle 5: Entwicklung der Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2012 bis 2014) – ohne MHG

Leitungsfunktionen in den Personalgruppen	Beschäftigte 2014		insgesamt	Frauenanteil 2010	Frauenanteil 2012	Frauenanteil 2014
	weiblich	männlich				
Verwaltungspersonal	274	355	629	39,0%	42,3%	43,6 %
Schreibkräfte	0	1	1		-	0,0 %
Polizei	16	276	292	1,4%	0,8%	5,5 %
Feuerwehr	1	27	28	0,0%	0,0%	3,6 %
Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte/ordentliche Gerichte	7	10	17	40,7%	42,3%	41,2 %
Justizpersonal (ord. Gerichte)	30	18	48	59,4%	65,7%	62,5 %
Strafvollzugspersonal	1	6	7	0,0%	8,3%	14,3 %
Richter und Richterinnen bei den übrigen Gerichten	3	3	6	42,9%	42,9%	50,0 %
Sonstiges Personal bei den übrigen Gerichten	2	6	8	14,3%	22,2%	25,0 %
Lehrpersonal	311	195	506	51,5%	55,3%	61,5 %
Personal der Kulturpflege	51	24	75	66,2%	67,7%	68,0 %
Personal der Gewerbeaufsicht und des Eichwesens	2	5	7	28,6%	25,0%	28,6 %
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter	28	12	40	51,6%	63,6%	70,0 %
Erziehungs- und Betreuungspersonal	0	0	0	83,3%	41,2%	0,0 %
Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte	11	9	20	47,4%	47,4%	55,0 %
Tierärztinnen und Tierärzte	2	5	7	40,0%	36,4%	28,6 %
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	3	3	6	42,9%	60,0%	50,0 %
Bautechnisches Personal	16	38	54	11,9%	23,3%	29,6 %
Sonstiges technisches Personal	13	44	57	23,6%	18,2%	22,8 %
Betriebspersonal	0	4	4	0,0%	0,0%	0,0 %
Hafenpersonal	0	6	6	0,0%	0,0%	0,0 %
Steuerpersonal	34	30	64	54,8%	52,2%	53,1 %
Forschungspersonal	12	20	32	39,0%	39,0%	37,5 %
Sonstiges Personal	51	109	160	38,0%	37,2%	31,9 %
Hausmeisterinnen und Hausmeister, Heizerinnen und Heizer und sonst. Hauspersonal	0	1	1	-	-	0,0 %
Köchinnen und Köche, Konditorinnen und Konditoren, sowie Schlachterinnen und Schlachter	5	4	9	-	-	55,6 %
KFZ-Handwerkerinnen und KFZ-Handwerker	0	1	1	0,0%	0,0%	0,0 %
Betriebspersonal	0	4	4	0,0%	0,0%	0,0 %
Gärtnerinnen und Gärtner, Garten und Friedhofsarbeiterinnen und -arbeiter	0	1	1	0,0%	0,0%	0,0 %
nicht zugeordnet	25	125	150	16,8%	17,4%	16,7 %
insgesamt	898	1.342	2.240	37,3%	41,2%	40,1 %

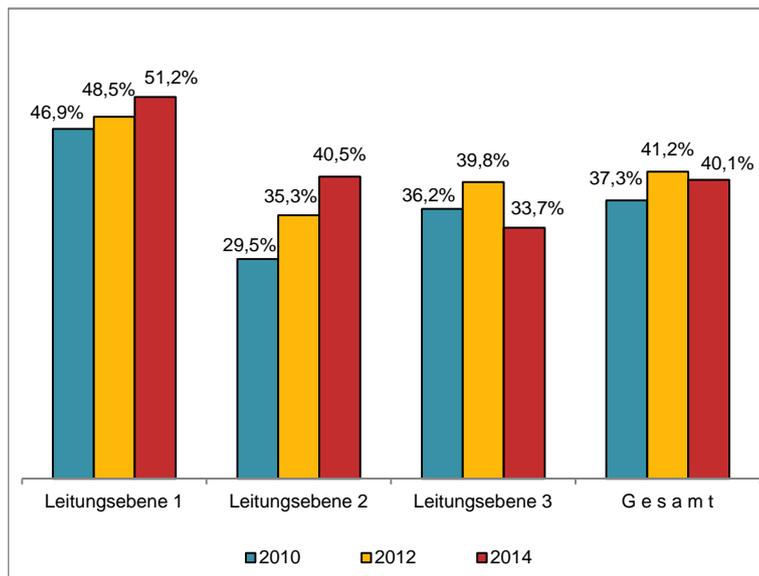
B. 2.2. Leitungsebenen nach Bereichen und Geschlecht

Um die Frauenanteile in Leitungsfunktionen präziser auswerten zu können, wurden drei Leitungsebenen gebildet und die unterschiedlichen Leitungsfunktionen der Organisationen des Geltungsbereichs des LGG den Leitungsebenen zugeordnet (vergleiche dazu Anlage 26 Seite 21 des Tabellenanhangs).

Von den insgesamt 2.240 Beschäftigten mit einer Leitungsfunktion im Berichtsjahr 2014 gehören 46,9 % zur Leitungsebene 3, 27,1 % zur Leitungsebene 2 und 26,0 % zur Leitungsebene 1.

Mehr als die Hälfte der Leitungsfunktionen der Leitungsebene 1 (oberste Leitungsebene) waren mit Frauen besetzt. Dies ist erstmalig eine Überschreitung der 50 %-Hürde auf einer Leitungsebene. Der hohe Frauenanteil in der ersten Leitungsebene ist darauf zurückzuführen, dass 58,8 % der erfassten Beschäftigten auf Leitungsebene 1 eine Schulleitung oder stellvertretende Schulleitung innehaben.

Schaubild 20: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2010 bis 2014) – ohne MHG



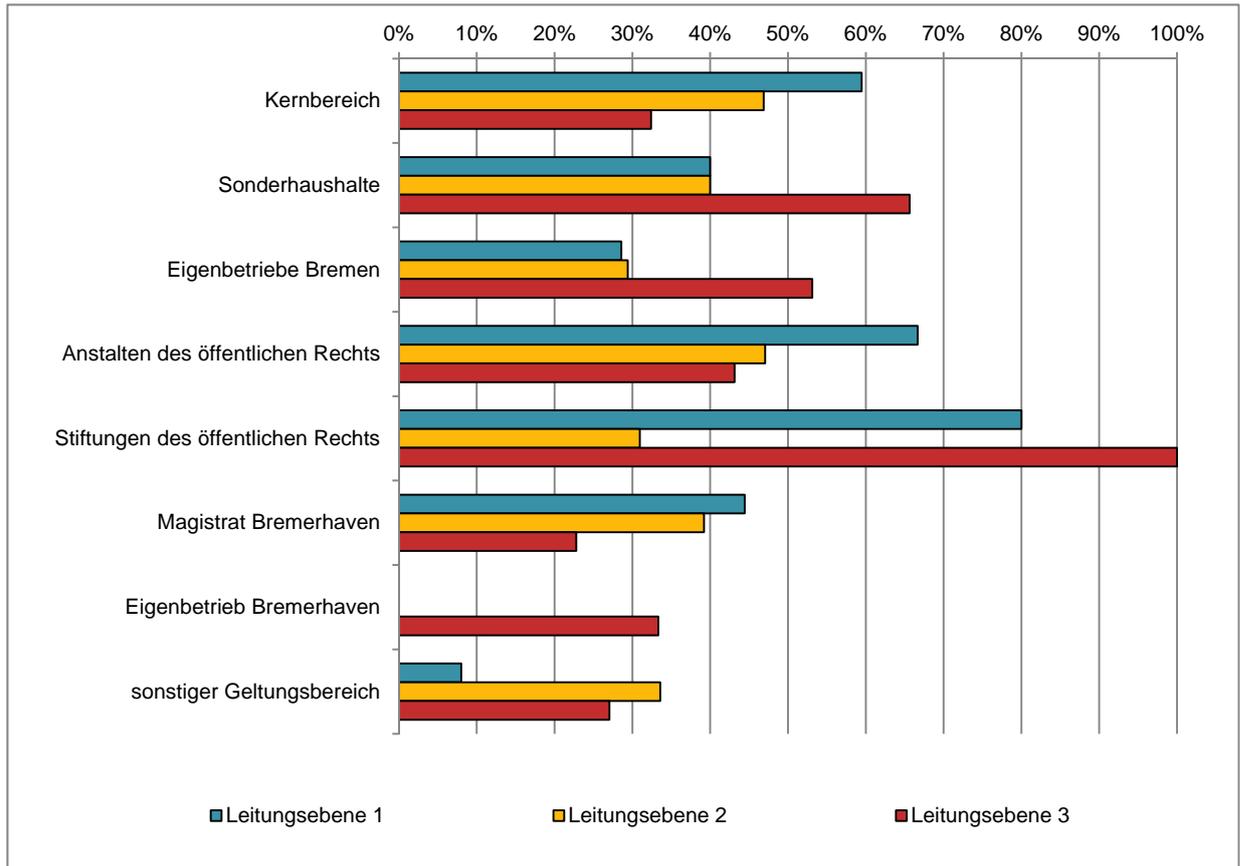
Quelle: Siehe Anlage 26 Seite 21 im Tabellenanhang

Die Frauenanteile in der zweiten Leitungsebene sind seit dem letzten Berichtsjahr von 29,5 % im Jahr 2010 auf 40,5 % im Jahr 2014 angestiegen. 87,6 % der Beschäftigten der Leitungsebene 2 nehmen eine Abteilungsleitung wahr. Der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen beträgt 41,2 %.

In der Leitungsebene 3 liegt der Frauenanteil insgesamt bei 33,7 %. Dies ist seit 2010 eine Abnahme um 2,5 Prozentpunkte. 93,2 % der Beschäftigten mit einer Leitungsfunktion

der Leitungsebene 3 nehmen eine Referats-/Sachgebietsleitung oder Teamleitung wahr. Der Frauenanteil bei den Referats-/Sachgebietsleitungen liegt bei 37,8 % und bei den Teamleitungen bei 20,8 %. Der höchste Frauenanteil in der Leitungsebene 3 ist in der Leitung einer Fachbereichsverwaltung mit einem Frauenanteil von 100 % sowie in der Geschäftsstellenleitung im Justizbereich mit einem Frauenanteil von 80,0 % festzustellen, wobei jedoch anzumerken ist, dass die Beschäftigten dieser Leitungsfunktionen insgesamt nur 0,2 % beziehungsweise 2,4 % der Beschäftigten in dieser Leitungsebene ausmachen (vergleiche hierzu auch Anlage 26 auf Seite 21 des Tabellenanhangs).

In der Leitungsebene 1 sind in der Kernverwaltung und den Anstalten sowie den Stiftungen des öffentlichen Rechts Frauenanteile in Höhe von 50 % und mehr zu verzeichnen. Den höchsten Frauenanteil auf der Leitungsebene 2 haben mit 47,1 % die Anstalten des öffentlichen Rechts, gefolgt von der Kernverwaltung mit 46,9 %. Die größten Frauenanteile in der Leitungsebene 3 finden sich in den Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 100 %, in den Sonderhaushalten mit 65,6 % und in den Eigenbetrieben Bremens mit 53,1 %.

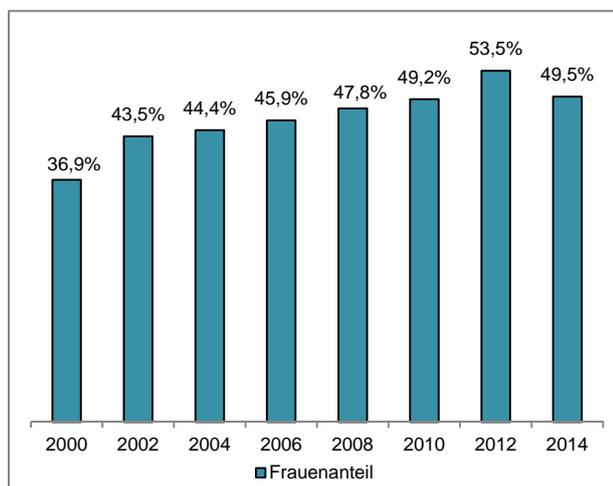
Schaubild 21: Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2014) – ohne MHG

Quelle: Siehe Anlage 29 Seite 23 im Tabellenanhang

B. 3. Beförderungen und Höhergruppierungen

B. 3.1. Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen

Schaubild 22: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (2000 bis 2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 30 Seite 23 im Tabellenanhang

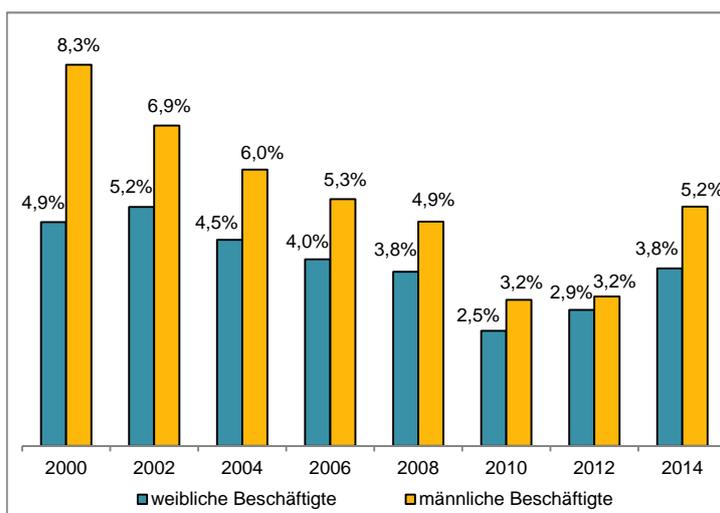
Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen ist bis zum Jahr 2012 kontinuierlich auf 53,5 % angestiegen und erst im Jahr 2014 wieder unter einen Wert von 50 % gesunken. Die Gesamtzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen ist im Jahr 2010 aufgrund des verschobenen einheitlichen Beförderungstermins, vom 1. Oktober auf den 1. Januar, deutlich geringer als in den Vorjahren. Dies resultiert aus den nicht in den Auswertungen enthaltenen Beförderungen 2009, die erst am 1. Januar 2010 vollzogen wurden. Im Jahr 2012 wurde der Beförderungstermin aufgrund der haushaltslosen Zeit zum Jahresbeginn auf den 1. Dezember 2011 vorverlegt. Daher sind auch die Gesamt-

zahlen der Beförderungen und Höhergruppierungen 2012 geringer.

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

Bis zum Jahr 2010 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Gesamtbestand gesunken, im Jahr 2012 gleichbleibend und steigt seit 2014 wieder an. Bei den männlichen Beschäftigten sind die Beförderungen vom Jahr 2002 bis 2010, gemessen an den Gesamtbeschäftigten, gesunken und steigen seit dem Jahr 2012 wieder an. Im Berichtsjahr 2014 liegt der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen bei 3,8 % und der Männeranteil bei 5,2 %. Insgesamt wurden im Jahr 2014 4,4 % und im Jahr

Schaubild 23: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2014) – ohne MHG



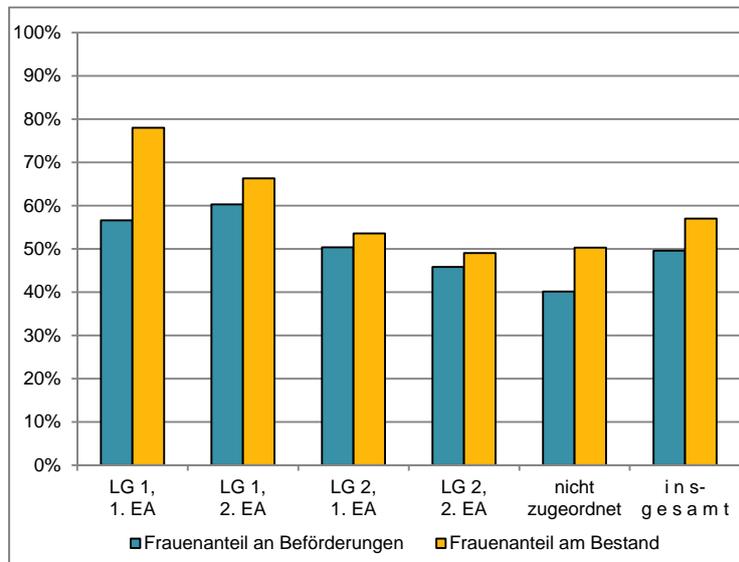
Quelle: Siehe Anlage 31 Seite 23 im Tabellenanhang

2012 3,1 % aller Beschäftigten befördert oder höhergruppiert. Die Disparitäten zwischen den

Geschlechtern sind hier seit 1998 unverändert, wobei die Differenz bis zum Jahr 2012 kontinuierlich abgenommen hat, jedoch im Jahr 2014 wieder angestiegen ist.

B. 3.3. Beförderungen und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen

Schaubild 24: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG

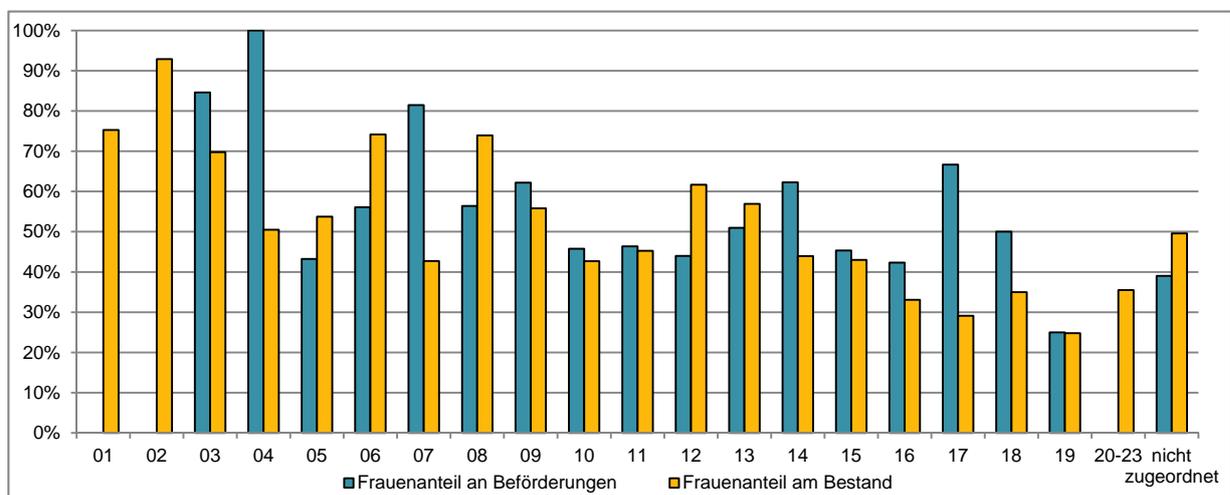


Quelle: Siehe Anlage 32 Seite 23 im Tabellenanhang

Im Jahr 2014 liegt der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen nur noch in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, unter 50 %. Mit Ausnahme der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, ist zu beobachten, dass der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen mit steigender Laufbahngruppe abnimmt. Die Kategorie „nicht zugeordnet“ umfasst mit 40,1 % einen relativ hohen Prozentsatz. Grund dafür ist, dass in einigen Organisationen keine Daten zu den Laufbahngruppen der Beschäftigten vorliegen.

In den einzelnen Entlohnungsstufen (vergleiche Schaubild 25) sind die Frauenanteile sehr unterschiedlich verteilt. Insgesamt sind die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen insbesondere in den höheren Entlohnungsstufen oftmals höher als der Frauenanteil am Beschäftigtenbestand.

Schaubild 25: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie nach Entlohnungsstufen (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 33 Seite 24 im Tabellenanhang

B. 4. Stellenbesetzungen

B. 4.1. Stellenbesetzungen nach Geschlecht

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 1.908 Stellen neu besetzt. Der Anstieg der Stellenbesetzungen in den Jahren 2012 und 2014 im Verhältnis zu den Vorjahren ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass erstmalig die Stellenbesetzungen der Schulen in die Berichterstattung

Tabelle 6: Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2014) – ohne MHG

Anzahl der Stellenbesetzungen	2000*	2010*	2012	2014
weibliche Beschäftigte	594	682	913	1.163
männliche Beschäftigte	321	419	700	745
insgesamt	915	1.101	1.613	1.908
Frauenanteil	64,9 %	61,8 %	64,9 %	61,0 %

*) vor dem Jahr 2012 haben die Schulen fast keine Einstellungen gemeldet

aufgenommen wurden. Ausschreibungen im Bereich der Schulen werden überwiegend per Sammel-ausschreibungen durchgeführt, die im Modul der Frauenförderung in PuMa Online praktisch nicht eingegeben werden können. Aber auch ohne Berücksichtigung der

Stellenbesetzungen in den Schulen ist ein Anstieg bei den Stellenbesetzungen zu verzeichnen. Der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen im Jahr 2014 beträgt 61,0 % und ist im Vergleich zum Jahr 2012 etwas gesunken.

B. 4.2. Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren

Bei insgesamt 1.486 Stellenbesetzungen (ohne Schulen) wurden 1.480 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Der Grund für die Differenz von sechs Stellenbesetzungen mehr im Vergleich zu den Stellenbesetzungsverfahren, resultiert aus der Besetzung von Vollzeitstellen durch mindestens zwei Teilzeitkräfte. Insgesamt wurden 698 Stellenausschreibungen behördenintern, 239 im Amtsblatt, 459 in externen und 103 in sonstigen Medien veröffentlicht. 394 Verfahren wurden nicht ausgeschrieben. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den neu besetzten Stellen liegt bei 58,2 %. Der Frauenanteil bei den bisherigen Besetzungen (Anzahl der Beschäftigten, die zuletzt die ausgeschriebenen Tätigkeiten ausgeübt haben) liegt bei 53,8 %.

Tabelle 7: Frauenanteile in den Stellenbesetzungsverfahren (2014) – ohne MHG

Stellenbesetzungen*	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
Bisherige Besetzungen	575	493	1.068	53,8 %
Anzahl der Bewerbungen	9.818	11.398	21.216	46,3 %
Stellenbesetzungen	865	621	1.486	58,2 %

*(ohne Schulen, da für diesen Bereich keine Bewerberzahlen vorliegen)

Tabelle 8: Stellenausschreibungen (2014) – ohne MHG

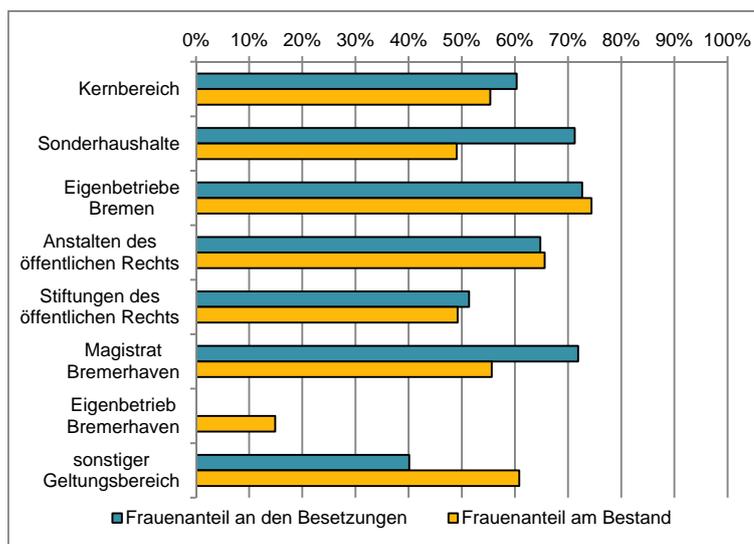
Stellenbesetzungsverfahren	darunter in folgenden Kombinationen				Anteile
	behördenintern	im Amtsblatt	extern	Sonstiges	
21	X	X	X	X	1,4 %
53	X	X	X		3,6 %
36	X	X			2,4 %
2	X		X	X	0,1 %
122	X		X		8,2 %
464	X				31,4 %
19		X	X	X	1,3 %
62		X	X		4,2 %
3		X		X	0,2 %
45		X			3,0 %
25			X	X	1,7 %
155			X		10,5 %
33				X	2,2 %
17					1,1 %
1	X		X		0,1 %
28	X				1,9 %
394					26,6 %
1.480	698	239	459	103	100 %

B. 4.3. Stellenbesetzungen nach Bereichen und ausgewählten Personalgruppen

Die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen liegen mit Ausnahme des Eigenbetriebes Bremerhaven (dort wurden 2014 keine Frauen eingestellt) zwischen 40,1 % (Sonstiger Geltungsbereich) und 71,9 % (Magistrat Bremerhaven).

Etwas mehr als die Hälfte (55,3 %) der Stellenbesetzungen erfolgen beim Verwaltungs- und Lehrpersonal sowie bei den Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeitern und Erziehungs- und Betreuungspersonal. Der Frauenanteil an den Besetzungen in diesen Personalgruppen beträgt jeweils über 70 %. Dagegen finden beim Personal der Feuerwehr und des Strafvollzugs nur männliche Stellenbesetzungen statt. Ansonsten liegen nur das technische und das Polizeipersonal unter einer mehrheitlichen weiblichen Besetzung.

Schaubild 26: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 34 Seite 25 im Tabellenanhang

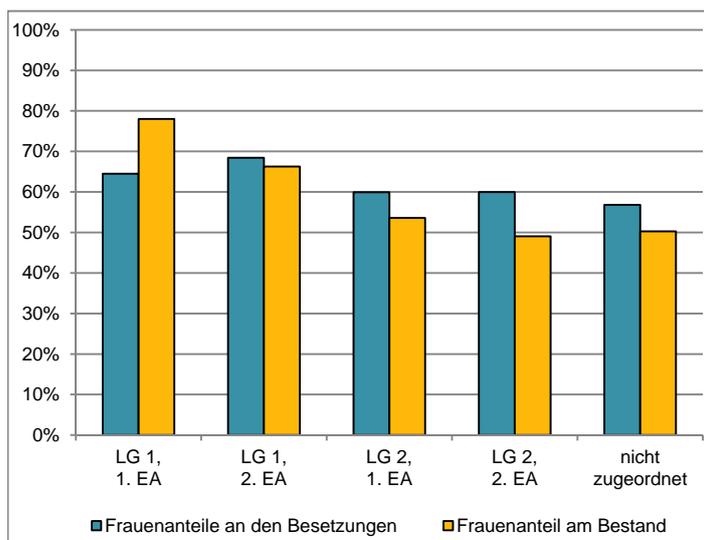
Tabelle 9: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach ausgewählten Personalgruppen (2014) – ohne MHG

Personalgruppe	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	männlich	weiblich		
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	129	324	453	71,5 %
Polizei	106	39	145	26,9 %
Feuerwehr	26	0	26	0,0 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	13	31	44	70,5 %
Strafvollzugspersonal	3	0	3	0,0 %
Lehrpersonal	106	259	365	71,0 %
Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	49	189	238	79,4 %
Personal der Gesundheitspflege	6	23	29	79,3 %
Technisches Personal	45	34	79	43,0 %
Steuerpersonal	18	36	54	66,7 %
Forschungspersonal	48	55	103	53,4 %
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	3	49	52	94,2 %
Sonstiges Personal	175	114	289	39,4 %
Nicht zugeordnet	18	10	28	35,7 %
insgesamt	745	1.163	1.908	61,0 %

B. 4.3.1. Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen

Ungefähr ein Drittel aller Stellenbesetzungen finden in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, statt und zwar überwiegend im Verwaltungsbereich, bei der Polizei und beim Lehrpersonal. Der Frauenanteil an den Besetzungen beträgt 59,9 %.

Am wenigsten Stellen wurden in der Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, im Bereich der Raumpflege besetzt. Hier beträgt der Frauenanteil an den Besetzungen insgesamt 64,5 %. Der Frauenanteil an den Besetzungen in der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, beträgt 68,4 %. Es wurde vorwiegend Verwaltungspersonal eingestellt.

Schaubild 27: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG

Quelle: Siehe Anlage 35 Seite 26 im Tabellenanhang

In der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, beträgt der Frauenanteil an den Besetzungen 60,0 %. Über vier Fünftel der Einstellungen wurden beim Lehr-, Forschungs-, Verwaltungs- und Lehrpersonal vorgenommen.

Die größte Anzahl an Stellen wurde in der Entlohnungsstufe 13 besetzt, gefolgt von der Entlohnungsstufe 9. Dabei ist der Frauenanteil an Stellenbesetzungen jeweils höher als der Frauenanteil am Bestand.

B. 4.3.2. Stellenbesetzungen nach der Art der Besetzung

Nicht alle Stellenbesetzungen sind mit einem Wechsel der Dienststelle verbunden. Frauen sind mit 54,4 % an Umsetzungen innerhalb einer Dienststelle beteiligt. Bei den Einstellungen vom Arbeitsmarkt außerhalb des LGG liegt der Frauenanteil bei 63,5 %. Insgesamt haben 3,5 % der Beschäftigten, bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl, einen Dienststellenwechsel vollzogen, von den Frauen insgesamt waren es 3,9 %. Der Frauenanteil an den sonstigen Besetzungen beträgt 62,3 %.

Tabelle 10: Frauenanteile nach Art der Stellenbesetzung (2014) – ohne MHG

	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
Personalbestand	20.122	15.177	35.299	57,0 %
Stellenbesetzungen	1.163	745	1.908	61,0 %
darunter:				
Umsetzungen	197	165	362	54,4 %
Einstellungen von außerhalb *)	186	107	293	63,5 %
Sonstige Besetzungen (Dienststellenwechsel)	780	473	1.253	62,3 %
Anteil der sonstigen Besetzungen (Dienststellenwechsel) am Personalbestand	3,9 %	3,1 %	3,5 %	

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

B. 4.3.3. Veränderungen im Beschäftigungsumfang

Veränderungen im Beschäftigungsumfang im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungen sind relativ gering. Insgesamt veränderten 92 Beschäftigte ihre Arbeitszeit, davon 46 von Vollzeit auf Teilzeit und 45 von Teilzeit auf Vollzeit. Der Frauenanteil liegt bei den Veränderungen im Beschäftigungsumfang insgesamt bei 83,5 %.

Tabelle 11: Frauenanteile an den Veränderungen im Beschäftigungsumfang im Zusammenhang mit den Stellenbesetzungen (2014) – ohne MHG

Veränderungen	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
Von Vollzeit auf Teilzeit	41	5	46	89,1 %
Von Teilzeit auf Vollzeit	35	10	45	77,8 %
insgesamt	76	15	91	83,5 %

B. 4.3.4. Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten

Nicht jede Stellenbesetzung ist für die Beschäftigten auch gleichzeitig mit einer höheren Entlohnung verbunden. Ist die neue Stelle jedoch höher bewertet als die derzeitige Stelle beziehungsweise als die Entlohnung der oder des Beschäftigten, ist generell die Möglichkeit gegeben, eine höhere Entlohnungsstufe zu erreichen. In den Beschäftigungsstrukturanalysen wird daher die Frage gestellt, ob mit der Stellenneubesetzung die Möglichkeit gegeben ist, eine höhere Entlohnungsstufe zu erreichen. Bei 287 Beschäftigten ist dies im Jahr 2014 der Fall. Der Frauenanteil beträgt 57,5 %.

Tabelle 12: Frauenanteile an den Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten (2014) – ohne MHG

Beförderungsmöglichkeit	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
ja	165	122	287	57,5 %
nein	700	499	1.199	58,4 %
insgesamt	865	621	1.486	58,2 %

B. 4.3.5. Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse

In 2014 werden 725 Beschäftigungsverhältnisse neu begründet. Versetzungen, Umsetzungen oder nicht bekannte Arten der Stellenbesetzung finden in dieser Auswertung keine Berücksichtigung. Gleiches gilt auch für die Stellenbesetzungen in den Schulen, da zu den Beschäftigungsverhältnissen keine Informationen vorliegen.

55,7 % der neuen Beschäftigungsverhältnisse sind befristet, wobei der Frauenanteil bei 65,8 % liegt. Der überwiegende Anteil der befristeten Einstellungen werden im Magistrat Bremerhaven vorgenommen. Drei Viertel davon sind Frauen.

Tabelle 13: Frauenanteile an den Einstellungen nach Beschäftigungsverhältnissen (2014) – ohne MHG

Beschäftigungsverhältnis	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
Befristet	266	138	404	65,8 %
Unbefristet	191	130	321	59,5 %
insgesamt	457	268	725	63,0 %
Anteil befristet	58,2 %	51,5 %	55,7 %	
Anteil unbefristet	41,8 %	48,5 %	44,3 %	

B. 5. Arbeitszeitveränderungen

B. 5.1. Arbeitszeitveränderungen nach Geschlecht

Im Berichtsjahr haben insgesamt 4.433 Beschäftigte ihre Arbeitszeit verändert, davon haben 2.556 die Arbeitszeit erhöht und 1.877 Beschäftigte diese reduziert. Weibliche Beschäftigte sind zu 84,9 % an den Erhöhungen und zu 81,4 % an den Reduzierungen beteiligt. Auf die

Tabelle 14: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen (2014) – ohne MHG

Arbeitszeitveränderungen	Anzahl der Anträge		
	Erhöhungen	Reduzierungen	insgesamt
weibliche Beschäftigte	2.170	1.527	3.697
männliche Beschäftigte	386	350	736
insgesamt	2.556	1.877	4.433
Frauenanteil	84,9 %	81,4 %	83,4 %

Darstellung der Veränderungen in Wochenstunden wurde hier verzichtet, weil nicht von allen Dienststellen Eintragungen zur Höhe der Stundenveränderungen vorhanden sind.

Insgesamt hat sich die Anzahl der Arbeitszeitveränderungen seit 2010 und auch der Frauenanteil selbst an den Veränderungen erhöht. In 2010 waren es 83,9 %, 2012 82,8 % und 2014 83,4 %. Die Schwerpunkte bezüglich der Arbeitszeiterhöhung im Berichtsjahr sind vor allem bei der Polizei, der Universität, im Schulbereich insgesamt und in den Kindertagesstätten festzustellen. Arbeitszeitreduzierungen nahmen insbesondere bei den Oberschulen zu.

Insgesamt hat sich die Anzahl der Arbeitszeitveränderungen seit 2010 und auch der Frauenanteil

B. 5.2. Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen

Die Kernverwaltung, die Sonderhaushalte und die Eigenbetriebe Bremen sind bezogen auf die Anzahl der Arbeitszeitveränderungen am stärksten vertreten. In allen Bereichen, bis auf die Stiftungen des öffentlichen Rechts, fanden mehr Arbeitszeiterhöhungen als Arbeitszeitreduzierungen statt. Die Frauenanteile liegen in allen Bereichen über 66 %.

Tabelle 15: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2014) – ohne MHG

Bereich	Erhöhungen		insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Kernbereich	1.067	160	1.227	87,0%	700	148	848	82,5%
Sonderhaushalte	262	131	393	66,7%	229	116	345	66,4%
Eigenbetriebe Bremen	629	69	698	90,1%	442	54	496	89,1%
Anstalten des öffentlichen Rechts	56	9	65	86,2%	39	8	47	83,0%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	18	6	24	75,0%	39	12	51	76,5%
Magistrat Bremerhaven	82	3	85	96,5%	47	3	50	94,0%
Eigenbetrieb Bremerhaven	1	0	1	100,0%			0	-
sonstiger Geltungsbereich	55	8	63	87,3%	31	9	40	77,5%
insgesamt	2.170	386	2.556	84,9%	1.527	350	1.877	81,4 %

B. 5.3. Anteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen, Laufbahngruppen und Entlohnungsstufen nach Geschlecht

Die meisten Arbeitszeitveränderungen erfolgen beim Lehrpersonal, gefolgt vom Verwaltungspersonal, den Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeitern sowie dem Erziehungs- und Betreuungspersonal und dem Forschungspersonal. Der Frauenanteil an den Arbeitszeiterhöhungen

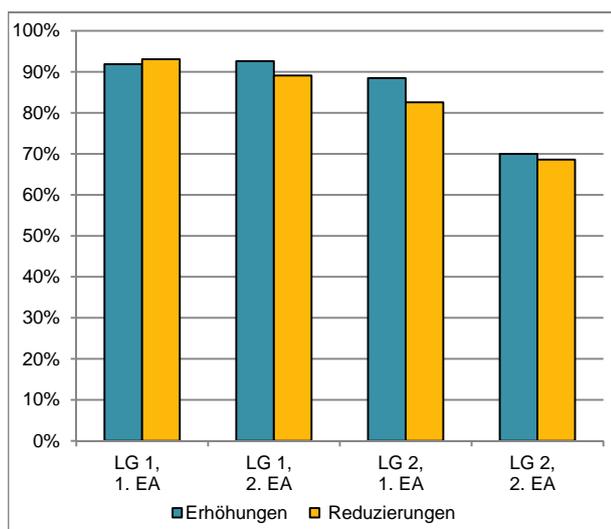
bewegt sich von 52,9 % beim Forschungspersonal und bis 100 % beim Strafvollzugspersonal. Bei den Reduzierungen beträgt der Frauenanteil mindestens 58,3 % beim Forschungspersonal, höchstens 95,7 % beim Personal der Gesundheitspflege.

Tabelle 16: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2014) – ohne MHG

Personalgruppe	Erhöhungen		insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	439	51	490	89,6 %	342	56	398	85,9 %
Polizei	70	13	83	84,3 %	51	14	65	78,5 %
Feuerwehr	0	1	1	0,0 %	0	2	2	0,0 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	53	1	54	98,1 %	42	7	49	85,7 %
Strafvollzugspersonal	7	0	7	100,0 %	5	2	7	71,4 %
Lehrpersonal	573	100	673	85,1 %	333	83	416	80,0 %
Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	380	39	419	90,7 %	215	38	253	85,0 %
Personal der Gesundheitspflege	33	9	42	78,6 %	22	1	23	95,7 %
Technisches Personal	48	15	63	76,2 %	46	18	64	71,9 %
Steuerpersonal	53	8	61	86,9 %	45	4	49	91,8 %
Forschungspersonal	126	112	238	52,9 %	134	96	230	58,3 %
Raumpfleger und Raumpflegerinnen, Küchenhilfspersonal	303	23	326	92,9 %	240	15	255	94,1 %
Sonstiges Personal	80	11	91	87,9 %	47	13	60	78,3 %
nicht zugeordnet	5	3	8	62,5 %	5	1	6	83,3 %
insgesamt	2.170	386	2.556	84,9 %	1.527	350	1.877	81,4 %

Die Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt, verzeichnet als einzige mit 93,1 % einen höheren Frauenanteil an Arbeitszeitreduzierungen als Arbeitszeiterhöhungen und auch den höchsten Frauenanteil an sich. Mit steigender Laufbahngruppe nimmt der Frauenanteil an den Arbeitszeitveränderungen ab, dies gilt sowohl für Reduzierungen als auch für Aufstockungen. Am

Schaubild 28: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 37 Seite 27 im Tabellenanhang

geringsten ist der Frauenanteil mit 68,6 % in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, bei den Arbeitszeitreduzierungen, bei den Erhöhungen ist dieser mit 70,0 % nur minimal höher.

Auf einzelne Entlohnungsstufen bezogen, ist der größte Anteil der Arbeitszeitveränderungen mit 28,9 % in der Entlohnungsstufe 13 zu verzeichnen. Allein 86,6 % dieser Fälle wiederum entfallen auf den Bereich der Schulen (Lehrpersonal) und die Universität (Forschungspersonal). Bei KiTa Bremen fanden mit 63,4 % anteilig die meisten Arbeitszeitveränderungen in der Entlohnungsstufe 8 statt (vergleiche hierzu Anlage 38 Seite 27 im Tabellenanhang).

B. 6. Auszubildende

Im Berichtsjahr 2014 wurden im Geltungsbereich des LGG 1.032 Auszubildende in mehr als 70 unterschiedlichen Ausbildungsberufen eingestellt. Davon entfallen 818 Auszubildende auf die Kernverwaltung, 2 Auszubildende auf die Anstalten des öffentlichen Rechts, 10 auf die Stiftungen des öffentlichen Rechts, 52 auf den Magistrat Bremerhaven und 150 auf den sonstigen Geltungsbereich.

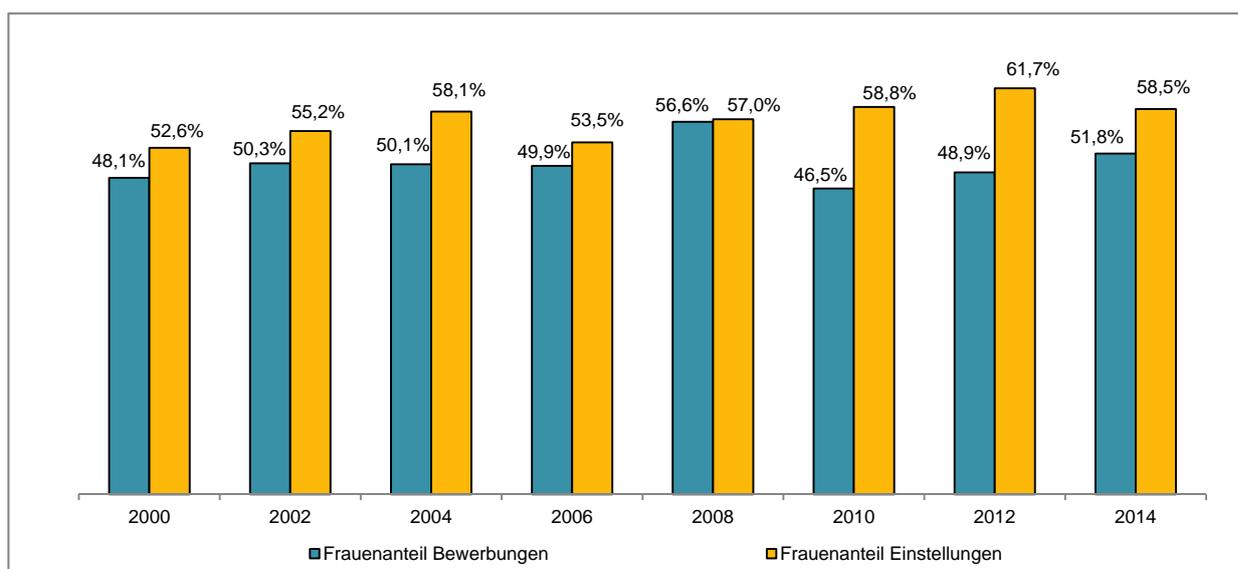
B. 6.1. Frauenanteile an den Bewerbungen

Im Berichtsjahr 2014 sind im Geltungsbereich des LGG insgesamt 10.114 Bewerbungen eingegangen. 4.425 Bewerbungen waren von Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 43,8 %. Auf die Kernverwaltung entfielen 63,2 % aller Bewerbungen. Die meisten Bewerbungen haben das AFZ mit 3.163 (31,0 %) sowie die Polizei mit 1.917 Bewerbungen (19,0 %) erhalten. Die Frauenanteile lagen bei 59,9 % beziehungsweise bei 38,9 %. Durchschnittlich entfielen in 2014 auf jeden Ausbildungsplatz 9,8 Bewerbungen, wobei die Anzahl der Bewerbungen auf Referendariatsstellen nicht erfasst wurde.

B. 6.2. Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Geschlecht

Die Zahl der eingestellten Auszubildenden stieg von 903 im Jahr 2010 auf 1.032 im Jahr 2014. Der Anstieg der Einstellungen gegenüber 2010 ist in der Kernverwaltung sowie im sonstigen Geltungsbereich zu verzeichnen. Der Frauenanteil an den Einstellungen liegt bei 58,5 % und ist im Vergleich zu 2010 um 0,2 Prozentpunkte gesunken. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag bei 51,8 %.

Schaubild 29: Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000 bis 2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 39 Seite 28 im Tabellenanhang

B. 6.3. Auszubildende nach Bereichen und Geschlecht

79,3 % aller Auszubildenden wurden in der Kernverwaltung des bremischen öffentlichen Dienstes eingestellt. Der Frauenanteil lag bei 60,4 % und bei den Bewerbungen bei 45,6 %. Mit 381 Auszubildenden (Frauenanteil 67,5 %) sind das Aus- und Fortbildungszentrum (AFZ) und mit 230 Referendarinnen und Referendaren (Frauenanteil 66,5 %) das Landesinstitut für Schule (LIS) am stärksten vertreten. Bei der Polizei wurden von den 84 Auszubildenden 23 Frauen eingestellt (Frauenanteil 27,4 %) und im Bereich Justiz (Hanseatisches Oberlandesgericht) wurden von 67 Auszubildenden 41 Frauen eingestellt (Frauenanteil 61,2 %).

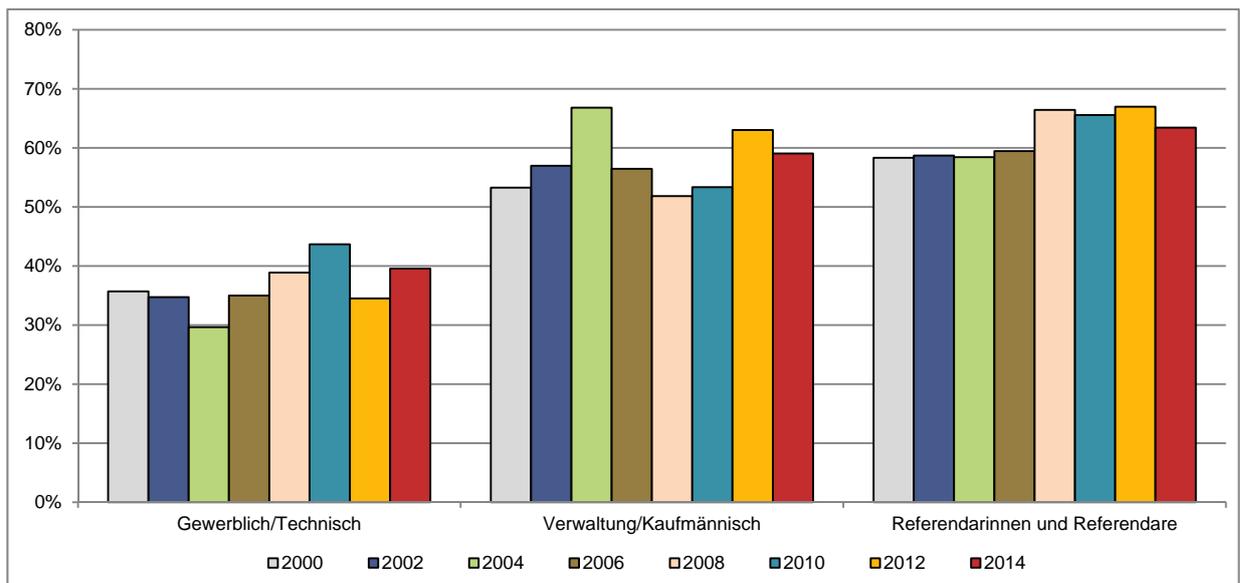
Im Bereich der Stiftungen wurden beim Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung 10 Ausbildungsverhältnisse begründet, davon sind 4 weiblich besetzt. Der Frauenanteil liegt somit bei 40 %. Im Bereich des Magistrats Bremerhaven wurden 52 Auszubildende eingestellt. Mit 18 weiblichen Auszubildenden lag der Frauenanteil bei 34,6 %. Im sonstigen Geltungsbereich wurden insgesamt 150 Ausbildungsverhältnisse begründet, der Frauenanteil liegt bei 58,0 % (vergleiche dazu Anlage 40 auf Seite 28 im Tabellenanhang).

B. 6.4. Einstellungen nach Ausbildungsberufen und -kategorien nach Geschlecht

64,1 % der Ausbildungsverhältnisse wurden in den verwaltungstypischen beziehungsweise kaufmännischen Berufen begründet. Von 662 Auszubildenden sind 391 weiblich, ihr Anteil beträgt 59,1 %. Rund 27 % aller Auszubildenden wurden als Referendarinnen und Referendare (für das Lehramt an öffentlichen Schulen) eingestellt. Die Begründung dieser Ausbildungsverhältnisse richtet sich nach gesetzlichen Grundlagen. Eine Auswahl nach Geschlecht erfolgt nicht, da eine Rangreihe gemäß der Leistungen aus dem ersten Staatsexamen gebildet wird. Von 279 Referendarinnen und Referendaren sind 177 weiblich, ihr Anteil beträgt rund 63,4 %.

Von 91 Auszubildenden in eher als „frauenuntypisch“ geltenden gewerblich-technischen Ausbildungsberufen sind 36 weibliche Auszubildende, ihr Anteil beträgt 39,6 %.

Aus dem nachfolgenden Schaubild ist zu entnehmen, wie sich die Frauenanteile in den Ausbildungskategorien seit dem Jahr 2000 entwickelt haben. Der Frauenanteil bei den verwaltungstypischen Berufen sowie bei den Referendarinnen und Referendaren ist mit über 50,0 % weiterhin auf einem hohen Niveau.

Schaubild 30: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorien (2000 bis 2014) – ohne MHG

Quelle: Siehe Anlage 41 Seite 29 im Tabellenanhang

B. 7. Fort- und Weiterbildung

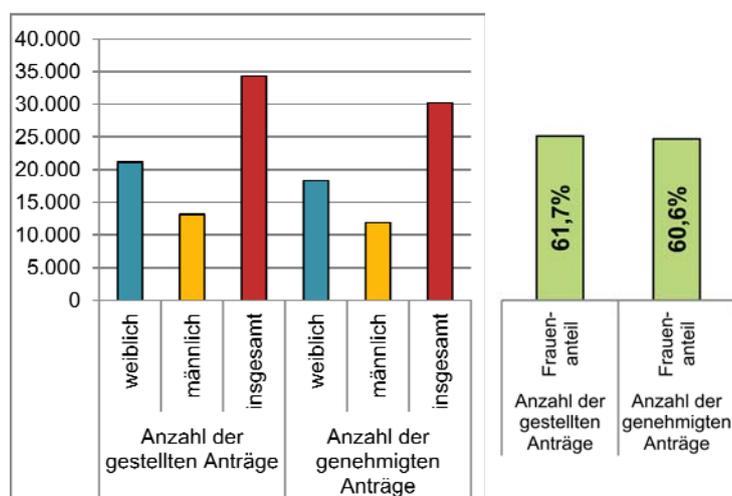
Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf die Fortbildungsveranstaltungen der Senatorin für Finanzen und des Landesinstituts für Schule (LIS) sowie auf Fortbildungen, die behördenintern oder behördenextern von anderen Fort- und Weiterbildungsanbietern durchgeführt werden. Die Fortbildungsveranstaltungen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

In den Jahresberichten der Senatorin für Finanzen wird über die Fortbildungen stets kalenderjahrbezogen und nicht stichtagsbezogen berichtet. Das jeweilige Fortbildungsjahr beginnt aber immer im Laufe des zweiten Halbjahres des Kalenderjahres. Mit dem Fortbildungsprogramm 2012/2013 wurden die Themenbereiche der Fortbildungsveranstaltungen der Senatorin für Finanzen überarbeitet, so dass ein Vergleich zu den Themenbereichen der Fortbildungsveranstaltungen des Fortbildungsprogramms 2011/2012 und davor, nicht mehr herzustellen ist. Daher wird in diesem Bericht nur das Jahr 2014 dargestellt.

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

Im Jahr 2014 sind insgesamt 34.304 Anträge auf Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung gestellt worden. Hiervon entfallen 12.459 Anträge auf Fortbildungsveranstaltungen des

Schaubild 31: Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungen nach Geschlecht (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 42 Seite 29 im Tabellenanhang

AFZ und 5.622 Anträge auf Fortbildungen des Landesinstituts für Schule (LIS). Die restlichen 47,3 % aller Anträge entfallen auf behördeninterne oder -externe beziehungsweise auf Fortbildungsveranstaltungen anderer Einrichtungen des Geltungsbereich des LGG, die in diesem Bericht unter sonstige Fortbildungen zusammengefasst aufgeführt werden.

Als Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen wurden insgesamt 30.169 Personen zugelassen,

wobei in dieser Zahl auch Mehrfachbelegungen einzelner Personen an Fortbildungsveranstaltungen enthalten sind. 30,6 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine oder

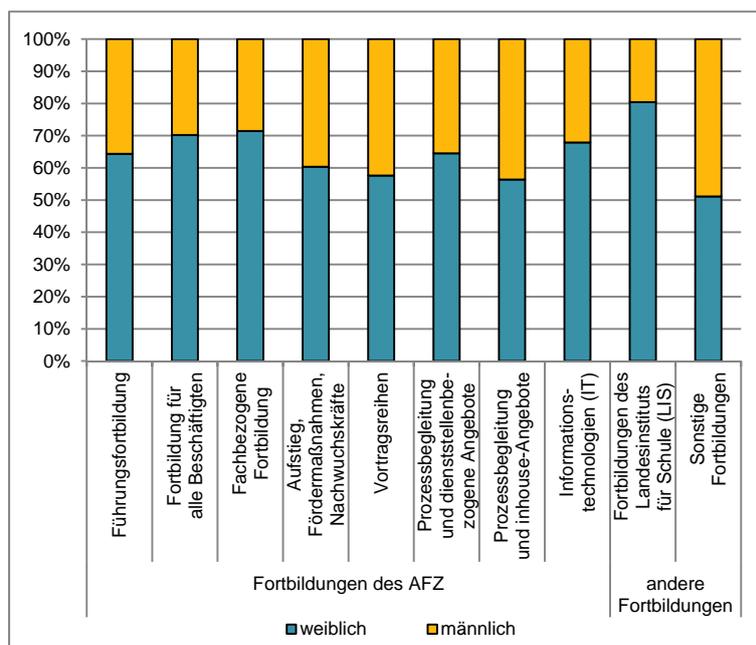
mehrere Fortbildungskurse am AFZ und 16,2 % eine Fortbildungsveranstaltung am Landesinstitut für Schule besucht. Der Frauenanteil liegt sowohl bei der Anzahl an den gestellten Anträgen als auch bei der Anzahl der genehmigten Anträge bei über 60 %.

Bei einem Beschäftigtenstand von 35.299 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben somit rechnerisch 85,5 % aller Beschäftigten des Geltungsbereichs des LGG an einer Fortbildungsveranstaltung im teilgenommen.

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

Die Fortbildungsveranstaltungen des AFZ werden nach Themenbereichen gegliedert ausgewiesen. Von den insgesamt 9.219 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (Frauenanteil von 66,7 %) besuchte die Mehrzahl mit einem Anteil von 39,7 % Veranstaltungen im Bereich „Informationstechnologien (IT)“. 20,1 % besuchten Veranstaltungen im Bereich der „Fachbezogenen Fortbildungen“ und 12,4 % eine Fortbildung im Themenbereich „Fortbildungen für alle Beschäftigte“.

Schaubild 32: Anteil nach Themenbereichen und Geschlecht (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 43 Seite 29 im Tabellenanhang

Der Frauenanteil an den Fortbildungen des AFZ ist mit über 70 % in den Themenbereichen „Fachbezogene Fortbildungen“ und „Fortbildungen für alle Beschäftigten“ besonders hoch. 67,9 % beträgt der Frauenanteil an dem Themenbereich der „Informationstechnologien“. 64,4 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Führungsfortbildungen sind Frauen.

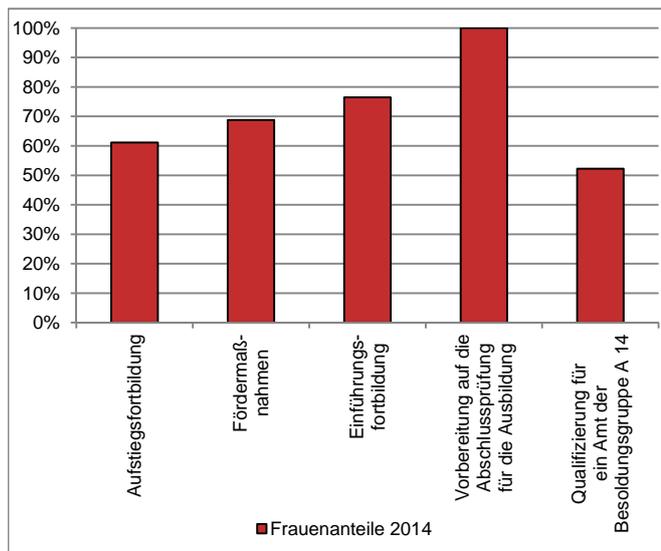
Auch bei den Fortbildungen des Landesinstituts für Schule (LIS) ist der Frauenanteil mit 80,4 % sehr hoch, obwohl in der Personalgruppe des Lehrpersonals im Vergleich dazu nur 63,1 % Frauen tätig sind. In der Rubrik der sonstigen Fortbildungen ist

der Frauenanteil mit 51,1 % im Vergleich zu allen anderen Themenbereichen eher gering. Über den Themenbereich „Aufstiegs, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte“ wird im nachfolgenden Unterkapitel gesondert berichtet.

B. 7.2.1. Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen

Im Themenbereich „Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte“ beim AFZ haben im Jahr 2014 insgesamt 60,4 % Frauen an einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen. Wie auch aus dem Schaubild ersichtlich wird, lässt sich dieser Themenbereich wiederum in verschiedene Kurse unterteilen.

Schaubild 33: Frauenanteile im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 44 Seite 29 im Tabellenanhang

Generell ist ersichtlich, dass in jedem der angebotenen Kurse dieses Themenbereiches der Frauenanteil im Jahr 2014 über 50 % liegt. Der Kurs Vorbereitung auf die Abschlussprüfung für die Ausbildung wurde ausschließlich von Frauen besucht. Mit einem Anteil von 76,5 % haben Frauen an den Kursen zur Einführungsfortbildung teilgenommen. In den Aufstiegsfortbildungslehrgängen sind 61,1 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Frauen. Im Vergleich zu den anderen Kursen liegt der Frauenanteil nur für die Fortbildung zur Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 mit 52,3 % unter dem prozentualen Niveau der anderen angebotenen Kurse in diesem Themenbereich.

B. 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.

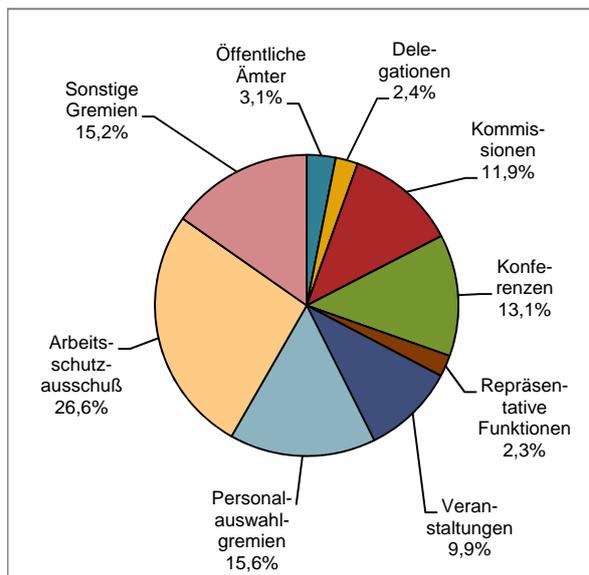
In der „Handreichung zum LGG für Frauenbeauftragte“ der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau ist zu den Gremien aufgeführt, dass die Aufzählung im Gesetz nicht abschließend ist. Gremien in diesem Sinne sind Gruppen, an denen Beschäftigte teilnehmen, die sich 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.

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

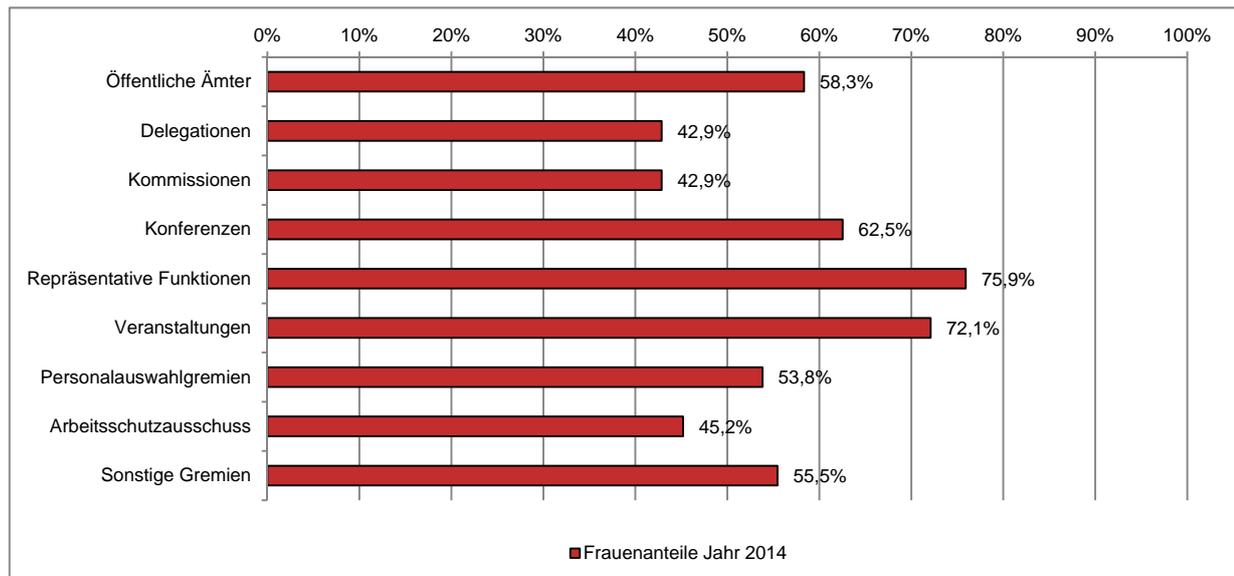
Die Entsendungen erfolgen im Berichtsjahr 2014 anteilig am stärksten in Arbeitsschutzausschüssen, Personalauswahlgremien und in sonstige Gremien.

Schaubild 34: Anteile der Gremien an den Entsendungen (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 45 Seite 30 im Tabellenanhang

Die Erfassung der Anzahl von Entsendungen in Gremien hat sich seit 2000 deutlich erhöht. Im Jahr 2000 wurden 1.309 Entsendungen erfasst. Im Berichtsjahr 2010 waren es 3.522 Entsendungen. In den Jahren 2012 und 2014 ist die Anzahl der Entsendungen wieder auf 2.901 beziehungsweise 2.349 gesunken. Der Anteil der Frauen in Gremien hat sich seit dem Jahr 2000 von 30,7 % auf etwa 53,8 % im Jahr 2014 erhöht. Alle Gremien mit Ausnahme der Delegationen, Kommissionen und Arbeitsausschüssen, in denen die Frauenanteile zwischen 42,9 % und 45,2 % liegen, sind im Jahr 2014 die Gremien mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt (vergleiche Anlage 46 Seite 30 im Tabellenanhang).

Schaubild 35: Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien (2014) – ohne MHG

Quelle: Siehe Anlage 46 Seite 30 im Tabellenanhang

B. 9. Frauenbeauftragte

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

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

Um eine Vergleichbarkeit der Anzahl der Dienststellen mit der Anzahl der jeweiligen weiblichen Beschäftigten und der Anzahl an Frauenbeauftragten herzustellen, wurden die Dienststellen, die gemeinsam eine Frauenbeauftragte gewählt haben, zu einer Einheit zusammengefasst. So sind beispielsweise die Universität Bremen und die Staats- und Universitätsbibliothek in diesem Sinne eine Dienststelle mit einer Frauenbeauftragten.

Die in die Berichterstattung einbezogenen 104 Dienststellen reduziert sich durch die Zusammenfassung für die Darstellung dieses Kapitels auf 94 Dienststellen als Bezugsgröße (vergleiche dazu Anlage 47 Seite 31 im Tabellenanhang). Von den 94 Dienststellen sind in 66 Dienststellen Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen vorhanden, die 81,3 % aller weiblichen Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG vertreten.

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

Die nachfolgenden Auswertungen dieses Unterkapitels sowie die Unterkapitel B. 9.2 und B. 9.3 beziehen sich entsprechend der obigen Anmerkung auf die Anzahl der Dienststellen und nicht auf die Anzahl der Frauenbeauftragten.

Folgende Dienststellen haben eine gemeinsame Frauenbeauftragte gewählt:

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

Die bremische Landesmedienanstalt hat für das Jahr 2014 zwei Frauenbeauftragte gemeldet, die jedoch aus erhebungstechnischen Gründen als eine Frauenbeauftragte zählt. Darüber hinaus werden zum Teil in den Gerichten für den Verwaltungs- und richterlichen Dienst gemeinsame Frauenbeauftragte für einzelne Personalgruppen gewählt.

Vom Magistrat Bremerhaven liegen keine nach Dienststellen differenzierten Daten vor, weshalb dieser nur als eine Dienststelle mit in die Auswertungen einbezogen wird. Im Magistrat

befinden sich acht Mitarbeiterinnen im Amt der Frauenbeauftragten und fünf Stellvertreterinnen.

Die Anzahl der Dienststellen, in denen mindestens eine Frauenbeauftragte gewählt wurde, ist von 58 im Jahr 2000 auf 66 in 2014 angestiegen. Im Vergleich zum Jahr 2010 sind es drei weniger.

Tabelle 17: Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2000 bis 2014) – ohne MHG

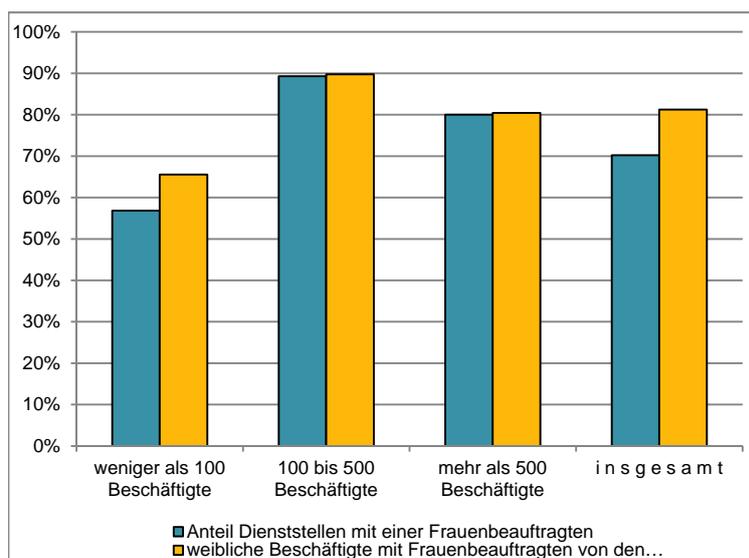
Dienststellen	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014*
Anzahl	58	67	72	74	69	69	68	66
Anteil	61,7%	71,3%	76,6%	78,7%	73,4%	73,4%	72,3%	70,2%

*Bezugsjahr ist das aktuelle Berichtsjahr 2014 mit 94 Dienststellen

B. 9.2. Anzahl der Mitarbeiterinnen, die eine Frauenbeauftragung gewählt haben, nach Größe der Dienststellen

Um festzustellen, ob eine Abhängigkeit zwischen der Größe einer Dienststelle und der Beschäftigung von Frauenbeauftragten gegeben ist, wurden die Dienststellen zunächst in drei Größenklassen eingestuft. Dabei ist der Anteil der Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten, die eine Frauenbeauftragte gewählt haben, mit 56,9 % am geringsten. Dienststellen mit Beschäftigtenzahlen von 100 bis 500 weisen mit 89,0 % den höchsten Anteil an gewählten Frauenbeauftragten auf.

Schaubild 36: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 49 Seite 33 im Tabellenanhang

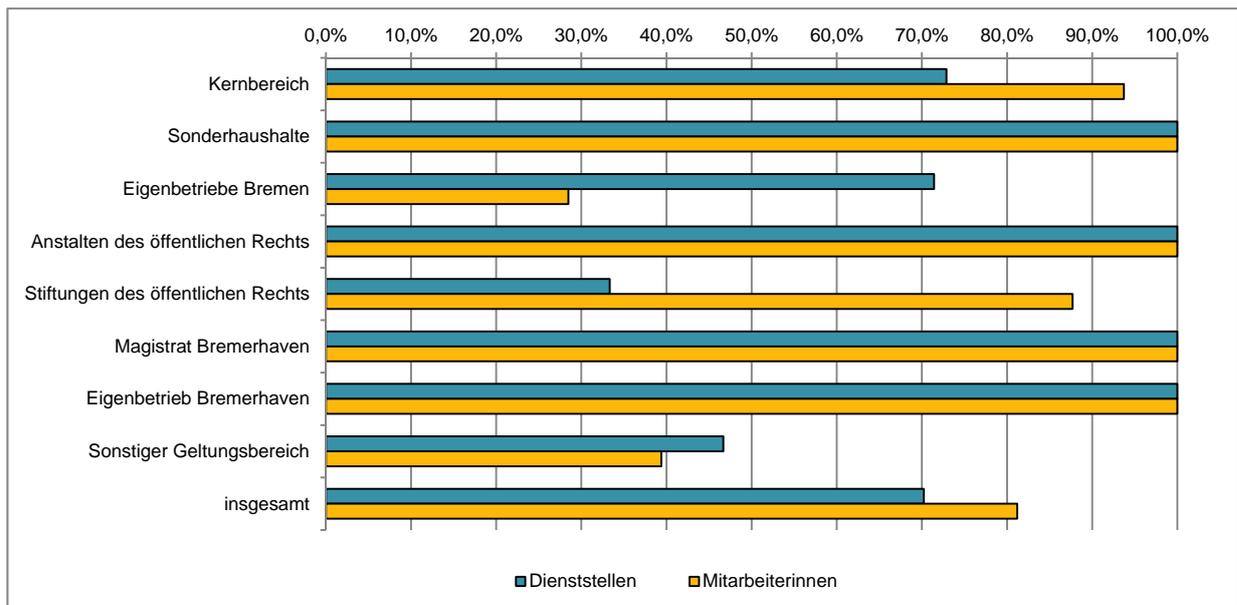
B. 9.3. Anteile der Dienststellen und Mitarbeiterinnen mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen

Bei den Stiftungen 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, jedoch sind immerhin 87,7 % der weiblichen Beschäftigten durch Frauenbeauftragte vertreten. Im sonstigen Geltungsbereich verfügen 46,7 % der Dienststellen über eine Frauenbeauftragte, wodurch 39,4 % der weiblichen Mitarbeiterinnen durch mindestens eine Frauenbeauftragte vertreten werden.

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

In der Kernverwaltung und in den Eigenbetrieben Bremens sind in 72,9 % beziehungsweise 71,4 % der Dienststellen Frauenbeauftragte gewählt worden. Hier werden 93,7 % beziehungsweise 28,5 % aller weiblichen Beschäftigten vertreten.

Schaubild 37: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 50 Seite 35 im Tabellenanhang

B. 9.4. Dienstbefreiung 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).

Von insgesamt 76 gewählten Frauenbeauftragten in 2014 haben 30,3 % für ihre Tätigkeiten Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe erhalten. 11,8 % wurden aufgrund organisatorischer Veränderungen befreit, 35,5 % der Frauenbeauftragten erhielten keine Befreiung. Von den insgesamt 48 Stellvertreterinnen der Frauenbeauftragten erhielten nur 8,4 % eine Befreiung durch Stundenreduzierungen, 56,3 % waren ohne Befreiung.

Tabelle 18: Art der Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2014) – ohne MHG

Art der Befreiung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	6	7,9%	2	4,2 %
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	10	13,2%	1	2,1 %
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	2	2,6%	0	0,0 %
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	4	5,3%	0	0,0 %
Stundenreduzierung - keine Angaben	1	1,3%	1	2,1 %
Organisatorische Veränderungen	9	11,8%	4	8,3 %
Keine Befreiung	27	35,5%	27	56,3 %
Keine Angaben	17	22,4%	13	27,1 %
insgesamt	76	100,0%	48	100,0 %

B. 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 Berechnungs-Basis ebenfalls auf 94 Dienststellen beläuft (vergleiche Kapitel B. 9 auf Seite 51).

Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) verfügt aufgrund ihrer Funktion über keine Frauenbeauftragte und auch über keinen Frauenförderplan. Sie ist deshalb in diesem Kapitel ebenfalls nicht enthalten.

B. 10.1. Frauenförderpläne

Die Anzahl der Dienststellen mit einem Frauenförderplan bewegt sich im Zeitraum 2000 bis 2014 zwischen 50 und 63 Dienststellen, wobei im Jahr 2014 insgesamt 60 Dienststellen über einen Frauenförderplan verfügen. Dies ist im Vergleich zum Jahr 2010 eine Dienststelle mehr, im Vergleich zum Jahr 2008 sind es jedoch 3 Dienststellen weniger, was unter anderem auf den Zusammenlegung der Finanzämter zurückzuführen ist. Insgesamt verfügen 63,8 % aller Dienststellen über einen Frauenförderplan.

Tabelle 19: Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2000 bis 2014) – ohne MHG

Dienststellen	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Anzahl	51	50	59	58	63	59	59	60
Anteil*	54,3%	53,2%	62,8%	61,7%	67,0%	62,8%	62,8%	63,8%

* Bezugsjahr ist das aktuelle Jahr 2014 mit 94 Dienststellen (zum Teil wurden Dienststellen zusammengefasst)

Insgesamt sind 17,9 % aller Frauen im Geltungsbereich des LGG in Dienststellen beschäftigt, die keinen Frauenförderplan aufgestellt haben; der Frauenanteil in diesen Dienststellen beträgt 73,6 %.

Tabelle 20: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2014) – ohne MHG

Begründung	Dienststellen	Beschäftigte		
		gesamt	weiblich	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil	17	574	399	69,5%
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt	1	40	32	80,0%
Sonstiges	4	717	491	68,5%
keine Angabe	11	3.558	2.675	75,2%
gesamt	33	4.889	3.597	73,6%
In Prozent aller Dienststellen / Beschäftigten	35,1%	13,9%	17,9%	

In einer der Dienststellen wird zum Zeitpunkt der Datenerhebung ein Frauenförderplan erstellt oder aktualisiert. Unter Einbeziehung dieser Dienststelle mit insgesamt 32 weiblichen Beschäftigten wird sich die Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen auf 61 erhöhen. 17 Dienststellen begründen das Fehlen eines Frauenförderplanes mit einem

geringen Personalbestand und/oder einem hohen Frauenanteil. Hiervon sind insgesamt 399 weibliche Beschäftigte betroffen. In den restlichen 15 Dienststellen gibt es für das Fehlen eines Frauenförderplans sonstige Gründe oder keine Angabe von Gründen.

B. 10.2. Ziel- und Zeitvorgaben

Von den 60 Dienststellen mit einem Frauenförderplan haben 6 Dienststellen weder Zeit- noch Zielvorgaben vereinbart. Von diesen 6 Dienststellen haben 3 Dienststellen keine Zielvorgaben und ebenfalls 3 Dienststellen weder Zeit- noch Zielvorgaben vereinbart. Als Begründung für das Fehlen von Zeit- und Zielvorgaben hat eine Dienststelle keine Angaben gemacht, eine Dienststelle hat weder Zeit- noch Zielvorgaben vereinbart und eine Dienststelle hält dies nicht für erforderlich (vergleiche hierzu die Anlage 53 Seite 37 des Tabellenanhangs).

B. 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

Schaubild 38: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 54 Seite 38 im Tabellenanhang

geringsten vertreten. Von den insgesamt 50 Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten verfügen 48,0 % der Dienststellen beziehungsweise 59,1 % der Mitarbeiterinnen über einen Frauenförderplan.

In Dienststellen mit 100 bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstellten 82,1 % der Dienststellen für 78,5 % der Mitarbeiterinnen Frauenförderpläne. In den Dienststellen und Gesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten wurden in 81,3 % der Dienststellen Frauenförderpläne für 80,8 % der Mitarbeiterinnen erstellt. Insgesamt bestehen 60 Frauenförderpläne im Geltungsbereich des LGG.

B. 10.4. Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen

In der Kernverwaltung haben im Berichtsjahr von insgesamt 59 Dienststellen mit 9.186 weiblichen Beschäftigten 40 Dienststellen Frauenförderpläne erstellt. 8.270 weibliche Beschäftigte werden von einem Frauenförderplan erreicht und damit 90 % der Mitarbeiterinnen.

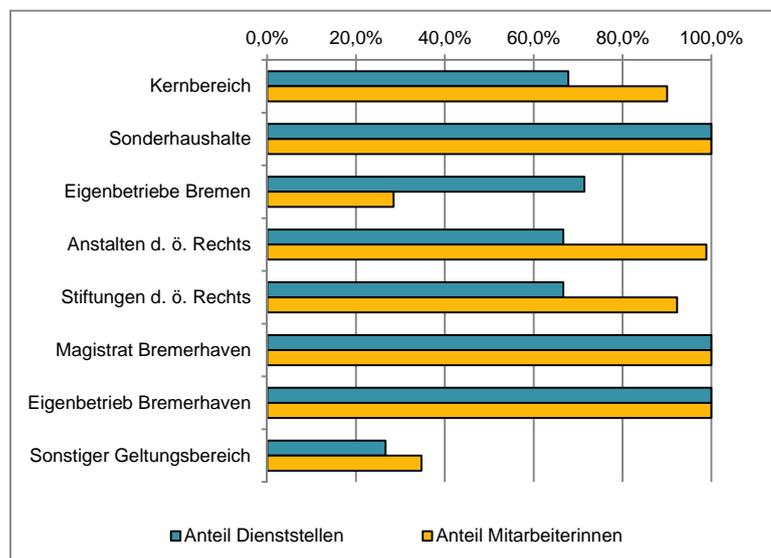
In den Sonderhaushalten haben 5 von 5 Dienststellen einen Frauenförderplan aufgestellt, so dass hier 100 % der Mitarbeiterinnen von einem Frauenförderplan berücksichtigt werden. Diese Quote wird auch beim Magistrat Bremerhaven und beim Eigenbetrieb Bremerhaven erreicht.

5 der 7 Bremer Eigenbetriebe verfügen über einen Frauenförderplan, wobei der größte Betrieb - KiTa Bremen (Bremens städtische Kinder- und Familienzentren) mit 90,5 % weiblichen Beschäftigten - bislang keinen Frauenförderplan erstellt hat.

Von den jeweils 3 Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts haben jeweils 2 einen Frauenförderplan erstellt. Somit werden die Mitarbeiterinnen der Anstalten zu 98,9 % beziehungsweise die der Stiftungen zu 92,3 % mit einem Frauenförderplan abgedeckt.

Von den 15 Institutionen im sonstigen Geltungsbereich verfügen 4 über einen Frauenförderplan und decken damit 34,7 % der Mitarbeiterinnen ab.

Schaubild 39: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2014) – ohne MHG



Quelle: Siehe Anlage 55 Seite 38 im Tabellenanhang

B. 11. Widerspruchsverfahren und Klagen

B. 11.1. Widerspruchsverfahren

Die Zahl der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten hat sich von 65 im Jahr 2000 auf 8 in 2014 reduziert. Von den 8 Widersprüchen bezogen sich 3 auf organisatorische Maßnahmen und 2 auf sonstige Maßnahmen. 3 Widersprüche können nicht zugeordnet werden.

Tabelle 21: Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2000 bis 2014) – ohne MHG

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

In 1 Fall wurde dem Widerspruch entsprochen, in 3 Fällen eine Kompromisslösung gefunden und in 1 Fall dem Widerspruch nicht entsprochen. Bei 3 Fällen ist der Stand des Verfahrens nicht bekannt.

Tabelle 22: Inhalte und Stand der Widerspruchsverfahren (2014) – ohne MHG

Inhalte	entsprochen	Kompromiss- lösung	nicht entsprochen	noch nicht entschieden	Summe
Organisatorische Maßnahme	1	1	1		3
Sonstige Maßnahme		2			2
nicht bekannt					3
insgesamt	1	3	1	0	8

B. 11.2. Klagen

Die Zahl der Klageverfahren hat sich im Berichtszeitraum von 14 Klagen im Jahr 2010 über 9 Klagen in 2012 und auf null Klagen in 2014 reduziert.

Tabelle 23: Anzahl der Klagen (2000 bis 2014) – ohne MHG

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

Da es keine Klagen im Jahr 2014 gab, wird nachfolgend über die Klageverfahren im Jahr 2012 berichtet. 2012 gab es insgesamt 9 Klagen, die sich auf die Umsetzung des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) bezogen. Hiervon reichten 8 männliche und 1 weibliche Beschäftigte 1 Klage ein.

Insgesamt 3 Klagen wurden bezüglich einer Stellenbesetzung eingereicht. Jeweils 1 Klage bezog sich auf Arbeitszeitveränderung beziehungsweise Ruhestandsversetzung. 4 Klagen bezogen sich auf sonstige Maßnahmen. Von den Klagen wurde 1 entsprochen. 6 Klagen wurden noch nicht entschieden und 1 Klage wurde nicht entsprochen. Der Status 1 Klage ist unbekannt.

Teil

C.

Bremische

Mehrheitsgesellschaften

C. 1. Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften

Grundlage für die Datenerhebung zum Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften⁹ sind die Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Mann und Frau in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vom 26.08.2008. Die Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden erstmalig 2010 erhoben und ausgewertet. Aufgrund unterschiedlicher organisatorischer Systeme und diverser Personalmanagementsysteme liegen zu einigen Merkmalsausprägungen nicht alle Daten vor, so dass Auswertungen und Vergleiche nicht immer möglich sind. Beispielsweise konnte eine Auswertung nach Entgeltstufen nicht vorgenommen werden, da 56,4 % der für das Berichtsjahr 2014 gelieferten Daten keiner Entgeltstufe zugeordnet werden können.

Für das Berichtsjahr 2014 haben von den 19 bremischen Mehrheitsgesellschaften (siehe Anlage 1 Seite 1 im Tabellenanhang) 18 Gesellschaften Daten übermittelt. Von den 18 Gesellschaften wurden allerdings nur die Daten von 17 Gesellschaften verwendet, da die Beschäftigten der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH in Personalunion arbeiten und somit deren Daten bereits in der Kernverwaltung des Teils B. berücksichtigt wurden.¹⁰

Periodenvergleiche bei den Mehrheitsgesellschaften sind nur bedingt möglich, da generell Daten erst ab dem Jahr 2010 vorliegen. Darüber hinaus sind die einzelnen Berichtsjahre und die einzelnen Merkmalskategorien nicht immer vollständig und/oder es gibt Änderungen im Portfolio der Mehrheitsgesellschaften, so dass die Grundgesamtheit in den einzelnen Berichtsjahren differieren kann.

C. 1.1. Frauenanteile am Personalbestand

Tabelle 24: Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (2014) - nur MHG

Beschäftigungsanzahl	2014
weibliche Beschäftigte	7.308
männliche Beschäftigte	2.768
insgesamt	10.076
davon Leitungskräfte	936
davon Abwesend	369
Frauenanteil	72,5%

Die 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften weisen für das Berichtsjahr 2014 insgesamt einen Personalbestand von 10.076 Beschäftigten aus. 7.308 Beschäftigte sind weiblich, was einem Frauenanteil von 72,5 % entspricht. Zum Berichtsstichtag sind 369 Beschäftigte abwesend, davon 95 % Frauen. Die Abwesenheitsgründe wurden jedoch nicht erfasst.

Der höchste Frauenanteil mit 90,5 % findet sich bei der BTZ Bremer Touristik Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH und der geringste mit 5,4 % bei der Werkstatt Nord gGmbH. Die übrigen erfassten bremischen Mehrheitsgesellschaften haben überwiegend einen Frauenanteil von über 50 %, mit Ausnahme der Brepark GmbH, der Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH, der Governikus

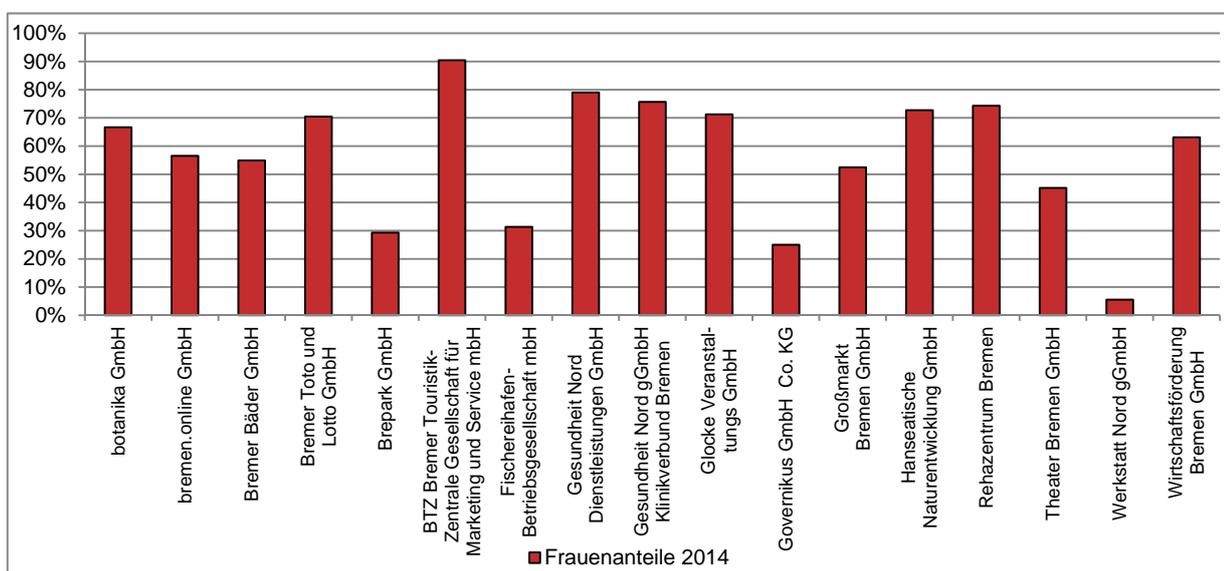
⁹ Eine Übersicht über alle Dienststellen mit Personalbestand und Frauenanteilen befindet sich im Anhang Anlage 2 auf Seite 3.

¹⁰ Keine Daten geliefert hat bremenports GmbH & Co. KG

GmbH & Co. KG und der Theater Bremen GmbH. In diesen Gesellschaften resultiert der geringe Frauenanteil im Wesentlichen aus dem hohen Anteil des zumeist männlichen technischen Personals.

Das IAB-Betriebspanel¹¹ nimmt eine Einteilung der Betriebe nach den folgenden drei Kategorien vor: Betriebe mit einem Frauenanteil zwischen 30 und 70 % gelten als ausgeglichene Betriebe, Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 70 % gelten als frauendominiert und Betriebe mit einem Frauenanteil von unter 30 % gelten laut IAB-Betriebspanel als männerdominiert. Einen Frauenanteil von unter 30 % und damit männerdominiert sind die Werkstatt Nord gGmbH, die Governikus GmbH & Co. KG sowie die Brepark GmbH. Die Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH hat einen Frauenanteil von 31,3 % und zählt entsprechend der Kategorisierung im IAB-Betriebspanel als ausgeglichener Betrieb, wobei grundsätzlich gemäß Senatsregelung eine Parität der Geschlechter angestrebt werden sollte.

Schaubild 40: Frauenanteile in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)



Quelle: Siehe Anlage 56 Seite 38 im Tabellenanhang

C. 1.2. Personalgruppen

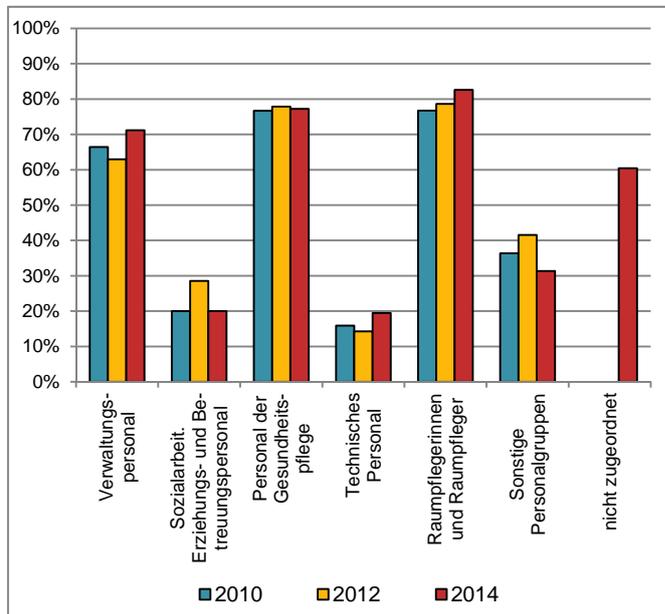
Im Jahr 2014 gehören von den Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften 78,3 % zur Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege. Der Frauenanteil in dieser Personalgruppe beträgt 77,2 %. Dieser große Anteil liegt in der hohen weiblichen Beschäftigtenzahl bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen begründet. 10,1 % gehören zur Personalgruppe Verwaltungspersonal, mit einem Frauenanteil von 71,2 %. Den höchsten Frauenanteil mit 82,6 % verzeichnet die Personalgruppe Raumpflegerinnen und Raumpfleger. Den niedrigsten Frauenanteil mit 19,5 % hat die Personalgruppe technisches Personal. Die

¹¹ IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2014, S. 8f

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

höchsten Anteile an technischem Personal mit jeweils knapp über 35 % weisen die Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen und die Theater Bremen GmbH auf.

Schaubild 41: Frauenanteile nach Personalgruppen in den Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2014)



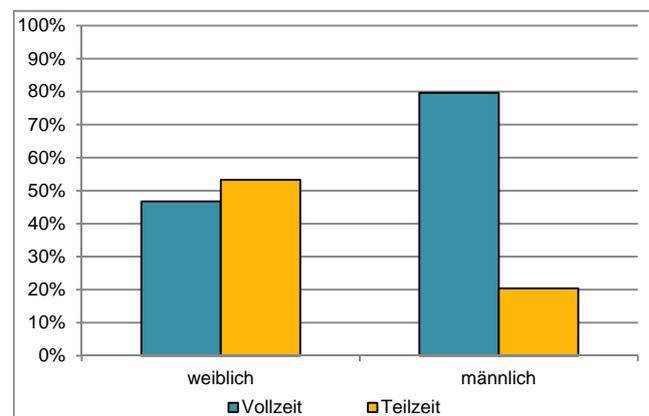
Quelle: Siehe Anlage 57 Seite 39 im Tabellenanhang

anteile in der Personalgruppe der Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter und Erziehungs- und Betreuungspersonal basieren auf der geringen Grundgesamtheit von 5 bis 10 Beschäftigten.

C. 1.3. Beschäftigungsumfang

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften arbeiten 44,2 % der Beschäftigten im Berichtsjahr 2014 in Teilzeit. Laut IAB-Betriebspanel¹² liegt der Durchschnitt in Bremen bei rund 29 %, was in etwa dem Bundesdurchschnitt entspricht. Von allen weiblichen Beschäftigten arbeiten 53,3 % in Teilzeit, von allen männlichen Beschäftigten 20,4 %. Die Anteile der Frauen in Teilzeit und Vollzeit sind somit nahezu ausglich. Der Anteil der Männer in Teilzeit ist in den Bremer Mehrheitsgesellschaften mit 20,4 % um 8 Prozentpunkte höher als im Gel-

Schaubild 42: Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht (2014) – nur MHG



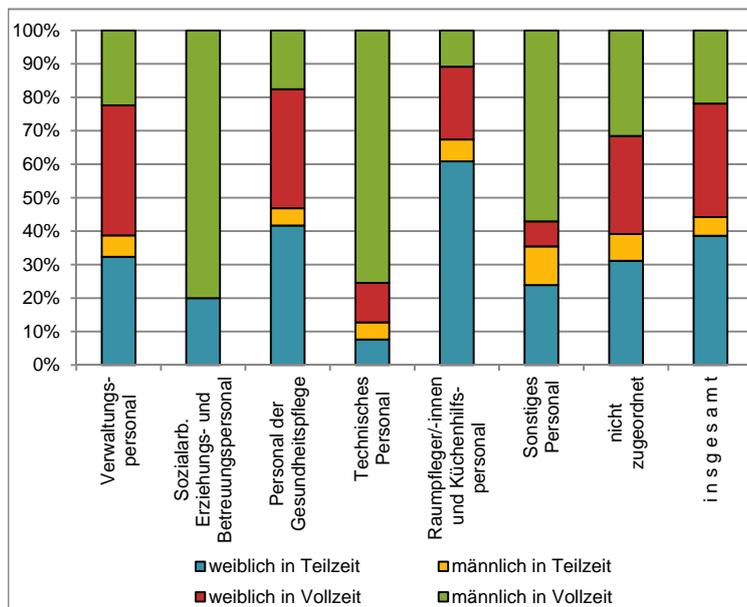
Quelle: Siehe Anlage 58 Seite 39 im Tabellenanhang

¹² Vergleiche IAB-Betriebspanel, S. 24.

tungsbereich des LGG.

Von insgesamt 4.456 Teilzeitbeschäftigten gehören 83 % zur Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege und 8,8 % zur Personalgruppe Verwaltungspersonal. Wird die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten innerhalb der einzelnen Personalgruppen untersucht

Schaubild 43: Anteil der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppe und Geschlecht (2014) – nur MHG

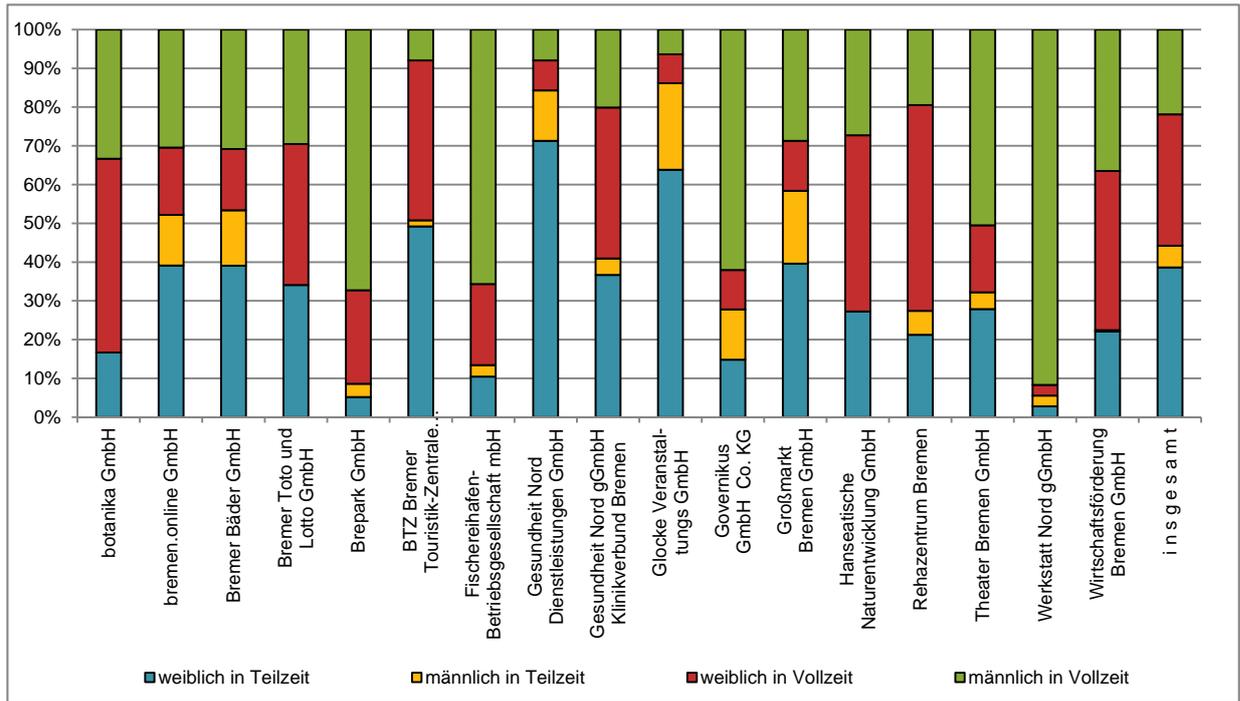


Quelle: Siehe Anlage 59 Seite 39 im Tabellenanhang

Teilzeit in der Personalgruppe Sonstiges Personal zu finden. Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung werden zurzeit nicht erhoben. Dennoch ist zu vermuten, dass die hohen Anteile der Teilzeitbeschäftigten häufig personalgruppen- oder branchentypisch sind. Der Vergleich der Anteile weiblicher und männlicher Teilzeitbeschäftigter macht deutlich, dass traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster noch weitgehend vorherrschen, aber langsam aufgelöst werden.

(vergleiche auch Schaubild 43) so ist festzustellen, dass in der Personalgruppe der Raumpflegerinnen und Raumpfleger sowie Küchenhilfspersonal der Teilzeitanteil der Beschäftigten mit 67,4 % am höchsten ist, wovon 60,9 Prozentpunkte auf weibliche Teilzeitbeschäftigte entfallen. In der Personalgruppe der Sozialarbeiter/innen sowie Erziehungs- und Betreuungspersonal arbeiten Frauen ausschließlich in Teilzeit und die Männer ausschließlich in Vollzeit, wobei hier zu beachten ist, dass in dieser Personalgruppe insgesamt nur 10 Beschäftigte arbeiten. Mit 11,6 % ist der höchste Anteil an Männern in

Schaubild 44: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2014) – nur MHG



Quelle: Siehe Anlage 60 Seite 40 im Tabellenanhang

C. 2. Leitungsfunktionen

C. 2.1. Frauenanteile in Leitungsfunktionen

Im Berichtsjahr 2014 sind von den 936 erfassten Führungskräften 450 weiblich, dies entspricht einem Anteil von 48,1 %. Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen liegt somit deutlich unter

Tabelle 25: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2010 bis 2014) – nur MHG

Anzahl der Leitungsfunktionen	Beschäftigte davon		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
2010	61	124	185	33,0%
2012	48	124	172	27,9%
2014	450	486	936	48,1%

ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Dennoch ist seit 2010 ein prozentualer Anstieg um rund 15 Prozentpunkte zu beobachten. Hierbei ist allerdings anzumerken, dass die Daten der Jahre 2010 und 2012 nur sehr bedingt mit den Daten des Jahres 2014 verglichen

werden können, da in den Jahren 2010 und 2012 die Gesundheit Nord gGmbH keine Daten zu Leitungsfunktionen geliefert hat und somit unterschiedliche Gesellschaften als Datenbasis vorliegen.

C. 2.2. Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang

Die Teilzeitquote der Beschäftigten in Leitungsfunktionen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften beträgt 2014 insgesamt 18,2 %. Von den weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen ist ein Anteil von 26,7 % teilzeitbeschäftigt, während es bei den männlichen Beschäftigten mit 10,3 % weniger als die Hälfte sind. Die Auswertung zeigt, dass die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Teilzeit möglich ist, aber auf einen kleinen Teil der Führungskräfte beschränkt ist. Die große Mehrheit der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte ist weiblich und hauptsächlich in der Leitungsebene 3 tätig.

Tabelle 26: Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang (2014) – nur MHG

Beschäftigungsumfang	Gesamt	Beschäftigte davon		Frauenanteil 2014
		weiblich	männlich	
Vollzeit	766	330	436	43,1%
Teilzeit	170	120	50	70,6%
Insgesamt	936	450	486	48,1%
Teilzeitquote 2014	18,2%	26,7%	10,3%	

C. 2.3. Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Personalgruppen

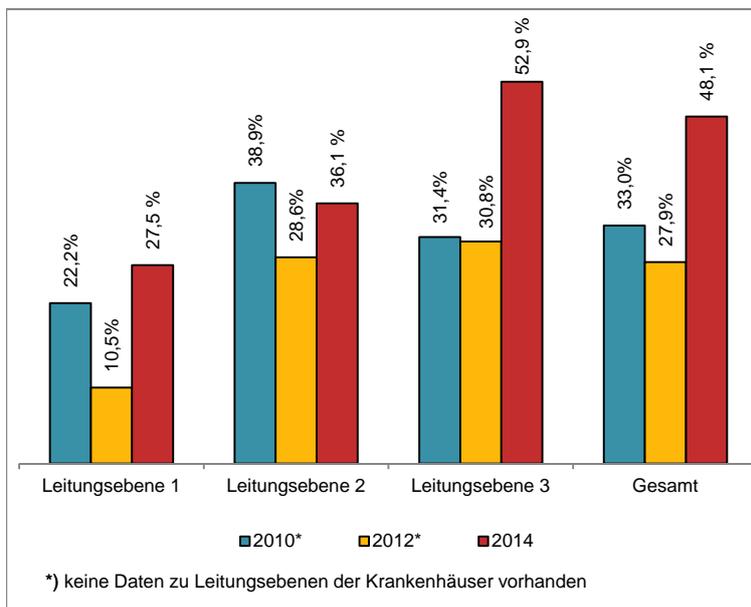
Die Frauenanteile in Leitungsfunktionen variieren in den verschiedenen Personalgruppen der Gesellschaften von 0 % bis zu 73,6 %. Die höchsten Anteile weiblicher Beschäftigter in Leitungsfunktionen finden sich beim Krankenhauspflegepersonal, beim sonstigen Krankenhauspersonal und beim sonstigen Personal.

Tabelle 27: Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2014) – nur MHG

Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	insgesamt	Beschäftigte davon		Frauenanteil 2014
		männlich	weiblich	
Verwaltungspersonal	136	70	66	48,5%
Ärzte und Zahnärzte	331	239	92	27,8%
Krankenhauspflegepersonal	227	60	167	73,6%
sonstiges Krankenhauspersonal	135	39	96	71,1%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	2	1	1	50,0%
Bautechnisches Personal	2	2	0	0,0%
Sonstiges technisches Personal	48	34	14	29,2%
Sonstiges Personal	9	4	5	55,6%
Raumpflegerinnen	1	0	1	0,0%
Hausmeister, Heizer und Hauspersonal	2	2	0	0,0%
Betriebspersonal	9	8	1	11,1%
nicht zugeordnet	34	27	7	20,6%
insgesamt	936	486	450	48,1%

C. 2.4. Frauenanteile in den Leitungsebenen

Schaubild 45: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2014) der bremischen Mehrheitsgesellschaften



Frauen sind im Berichtsjahr 2014 in den 3 Leitungsebenen unterschiedlich vertreten. Je höher die Leitungsebene, desto geringer ist der Frauenanteil. Die Leitungsebene 3 hat einen Frauenanteil von 52,9 %. Ein Periodenvergleich ist gleichwohl nur bedingt aussagekräftig, da es für die Jahre 2010 und 2012 keine Daten des Klinikverbundes gibt.

Quelle: Siehe Anlage 61 Seite 40 im Tabellenanhang

C. 3. Stellenbesetzungen

In 14 bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden im Berichtsjahr 2014 insgesamt 1.872 Stellenbesetzungen vorgenommen. 57,1 % der Stellen wurden mit Frauen besetzt. Insgesamt wurden 1.319 Stellen unbefristet und 535 Stellen befristet besetzt. Bei den befristet eingestellten Beschäftigten lag der Frauenanteil bei 64,7 % und bei den unbefristet eingestellten Beschäftigten bei 53,9 %.

Tabelle 28: Stellenbesetzungen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)

Personalgruppe	weiblich	männlich
<i>befristet eingestellte Beschäftigte</i>		
Verwaltungspersonal	44	14
Sozialarbeiter	1	
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1	
Ärzte und Zahnärzte	63	61
Krankenpflegepersonal	108	24
Sonstiges Krankenhauspersonal	120	44
Sonstiges technisches Personal	3	17
Metallhandwerker		1
Sonstige	3	24
nicht zugeordnet	15	10
insgesamt	358	195
Personalgruppe	weiblich	männlich
<i>unbefristet eingestellte Beschäftigte</i>		
Verwaltungspersonal	161	95
Schreibkräfte	3	
Sozialarbeiter		1
Erziehungs- und Betreuungspersonal		7
Ärzte und Zahnärzte	28	31
Krankenpflegepersonal	150	25
Sonstiges Krankenhauspersonal	81	32
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	49	14
Bautechnisches Personal		3
Sonstiges technisches Personal	39	143
Betriebspersonal	38	72
Raumpflegerinnen	20	1
Hausmeister, Heizer u. sonst. Hauspersonal	11	7
Fahrer, Beifahrer, Fahrer v. Arbeitsgeräten		1
KFZ-Handwerker		1
Metallhandwerker		6
Maschinisten		3
Betriebspersonal		34
Wäschereiarbeiter	2	
Strassenfeger und Müllwerker	1	10
Sonstige	14	17
nicht zugeordnet	114	105
insgesamt	597	503

Die meisten Stellenbesetzungen gab es in den beiden stärksten Personalgruppen Verwaltungspersonal und Krankenpflegepersonal. Beim Krankenpflegepersonal finden sich auch mit Abstand die meisten befristeten Stellenbesetzungen, wobei von den befristet eingestellten Personen in dieser Personalgruppe 81,8 % weiblich sind.

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

C. 4.1. Auszubildende

Im Berichtsjahr 2014 wurden insgesamt 158 Auszubildende in 8 bremischen Mehrheitsgesellschaften eingestellt, davon sind 132 Frauen und 26 Männer.

Tabelle 29: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2014) – nur MHG

Auszubildende	Beschäftigte			Frauenanteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Bewerbungen	343	285	628	54,6%
Einstellungen	132	26	158	83,5%

In 6 Gesellschaften wurden mehrheitlich oder sogar ausschließlich weibliche Auszubildende eingestellt.

Vergleiche mit vergangenen Perioden sind jedoch nicht möglich, weil die Daten nur teilweise vorliegen und unter den Gesellschaften stark differieren.

C. 4.2. Höhergruppierungen

Im Berichtsjahr 2014 sind 25 Beschäftigte höhergruppiert worden, davon waren 13 weibliche und 12 männliche Beschäftigte. Die Höhergruppierungen konzentrieren sich im Wesentlichen auf die Personalgruppen Verwaltungspersonal und sonstiges technisches Personal.

Tabelle 30: Höhergruppierungen nach Personalgruppen (2014) – nur MHG

Personalgruppe	Beschäftigte			Frauenanteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Verwaltungspersonal	10	2	12	83,3%
sonstiges technisches Personal	3	9	12	25,0%
sonstiges Personal		1	1	0,0%
insgesamt	13	12	25	52,0%

Während beim Verwaltungspersonal die weiblichen Beschäftigten mit 83,3 % bei den Beförderungen dominieren, sind es beim technischen Personal mit 75,0 % die männlichen Beschäftigten. Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Beförderungen bei 52,0 %.

C. 4.3. Fort- und Weiterbildung

Im Berichtsjahr 2014 wurden von 16 bremischen Mehrheitsgesellschaften 1.187 Fortbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer gemeldet. Nicht enthalten sind hier die Daten von der bremenports GmbH & Co. KG sowie der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen und

der Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH, da diese keine für diesen Bericht auswertbaren Daten vorhalten.

Tabelle 31: Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Fortbildungsveranstaltungen (2014) – nur MHG

Veranstaltungsart	Teilnehmer/-innen			Frauenanteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Führungskräfte	22	69	91	24,2%
IT-Fortbildungen	93	69	162	57,4%
Sonstige Veranstaltungen	589	345	934	63,1%
insgesamt	704	483	1.187	59,3%

Die Anzahl der weiblichen Fortbildungsteilnehmer ist insgesamt höher als die der männlichen Teilnehmer. Ihr Anteil liegt bei 59,3 %. Während bei den IT-Fortbildungen und den sonstigen Veranstaltungen die weiblichen Beschäftigten dominieren, sind sie bei den Veranstaltungen, die sich an Führungskräfte richten, nur mit 24,2 % vertreten.

C. 5. Frauenbeauftragte

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

Wie bereits in Kapitel C. 1 erwähnt, sind 2014 insgesamt 19 bremische Mehrheitsgesellschaften angeschrieben worden, Daten für diesen Bericht zu übermitteln. Von 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften konnten Daten in die Auswertungen miteinbezogen werden, die somit im Folgenden auch als Bezugsgröße dienen (Vergleiche Anlage 63 Seite 41 im Tabellenanhang).

Aus erhebungstechnischen Gründen wurden in den Jahren 2010 und 2012 die Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen zusammen mit der Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH als eine einzelne Einheit und somit mit einer Frauenbeauftragten dargestellt. Dies ist mit dem Jahr 2014 geändert worden, so dass beide Gesellschaften getrennt voneinander betrachtet werden.

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

Um eine Berechnung des prozentualen Anteils über das Vorhandensein von Frauenbeauftragten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften durchführen zu können, wurden Gesellschaften mit mehr als einer Frauenbeauftragten, wie zum Beispiel bei der Gesundheit Nord

Tabelle 32: Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2010 bis 2014)

Bremische Mehrheitsgesellschaften	2010	2012	2014*
Anzahl	5	5	9
Anteil	29,4%	29,4%	52,9%

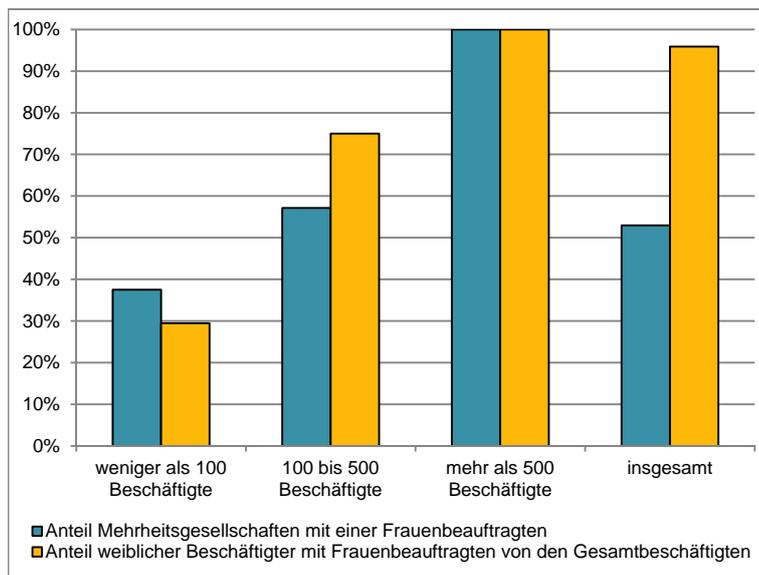
* Bezugsjahr ist das aktuelle Berichtsjahr mit 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften

gGmbH Klinikverbund Bremen mit insgesamt 5 Frauenbeauftragten, als eine Gesellschaft mit einer gewählten Frauenbeauftragten dargestellt.

Die Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften, in denen eine Frauenbeauftragte gewählt wurde, ist von jeweils 5 Frauenbeauftragten in den Jahren 2010 und 2012 auf 9 Frauenbeauftragte im Jahr 2014 gestiegen. Somit ist in 52,9 % der bremischen

Mehrheitsgesellschaften (mindestens) eine Frauenbeauftragte vorhanden.

Schaubild 46: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2014)



Quelle: Siehe Anlage 64 Seite 41 im Tabellenanhang

Frauenbeauftragten vertreten. In den bremischen Mehrheitsgesellschaften in denen 100 bis 500 Beschäftigte tätig sind, liegt der Anteil der Gesellschaften mit einer Frauenbeauftragten bei 57,1 %, wobei 75 % der Mitarbeiterinnen von einer Frauenbeauftragten vertreten werden. Bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften mit über 500 Beschäftigten werden die Frauen zu 100 % durch Frauenbeauftragte vertreten.

C. 5.2. Befreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Frauenbeauftragte sind von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgabe erforderlich ist (vergleiche § 6 Absatz 6 Satz 2 der Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in den Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen).

Von insgesamt 14 gewählten Frauenbeauftragten im Jahr 2014 (vergleiche auch Anlage 63 auf Seite 41 im Tabellenanhang) haben 57,1 % für Ihre Tätigkeit Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe erhalten. Eine Frauenbeauftragte wurde aufgrund organisatorischer Änderungen befreit, während 5 Frauenbeauftragte, dies entspricht 35,7 %, keine Befreiung von ihrer Tätigkeit erhalten. Von den insgesamt 9 Stellvertreterinnen wurde keine von ihrer beruflichen Tätigkeit befreit.

Um zu untersuchen, ob es eine Abhängigkeit zwischen der Größe der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der Beschäftigung von Frauenbeauftragten gibt, wurden die bremischen Mehrheitsgesellschaften zunächst in drei Größenklassen eingestuft: Der Anteil der Mehrheitsgesellschaften, die mindestens eine Frauenbeauftragte gewählt haben, ist in den Mehrheitsgesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten am geringsten. Etwa 37,5 % dieser Mehrheitsgesellschaften haben eine Frauenbeauftragte gewählt. In diesen Mehrheitsgesellschaften werden 29,5 % der Mitarbeiterinnen von einer

Tabelle 33: Art der Befreiung von der beruflichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2014) – nur MHG

Art der Befreiung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	3	21,4%		
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	0			
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	5	35,7%		
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	0			
Stundenreduzierung - keine Angaben	0			
Organisatorische Veränderungen	1	7,1%		
Keine Befreiung	5	35,7%	9	100,0 %
Keine Angaben	0			
Gesamt	14	100,0%	9	100,0 %

C. 6. Frauenförderpläne

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

C. 6.1. Frauenförderpläne

Von den 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die in diesem LGG-Bericht berücksichtigt werden, haben 9 Gesellschaften einen Frauenförderplan. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass die Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH im Frauenförderplan der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen enthalten ist, nachfolgend aber trotzdem als zwei getrennte Gesellschaften voneinander betrachtet werden. Die Anzahl der Frauenförderpläne in den bremischen Mehrheitsgesellschaften ist seit den Jahren 2010 und 2012 gestiegen. Somit verfügen 52,9 % aller bremischen Mehrheitsgesellschaften im Jahr 2014 über einen Frauenförderplan.

Tabelle 34: Entwicklung der Anzahl der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen (2010 bis 2014) – nur MHG

Bremische Mehrheitsgesellschaften	2010	2012	2014
Anzahl	6	6	9
Anteil*	35,3%	35,3%	52,9%

* Bezugsjahr ist das aktuelle Jahr 2014 mit 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften

Tabelle 35: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2014) – nur MHG

Begründung	Dienststellen	Beschäftigte		
		gesamt	weiblich	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil	4	314	239	76,1%
Sonstiges	4	1.261	903	71,6%
gesamt	8	1.575	1.142	72,5%
In Prozent aller Dienststellen / Beschäftigten	47,1%	15,6%	15,6%	

8 der bremischen Mehrheitsgesellschaften haben keinen Frauenförderplan. Hiervon geben 4 Gesellschaften als Gründe für das Fehlen entweder einen zu geringen Personalbestand und/oder einen sehr hohen Frauenanteil an. Ebenfalls 4 der 8 Mehrheitsgesellschaften haben sonstige Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen gemeldet.

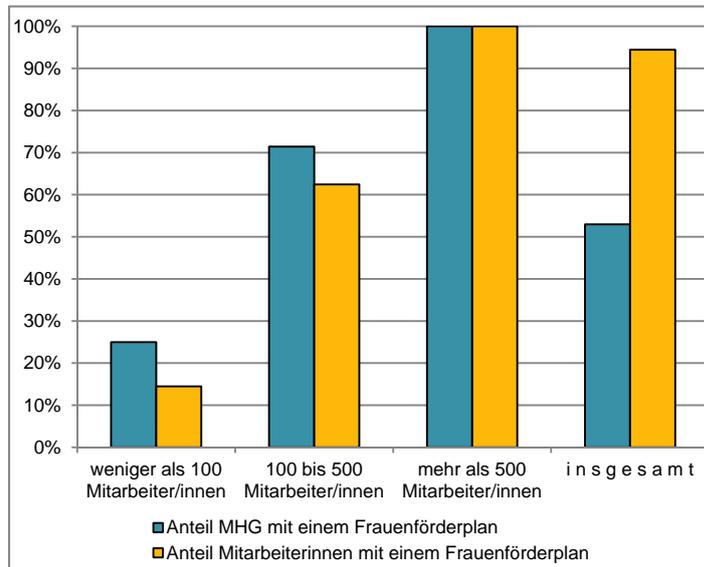
C. 6.2. Ziel- und Zeitvorgaben

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

C. 6.3. Frauenförderpläne nach Größe der Mehrheitsgesellschaften

Von den 9 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die über einen Frauenförderplan verfügen, beschäftigen 2 Institutionen weniger als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenförderplan umfasst insgesamt 14,5 % dieser Mitarbeiterinnen. 5 der Mehrheitsgesellschaften mit einem Frauenförderplan verfügen über 100 bis 500 Beschäftigte, dies entspricht 71,4 % der Gesellschaften in dieser Gruppierung, wobei 62,4 % der Mitarbeiterinnen davon erfasst sind. 2 Gesellschaften verfügen über mehr als 500 Beschäftigte und besitzen einen gemeinsamen Frauenförderplan, so dass hier 100 % der Mitarbeiterinnen erfasst sind.

Schaubild 47: Anteile der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2014) – nur MHG



Quelle: siehe Anlage 68 Seite 43 im Tabellenanhang

Stellungnahme der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Bremische Zentralstelle
für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau

Bearbeitet von:

J. Drallmeyer

T. 15233

A. Quick

T. 4993

Bremen, 20.09.2016

Stellungnahme der ZGF zum Personalbericht 2016, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten der Jahre 2012 und 2014

Das Landesgleichstellungsgesetz ist im Jahr 2015 25 Jahre alt geworden. 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 2010 erstellt.

Die ZGF begrüßt die Vorlage des aktuellen und ausführlichen Berichts, der die Daten und die Aktivitäten der Ressorts und der Gesellschaften abbildet. Der Bericht umfasst die Beschäftigtenstrukturanalysen der Jahre 2012 und 2014. Als Vergleichsjahr wird das Jahr 2010 herangezogen. Er umfasst die Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen, die Eigenbetriebe und Sonderhaushalte sowie die Stadtgemeinde Bremerhaven und die nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen. Sie gehören zum Geltungsbereich des LGG. Außerdem wurden wie bereits im letzten Bericht die bremischen Mehrheitsgesellschaften aufgrund des Senatsbeschlusses vom 26.08.2008 in die Berichterstattung aufgenommen. Die ZGF begrüßt in diesem Zusammenhang, dass der vorliegende Bericht neu gegliedert wurde und nun in einem Berichtsteil die Gesamtergebnisse vorgestellt werden, in einem Teil über die Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG und in einem andern Teil über die Beschäftigten in den Mehrheitsgesellschaften berichtet wird. Dadurch ist die Entwicklung auch in den Mehrheitsgesellschaften besser nachzuvollziehen.

Leider wird aus dem Bericht nicht deutlich herausgestellt, dass für die Mehrheitsgesellschaften nicht das LGG selbst gilt, sondern eigene „Regeln des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“, die im Senatsbeschluss vom 26.08.2008 gefasst wurden. Diese Regelungen unterscheiden sich vom LGG insbesondere bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, der Wahl der Frauenbeauftragten und ihren Möglichkeiten, Maßnahmen

der Leitung zu widersprechen sowie den zu erhebenden Daten. Zudem ist im Geltungsbereich des Senatsbeschlusses die Aufstellung von Frauenförderplänen erst ab einer Beschäftigtenzahl von 20 oder mehr verpflichtend.

Die ZGF bittet darum, in künftigen Berichten den Unterschied zwischen dem Geltungsbereich des LGG und des Senatsbeschlusses vom 26.08.2008 deutlicher herauszustellen, um Missverständnisse zu vermeiden.

Der Senat hat sich seit Beschluss dieser Regelungen dafür eingesetzt, dass die Gesellschaften bei anstehenden Satzungsänderungen die Senatsregelungen in ihren Satzungen integrieren. Der Personalbericht enthält keine Angaben darüber, wie viele Mehrheitsgesellschaften insgesamt vorhanden sind und in wie vielen davon die Senatsregelungen verankert wurden. Aus dem Bericht geht nur hervor, dass von 19 Gesellschaften 18 Daten geliefert haben und davon nur 17 Gesellschaften im Bericht berücksichtigt werden konnten.

Die ZGF bittet den Magistrat Bremerhaven darum, für künftige Berichte differenzierte Daten zu liefern, damit diese im Bericht dargestellt werden können. Denn leider wurde seitens Bremerhavens der Bitte der ZGF aus der Stellungnahme zum letzten Bericht nicht nachgekommen, zukünftig die Berichterstattung über die Frauenförderung in Bremerhaven genauso ausführlich wie für die Bremer Dienststellen vorzunehmen, den Stand der einzelnen Dienststellen wiederzugeben und dies in einem eigenen Berichtsteil darzustellen. Stattdessen wurden die Dienststellen in Bremerhaven als eine Dienststelle mit nur einer Frauenbeauftragten dargestellt. Das ist zu bedauern, denn einerseits lässt dieses Vorgehen die Wertschätzung für die Frauenbeauftragten in den Bremerhavener Dienststellen und ihre Arbeit vermissen und andererseits ist die Entwicklung in Bremerhaven so nicht nachvollziehbar.

Stellungnahme im Einzelnen:

Geltungsbereich des LGG ohne Mehrheitsgesellschaften

Die ZGF begrüßt ausdrücklich, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG im Vergleich zum letzten Berichtsjahr 2010 um 1,2 Prozentpunkte auf 57% angestiegen ist. Dies deutet darauf hin, dass sich ein geschlechtersensibles Einstellungsverfahren durchgesetzt hat, im Zuge dessen ausgeschiedene männliche Beschäftigte durch mehr Frauen in den jüngeren Jahrgängen ersetzt worden sind. Der Frauenanteil liegt demzufolge im Jahr 2014 in allen Altersgruppen deutlich über 50 Prozent.

Allerdings bleibt weiter zu kritisieren, dass die horizontale Segregation nach Geschlechtern geblieben ist.

Horizontale Segregation nach Geschlechtern

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 97,7 Prozent folgen das Erziehungs- und Betreuungspersonal mit 82,4 Prozent. Frauenanteile über 60 Prozent finden wir in frauentypischen Bereichen wie der Gesundheitspflege mit 69,1 Prozent, dem Verwaltungspersonal einschl. Textverarbeitung mit 68,3 Prozent und beim Justizpersonal mit einem Frauenanteil von 65,9 Prozent.

Deutlich unterdurchschnittlich sind Frauen dagegen vertreten bei der Feuerwehr mit lediglich 3,2 Prozent (2010: 2,7 Prozent) sowie bei der Polizei mit 23,8 Prozent (2010: 20,2 Prozent), auch wenn in beiden Bereichen ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen ist. Auch beim Strafvollzugspersonal (21,4 Prozent gegenüber 21,2 Prozent in 2010) und beim technischen Personal (33,7 Prozent gegenüber 31,1 Prozent in 2010) ist der Frauenanteil leicht angestiegen. **Diese kontinuierliche Entwicklung ist durchaus positiv zu betrachten, aber dennoch weisen die Zahlen darauf hin, dass in diesen spezifischen Bereichen noch immer erheblicher Nachholbedarf besteht.**

Vermehrte Anstrengungen sollten darauf gerichtet werden, Frauen auch für die Tätigkeiten in den Forschungs- und Technikbereichen innerhalb des Öffentlichen Dienstes, der Sonderhaushalte und der Stiftungen des öffentlichen Rechts zu gewinnen. Es ist bekannt, dass genau dort mehr männliche Beschäftigte als weibliche tätig sind.

Mit verstärkten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie bspw. flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch durch geschlechtersensiblere Einstellungsverfahren sollten diese Berufsfelder auch für Frauen attraktiver gemacht werden.

Das Geschlechterverhältnis beim Lehrpersonal hat sich mit einem Frauenanteil von 63,1 Prozent (2010: 59,6 Prozent) mehr als angeglichen. Auch für Lehrkräfte gilt jedoch: Je höher die Entlohnungsstufe, desto niedriger wird der Frauenanteil. Der Frauenanteil im Primarbereich liegt mit 88 Prozent deutlich über dem Frauenanteil in Sek II (52 Prozent). Dies gibt Anlass dazu, vor allem für den Primarbereich verstärkt Männer als Lehrkräfte zu gewinnen.

Vertikale Segregation nach Geschlechtern

Insgesamt verteilen sich die Geschlechter in den Laufbahngruppen nach wie vor ungleich, allerdings sind in Laufbahngruppe II erfreuliche Entwicklungen zu verzeichnen. In der Laufbahngruppe I dominieren die Frauenanteile erheblich (78 bzw. 66,3 Prozent), während sich die Geschlechteranteile in Laufbahngruppe II verglichen mit dem Berichtsjahr 2010 immer stärker aneinander annähern (53,6 bzw. 49 Prozent Frauenanteil gegenüber 51,5 bzw. 45,7 Prozent in 2010). **Dieser positive Trend sollte weiter fortgesetzt werden.**

Leitungsebene

Im Jahr 2014 waren 40,1 Prozent aller Führungsfunktionen im Geltungsbereich des LGG mit Frauen besetzt. Gegenüber 2010 (37,3 Prozent) handelt es sich hier um einen erneuten Zuwachs an Frauen in Leitungspositionen. In diesem Zusammenhang ist positiv zu bewerten, dass sich dies auch in den Entlohnungsstufen widerspiegelt. So hat die Entlohnungsstufe 14 den zweithöchsten Frauenanteil mit 60,6 Prozent. **Dass 15,8 Prozent der Frauen (gegenüber lediglich 4,2 Prozent der Männer) ihre Führungsfunktion in Teilzeit ausüben, zeigt, dass Führung auch mit reduzierter Stundenzahl funktioniert und auch in Leitungsfunktionen die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem möglich ist. Da Männer davon offensichtlich erheblich weniger Gebrauch machen, empfiehlt die ZGF Maßnahmen, die darauf hinwirken, dass die Frage der Vereinbarkeit beide Geschlechter gleichermaßen anspricht und Angebote, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben, auch Männern nahe gebracht werden.**

Betrachtet man die letzten 14 Jahre, so hat sich der Anteil an Frauen in Leitungspositionen um 12,6 Prozentpunkte erhöht. Dies ist für Bremen ein erfreuliches Ergebnis. Die Entwicklung des Frauenanteils auf den verschiedenen Leitungsebenen zeigt, dass noch Maßnahmen notwendig sind, um ihn zu steigern.

So ist die erste Leitungsebene (Dienststellenleitungen, Geschäftsführungen etc.) mit 51,2 Prozent Frauen (2010: 46,8 Prozent) erstmals mehr als zur Hälfte mit Frauen besetzt! Besonders erfreulich ist, dass der Frauenanteil in der zweiten Leitungsebene seit 2010 von 29,5 Prozent auf 40,5 Prozent angestiegen ist. Da aus der zweiten Leitungsebene in der Regel der Nachwuchs für die erste rekrutiert wird, ist dieser Zuwachs besonders positiv. In der dritten Leitungsebene ist der Frauenanteil gegenüber dem letzten Bericht auf 33,7 Prozent (2010: 36 Prozent) gesunken, hierauf sollte künftig ein besonderes Augenmerk gelegt werden.

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

Die Fortschreibung der Tabelle (Anlage 26, S. 21 LGG) sollte nach Ansicht der ZGF in dieser Form weiter fortgeführt werden.

Strukturmerkmal Entgeltgleichheit

Die Segregation nach Geschlechtern spiegelt sich auch in der statistischen Ungleichheit der Entgelte nach Geschlechtern wider. Frauen sind in den unteren Lohnstufen überproportional vertreten. Im Trend nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Entlohnungsstufe ist. Lediglich im Bereich der Entlohnungsstufe 12 und 13, wo die Lehrkräfte und Forschungspersonal angesiedelt sind, stellen die Frauen mit 61,7 bzw. 56,9 Prozent mehr als die Hälfte der

Beschäftigten. Positiv ist auch zu verzeichnen, dass seit 2010 der Frauenanteil in den Entlohnungsstufen 1 bis 3 und 5 leicht gesunken und ab der Entlohnungsstufe 6 gestiegen ist. In den höchsten Entlohnungsstufen 20-23 ist der Frauenanteil von 23,5 Prozent in 2010 auf immerhin 35,5 Prozent gestiegen.

Die Darstellung zur Repräsentanz in den Entlohnungsstufen basierend auf dem Strukturindex wurde bereits im letzten Bericht von der ZGF als schwer nachvollziehbar bewertet. Da diese Berechnungsgrundlage weiterhin angewendet wird, beziehen wir uns an dieser Stelle auf die Kritik vom letzten Mal und empfehlen für den kommenden Bericht eine andere Darstellung, um die Entgelt Differenz transparenter und nachvollziehbarer darzustellen.

Nach der vorliegenden Berechnungsmethode befinden sich Frauen, verglichen mit dem letzten Bericht, durchschnittlich in der Entlohnungsstufe 10 (2010: Entlohnungsstufe 11), während ihre männlichen Kollegen durchschnittlich in Entlohnungsstufe 11 (2010: 12) liegen.

Der Abstand beträgt also nach wie vor etwa eine Entlohnungsstufe, wobei das durchschnittliche Lohnniveau offensichtlich um eine Entgeltstufe gesunken ist. Positiv hervorzuheben ist, dass sich der Strukturindex in der Kernverwaltung bei den Geschlechtern angeglichen hat. Dies entspricht ungefähr der Entlohnungsstufe 11.

Am eklatantesten ist der Lohnabstand bei den Anstalten des öffentlichen Rechts sowie an den Hochschulen und an der Universität Bremen (durchschnittliche Entlohnungsstufe 12 bei den Frauen gegenüber Entlohnungsstufe 14 bei den Männern) Hier zeigt sich deutlich, dass das Lehr- und Forschungspersonal immer noch männlich dominiert ist, während im niedriger eingruppierten Verwaltungsbereich überwiegend Frauen arbeiten.

Im Eigenbetrieb Bremen, den Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, beim Magistrat Bremerhaven und im sonstigen Geltungsbereich sind weibliche Beschäftigte grundsätzlich eine Entlohnungsstufe unter ihren männlichen Kollegen eingruppiert.

Lediglich im Eigenbetrieb Bremerhaven sind die weiblichen Beschäftigten durchschnittlich höher eingruppiert als ihre männlichen Kollegen, was damit zusammen hängt, dass die Mehrheit der männlichen Beschäftigten als Fahrer sowie als Müllwerker tätig sind, wohingegen die weiblichen Beschäftigten überwiegend als Verwaltungskräfte arbeiten.

In der Auswertung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG (2014) – ohne Mehrheitsgesellschaften – wird deutlich, dass in den höheren Entlohnungsstufen die Frauenanteile generell häufig bei unter 50 Prozent liegen, also unterrepräsentiert sind. Gerade bei der Feuerwehr, beim Strafvollzugspersonal und bei der Polizei zeigt sich dies besonders drastisch.

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

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 und vor vier Jahren, auch im Personalbericht die Partizipation der Geschlechter am Gesamteinkommen des Personalkörpers (unter Bereinigung von Teilzeit) auszuweisen.

Strukturmerkmal Höhergruppierung und Beförderung

Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen ist bis zum Jahr 2012 kontinuierlich auf 53,5 Prozent angestiegen, im Jahr 2014 aber unter einen Wert von 50 Prozent gesunken.

Seit 2014 steigt der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Gesamtbestand wieder an. Es wurden aber nur 3,8 Prozent der beschäftigten Frauen befördert oder höhergruppiert gegenüber 5,2 Prozent aller männlichen Beschäftigten. Hervorzuheben ist auch, dass der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen mit steigender Laufbahngruppe abnimmt.

Auffällig ist, dass die Disparitäten zwischen den Geschlechtern hier seit 1998 unverändert bleiben.

Stellenbesetzungen

Der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen im Jahr 2014 beträgt 61,0 Prozent und ist – nach kurzem Anstieg in 2012 - damit im Vergleich zum vorherigen Bericht leicht gesunken (2010: 61,8 Prozent, 2012: 64,9 Prozent). Auffällig ist, dass im Eigenbetrieb Bremerhaven, beim Strafvollzugspersonal und bei der Feuerwehr 2014 keine Frauen eingestellt wurden. Beim Personal in der Pflege, im Erziehungs- und Betreuungsbereich, im Bildungs- und im Verwaltungsbereich liegen die Frauenanteile deutlich über 70 Prozent. Unter den Raumpfleger/innen und beim Küchenhilfspersonal beträgt der Frauenanteil 94,2 Prozent.

Fazit ist, dass zwar die Stellenbesetzungsquote von Frauen recht hoch ist, sie zahlenmäßig aber überwiegend in Bereichen mit niedrigeren Lohngruppen eingestellt wurden als die überwiegende Anzahl männlicher Beschäftigter.

Allerdings ist zu verzeichnen, dass die größte Anzahl der Stellen mit weiblichen Beschäftigten in der Entlohnungsstufe 13 besetzt wurde, gefolgt von Entlohnungsstufe 9, und dabei der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen jeweils höher ist als der am Bestand.

Von den insgesamt 725 neu begründeten Beschäftigungsverhältnissen in 2014 sind 55,7 Prozent befristet, wobei der Frauenanteil daran bei 65,8 Prozent liegt. Der überwiegende Anteil der befristeten Einstellungen wird im Magistrat Bremerhaven vorgenommen. Dort sind drei Viertel der befristet beschäftigten Frauen. **Den hohen Anteil an befristeten Einstellungen vor allem von Frauen sieht die ZGF sehr kritisch.**

Strukturmerkmal Teilzeitquote

Insgesamt hat sich die Anzahl der Arbeitszeitveränderungen seit 2010 und auch der Frauenanteil selbst an den Veränderungen erhöht. Schwerpunktmäßig erhöhten Beschäftigte

ihre Arbeitszeiten bei der Polizei, an der Universität, im Schulbereich und in den Kindertagesstätten.

Die Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt und höchster Frauenanteil an den Beschäftigten, verzeichnet als einzige Laufbahngruppe mit 93,1 Prozent einen höheren Frauenanteil an Arbeitszeitreduzierungen als an den Arbeitszeiterhöhungen. Mit steigender Laufbahngruppe nimmt der Frauenanteil an den Arbeitszeitveränderungen/-Kürzungen ab, ist aber mit 68,6 (Verkürzung) bzw. 70 Prozent (Erhöhung) in Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, noch immer recht hoch.

Insgesamt liegt die Teilzeitquote in 2014 bei 35,2 Prozent (2010: 37,5 Prozent). Mit 52,2 Prozent sind mehr als die Hälfte der Frauen in Teilzeit beschäftigt, das ist seit dem letzten Berichtszeitraum eine leichte Verminderung. Dagegen sind 12,7 Prozent der Männer in Teilzeit beschäftigt. Darin spiegelt sich wider, dass Frauen für den Großteil der familiären Aufgaben zuständig sind. Es stellt sich jedoch die Frage, inwieweit die Teilzeitbeschäftigung unfreiwillig besteht.

Wünschenswert ist, dass für zukünftige Berichte die Beschäftigten in Teilzeit befragt werden, ob sie mit ihrem Umfang der Beschäftigung zufrieden sind bzw. an welchen Stellen Wünsche nach einem höheren Stundenumfang bestehen, um dann diese Beschäftigten verstärkt in den Fokus von Aufstockungen zu nehmen.

Auszubildende

2014 wurden insgesamt 1032 Auszubildende in mehr als 70 unterschiedlichen Ausbildungsberufen eingestellt. Der Frauenanteil an den Einstellungen entspricht 58,5 Prozent und ist damit im Vergleich zu 2010 um 0,2 Prozentpunkte gesunken.

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den gewerblich-technischen Berufen liegt bei 39,6 Prozent und ist damit leider wieder etwas gesunken (2010: rund 45 Prozent). Ein gutes Beispiel ist das Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung, wo vier von zehn Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen wurden.

Leider sind die Berufe im Einzelnen nicht wie im letzten Bericht mit geschlechterdifferenzierten Bewerbungs- und Einstellungszahlen ausführlich dargestellt. **Die ZGF bittet darum, diese Darstellungsweise im nächsten Bericht wieder aufzunehmen. Wieder einmal wird deutlich, dass weiterhin intensiv darauf hingewirkt werden muss, Berufsorientierung möglichst früh geschlechtersensibel auszurichten, damit Mädchen (und Jungen) gar nicht erst in ein geschlechterstereotypes Berufswahlverhalten hinein wachsen. Die gezielte und gut vor- und nachbereitete Durchführung des Girls' Days an Schulen, der Praktika in den Jahrgangsstufen 8-10 sowie eine gendersensible Qualifikation der Berufsorientierungskräfte, die demnächst ihre Arbeit an Schulen aufnehmen werden, spielen dabei eine wichtige Rolle.**

Bremische Mehrheitsgesellschaften

In den Bremischen Mehrheitsgesellschaften ist mit 72,5 Prozent ein erfreulich hoher Frauenanteil an den Beschäftigten zu verzeichnen, allerdings wird auch hier deutlich, dass

Frauen in den technischen Bereichen (Werkstatt Nord gGmbH, BREPARK, Theater Bremen GmbH, Fischereihafen-Betriebsgesellschaft, Governikus GmbH & Co KG) deutlich unterrepräsentiert sind.

Interessant ist, dass der Frauenanteil am technischen Personal im Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen und im Theater Bremen mit 35% relativ hoch ist.

Teilzeitquote

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften liegt die Teilzeitquote bei 44,2 Prozent, also etwas höher als im öffentlichen Dienst. Von allen weiblichen Beschäftigten arbeiten über die Hälfte (53,3 Prozent) in Teilzeit, die männlichen Beschäftigten liegen knapp über 20 Prozent. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster herrschen offenbar noch vor, sind aber offensichtlich schon weiter in der Auflösung begriffen als im Geltungsbereich des LGG, wo die männliche Teilzeitquote um fast acht Prozentpunkte niedriger liegt.

Der Teilzeitanteil der Beschäftigten ist in der Personalgruppe der Raumpflegerinnen und Raumpfleger sowie Küchenhilfspersonal mit 67,4 Prozent am höchsten. **Die hohe Teilzeitquote in den niedrigen Entlohnungsstufen ist im Hinblick auf die Notwendigkeit einer existenzsichernden Beschäftigung sehr kritisch zu sehen.**

Leitungsebene

Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen liegt im Berichtsjahr 2014 zwar bei auf den ersten Blick erfreulichen 48,1 Prozent, damit aber deutlich unter ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten. Hervorzuheben ist, dass die weibliche Führungsquote seit 2010 um 15 Prozentpunkte angestiegen ist. Das deutet darauf hin, dass Maßnahmen ergriffen wurden, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen. Allerdings ist die Datengrundlage hier noch nicht wirklich belastbar.

Es gilt auch hier: Je höher die Leitungsebene, desto geringer ist der Frauenanteil daran.

Stellenbesetzungen

57,1 Prozent der Stellen in den 14 bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden mit Frauen besetzt, wobei der Frauenanteil an den befristeten Beschäftigten bei 64,7 Prozent lag (in der Verwaltung liegt der Anteil deutlich über dem der Männer, aber auch in der Krankenpflege und beim sonstigen Krankenhauspersonal, siehe Tabelle 28, S. 69 LGG Bericht).

Auszubildende

Bei den neu eingestellten Auszubildenden ist der Frauenanteil bei erfreulichen 83,5 Prozent. In sechs Gesellschaften wurden mehrheitlich oder ausschließlich weibliche Auszubildende eingestellt.

Höhergruppierung und Beförderung

Höher gruppiert und befördert wurden Frauen und Männer zu gleichen Anteilen, allerdings in unterschiedlichen, „geschlechtstypischen“ Bereichen (Verwaltung/sonstiges technisches Personal).

Weiterbildung

Bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften lag der Frauenanteil bei 59,3 Prozent. Allerdings sind Frauen bei den Veranstaltungen, die sich an Führungskräfte richten, nur mit 24,2 Prozent vertreten.

Leider lässt sich zum Strukturmerkmal Entgeltgleichheit bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften keine Aussage treffen, da die Daten nicht einheitlich erhoben werden können. Es bietet sich an, in den einzelnen Gesellschaften ein Verfahren zur Entgeltanalyse durchzuführen oder, falls sie eines durchgeführt haben, die Ergebnisse zu veröffentlichen. Die ZGF plädiert ausdrücklich dafür, dass auch die bremischen Mehrheitsgesellschaften ihre Entgeltpraxis transparent machen und analysieren, ob Fälle von Entgeltungleichheit in einzelnen Bereichen vorliegen. Basierend auf den Ergebnissen können dann entsprechende Lösungsansätze entwickelt werden.

Frauen in Gremien

Der Anteil der Frauen an der Entsendung in die vom Bericht erfassten Gremien hat sich seit dem Jahr 2000 von 30,7 Prozent über 50,5 Prozent in 2010 auf etwa 53,8 Prozent im Jahr 2014 erhöht, wobei im Vergleich zum Jahr 2012 wieder ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist. In diesem Jahr lag die Frauenquote bei Entsendungen in Gremien bei 55,4 Prozent. Die gesetzlich geforderte Frauenquote von 50 Prozent ist im Jahr 2014 bei der Entsendung in Öffentliche Ämter (58,3 Prozent), Konferenzen (62,5 Prozent), repräsentative Funktionen (75,9 Prozent), Veranstaltungen (72,1 Prozent), Personalauswahlgremien (53,8 Prozent) und sonstige Gremien (55,5 Prozent) übererfüllt. Insbesondere bei der Entsendung in Gremien mit repräsentativen Funktionen ist gegenüber 2010 ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (von 49,8 in 2010 Prozent auf 75,9 Prozent in 2014). Gegenüber 2012 ist jedoch bei den öffentlichen Ämtern, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, Personalauswahlgremien und sonstigen Gremien jeweils ein Rückgang zu verzeichnen. Besonders deutlich wird dies bei den Delegationen (65,0 Prozent in 2012 sank auf 42,9 Prozent in 2014). Hier wird die Frauenquote von 50 Prozent nun nicht mehr erfüllt. Ebenso bei den Kommissionen (42,9 Prozent) und bei Arbeitsschutzausschüssen (hier stieg die Frauenquote von 38,3 Prozent in 2012 auf 45,2 Prozent in 2014). Insgesamt sind mit 53,8 Prozent überwiegend Frauen in Gremien entsendet worden. **Das wertet die ZGF als besonders erfreulich, zeigt es doch, dass sich in den Dienststellen eine höhere Akzeptanz des LGG und Wertschätzung der Fähigkeiten von Frauen entwickelt. Bei der Entsendung in Delegationen, Kommissionen und Arbeitsausschüssen sind die Dienststellenleitungen gefragt, um künftig die Quote zu erfüllen.**

Frauenbeauftragte und Frauenförderpläne

Frauenbeauftragte

In dem Bericht sind 94 Dienststellen im Geltungsbereich des LGG als Bezugsgrößen erfasst worden (von insgesamt 104 Dienststellen, die durch die Zusammenfassung von Dienststellen mit gemeinsamer Frauenbeauftragter auf die Bezugsgröße von 94 reduziert wurde) in denen in 66 Dienststellen Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen gewählt wurden, damit sind 81, 3 Prozent aller weiblichen Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG von einer Frauenbeauftragten vertreten. 2010 waren es 76 Frauenbeauftragte in 99 Dienststellen.

Die ZGF appelliert an die Dienststellenleitungen, in deren Dienststellen keine Frauenbeauftragten gewählt wurden, die Frauen zu motivieren, sich für dieses Amt zur Verfügung zu stellen.

Bei der Anzahl der Freistellungen lässt sich eine positive Entwicklung feststellen. Insgesamt hat sich die Zahl der Freistellungen gemessen an den Darstellungen im LGG Bericht von 2011 erhöht. Während im letzten LGG Bericht noch mehr als 50 Prozent der Frauenbeauftragten gar keine Freistellung erhielten, sind es im Geltungsbereich des LGG noch 35,5 Prozent der Frauenbeauftragten (27 Frauen), die Ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte ohne Stundenreduzierungen oder organisatorische Entlastung neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit bewältigen müssen. Von den 48 Stellvertreterinnen waren im Jahr 2014 56,3 Prozent ganz ohne Befreiung. **Die ZGF begrüßt die positive Entwicklung bei den Freistellungen der Frauenbeauftragten und appelliert an die Dienststellenleitungen, deren Frauenbeauftragte noch keine Freistellung erhalten, gemeinsam mit den Frauenbeauftragten Lösungen zu finden, die die Frauenbeauftragten für dieses Amt entlasten. Die ZGF beanstandet, dass immerhin 17 von 76 befragten Dienststellen (22,2 Prozent) keine Auskunft über Freistellungsregelungen gegeben haben.**

Frauenförderpläne

Im Jahr 2014 verfügten 60 Dienststellen, (63,8 Prozent) im Geltungsbereich des LGG über Frauenförderpläne, das ist im Vergleich zum letzten Bericht eine mehr. Insgesamt sind 17, 9 Prozent aller weiblichen Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG in Dienststellen beschäftigt, die keinen Frauenförderplan haben. Als Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen in 33 Dienststellen wurden wie im letzten Bericht am häufigsten (17-mal) ein geringer Personalbestand und/oder insbesondere ein hoher Frauenanteil gemeldet. **Die ZGF weist erneut darauf hin, dass auch in Dienststellen mit hohem Frauenanteil ein Frauenförderplan zu erstellen ist (vgl. Stellungnahme zum letzten Bericht) und erwartet von den Dienststellenleitungen, in denen Frauenförderpläne bisher fehlen, zeitnah einen Frauenförderplan vorzulegen.**

In 6 Dienststellen, in denen Frauenförderpläne erstellt wurden fehlen Zeit- und/oder Zielvorgaben. Die Begründungen für das Fehlen sind zudem sehr unbefriedigend, wenn schlicht gemeldet wird: „nicht vereinbart“, „keine Angaben“ oder „kein Erfordernis“ (vgl. Anlage 53 Seite 38 im Anhang). Nach dem LGG sollen Frauenförderpläne Zeit- und Zielvorgaben enthalten. Diese sollen eine Kontrolle ermöglichen, ob die gesetzten Ziele bis zum

festgelegten Zeitpunkt umgesetzt wurden oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. **Die ZGF appelliert deshalb an diese Dienststellen, ihre Haltung zu ändern und bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne Zeit- und Zielvorgaben aufzunehmen.**

Widerspruchsverfahren und Klagen im Geltungsbereich des LGG

Die Zahl der Widersprüche und Klagen hat sich im Jahr 2014 im Vergleich zu den Vorjahren reduziert. Es gab 2014 nur 8 Widersprüche (2010 waren es 13 und 2012 waren es 25). 2010 gab es 14 Klagen, im Jahr 2012 noch 9 und im Jahr 2014 gar keine Klage. Von den 9 Klagen in 2012 kamen 8 von Männern und eine von einer Frau. Drei Klagen bezogen sich auf Stellenbesetzungen, jeweils eine auf Arbeitszeitveränderung bzw. Ruhestandsversetzungen und vier Klagen bezogen sich auf sonstige Maßnahmen. Je einer Klage wurde entsprochen, einer nicht und bei einer ist der Status unbekannt. 6 Klagen wurden noch nicht entschieden. Ob der Rückgang der Klagen auf null im Jahr 2014 eine dauerhafte Entwicklung ist bleibt abzuwarten. **Die ZGF bittet die Senatorinnen und Senatoren, den Magistrat der Stadt Bremerhaven sowie die Leitungen aller Stellen im Geltungsbereich des LGG, der ZGF Urteile aus Klagen zur Verfügung zu stellen.**

Frauenbeauftragte in den Mehrheitsgesellschaften

Von den 19 Mehrheitsgesellschaften im Geltungsbereich des Senatsbeschlusses vom 26.08.2008 haben 18 Gesellschaften Daten übermittelt. Für die Auswertung wurden aber nur die Daten von 17 Gesellschaften verwendet, da die Beschäftigten der Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH in Personalunion arbeiten und die somit deren Daten bereits unter den Dienststellen im Geltungsbereich des LGG berücksichtigt wurden. Die Kliniken der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund mit insgesamt 5 Frauenbeauftragten wurden als eine Gesellschaft mit nur einer Frauenbeauftragten betrachtet.

Von den 17 berücksichtigten Mehrheitsgesellschaften ist die Zahl der Gesellschaften, die mindestens eine Frauenbeauftragte gewählt haben von 5 in den Jahren 2010 und 2012 auf 9 im Jahr 2014 angestiegen (für die Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund und die Theater Bremen GmbH wurde jeweils nur eine Frauenbeauftragte angerechnet). Somit ist in 52,9 Prozent der bremischen Mehrheitsgesellschaften mindestens eine Frauenbeauftragte vorhanden, 2010 und 2012 waren es nur 29,4 Prozent. Das ist eine erfreuliche Entwicklung, die jedoch noch ausbaufähig ist. Es fällt auf, dass je kleiner der Betrieb ist, umso seltener eine Frauenbeauftragte gewählt wird (Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten: 37,5 Prozent, Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten: 100 Prozent).

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

Von den insgesamt 14 Frauenbeauftragten in den Gesellschaften (hier wurden für die Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen 5 und für die Theater Bremen GmbH 2 Frauenbeauftragte berücksichtigt) haben 8 Frauenbeauftragte Stundenreduzierungen erhalten. 5 Frauenbeauftragte, das entspricht 35,7 Prozent haben gar keine Freistellung erhalten. Von den 9 Stellvertreterinnen wurde keine von ihrer Tätigkeit befreit.

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

Frauenförderpläne in den Mehrheitsgesellschaften

Von den 17 Mehrheitsgesellschaften, die im Bericht Berücksichtigung finden, haben 9 einen Frauenförderplan aufgestellt. In den Jahren 2010 und 2012 gab es nur 6 Frauenförderpläne in den Mehrheitsgesellschaften. Die ZGF begrüßt diese Verbesserung. Von den 8 Gesellschaften, die keinen Frauenförderplan haben, geben 4 Gesellschaften als Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans einen geringen Personalbestand und/oder einen hohen Frauenanteil an, die übrigen geben sonstige Gründe an.

Schlussbemerkungen

Wie auch die letzten Berichte dokumentiert der Bericht anschaulich, in welchen Dienststellen und dort in welchen Bereichen Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung zu verzeichnen sind und wo vermehrte Frauenfördermaßnahmen erforderlich sind, um eine paritätische Repräsentanz von Frauen zu erreichen. Es ist erfreulich, dass der Bericht nunmehr in einem Teil die Entwicklung in den Dienststellen im Geltungsbereich des LGG und in einem anderen Teil die Entwicklung in den Mehrheitsgesellschaften zeigt. So lässt sich genauer analysieren, wo Nachbesserungsbedarf besteht. Leider fehlen wie im letzten Bericht auch schon von der ZGF angemerkt, differenzierte Daten zu den Dienststellen vom Magistrat in Bremerhaven, sodass diese nur als eine Dienststelle mit einer Frauenbeauftragten gewertet wird, obwohl sich tatsächlich acht Mitarbeiterinnen im Amt der Frauenbeauftragten befinden und fünf im Amt der Stellvertreterinnen.

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. Das gilt insbesondere auch für die Mehrheitsgesellschaften.

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, wäre es wünschenswert, ergänzend die Information zu Vollzeitäquivalenten bzw. zum Beschäftigungsvolumen nach Geschlecht zu benennen.

Ein besonderes Augenmerk sollte zukünftig der hohen Teilzeit- und Befristungsquote von Frauen gelten. Besonders bei der Teilzeitbeschäftigung ist zu unterscheiden, ob so häufig eine Teilzeitbeschäftigung besteht, weil es der Wunsch der Beschäftigten ist, oder ob ein höherer Umfang der Beschäftigung erwünscht, aber nicht realisierbar ist.

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 ein Arbeitgeber ansetzen kann, um Geschlechterungleichheiten zu beseitigen. Auch die Dienststellen, Eigenbetriebe, Sonderhaushalte und Körperschaften und Stiftungen öffentlichen Rechts sowie die Mehrheitsgesellschaften im Land Bremen haben erhalten mit diesem Bericht ein wichtiges Handlungsinstrument.

Tabellenanhang

Erläuterungen:

- Tabellen mit gelbem Tabellenköpfen sind Tabellen des Teils A. (Geltungsbereich des LGG inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften)
- Tabellen mit blauem Tabellenköpfen sind Tabellen des Teils B. (Geltungsbereich des LGG)
- Tabellen mit grünen Tabellenköpfen sind Tabellen des Teils C. (Bremische Mehrheitsgesellschaften)

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Tabellen über die Institutionen im Geltungsbereich des LGG und der Mehrheitsgesellschaften (2014)	1
Anlage 2: Personalbestand nach Geschlecht und Frauenanteilen in den einzelnen Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften (2014)	3
Anlage 3: Personalbestand in den Bereichen inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)	5
Anlage 4: Frauenanteile in den Bereichen inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2014).....	6
Anlage 5: Frauenanteile in den Personalgruppen inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2014)	7
Anlage 6: Leitungsebenen nach Geschlecht inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2014)	8
Anlage 7: Entwicklung der Entlohnungsstufen nach Geschlecht inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2014)	8
Anlage 8: Frauenanteile in den Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	9
Anlage 9: Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2014) – Kernverwaltung und Ausgliederungen	10
Anlage 10: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2010, 2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	10
Anlage 11: Zuordnung der Entlohnungsstufen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften ..	11
Anlage 12: Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht, sowie Frauenanteile (2010, 2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	12
Anlage 13: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2010, 2012 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	12
Anlage 14: Beschäftigte nach Bereich und Statusgruppe (2012) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	12
Anlage 15: Beschäftigte nach Bereich und Statusgruppe (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	13
Anlage 16: Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2010, 2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	13
Anlage 17: Anteile der Laufbahngruppen in den Bereichen (2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	14
Anlage 18: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	15
Anlage 19: Strukturindex nach Geschlecht in den Personalgruppen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	16
Anlage 20: Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht (2010, 2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	17

Anlage 21: Anteile der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Bereich (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	17
Anlage 22: Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang in den Bereichen (2012 und 2014) – ohne bremischen Mehrheitsgesellschaften	17
Anlage 23: Anteile der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in den Laufbahngruppen (2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesell- schaften.....	18
Anlage 24: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	19
Anlage 25: Zuordnung der Leitungsfunktionen zu den Leitungsebenen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	20
Anlage 26: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	21
Anlage 27: Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsebenen nach Entlohnungs- stufen (2012 - 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	22
Anlage 28: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 bis 19 und Geschlecht (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	22
Anlage 29: Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	23
Anlage 30: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppier- ungen (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	23
Anlage 31: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	23
Anlage 32: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen 2012 und 2014 – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	23
Anlage 33: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie nach Entlohnungsstufen (2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesell- schaften.....	24
Anlage 34: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	25
Anlage 35: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	26
Anlage 36: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Entlohnungsstufen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	26
Anlage 37: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	27
Anlage 38: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	27
Anlage 39: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden (2000 - 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	28
Anlage 40: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	28

Anlage 41: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorie (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	29
Anlage 42: Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	29
Anlage 43: Teilnehmerzahlen an Fortbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	29
Anlage 44: Kursunterteilung des Themenbereichs Aufstieg, Fördermaßnahmen Nachwuchskräfte (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	29
Anlage 45: Entwicklung der Anteile der Gremien an den Entsendungen (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	30
Anlage 46: Entwicklung der Anteile der Gremien an den Entsendungen (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	30
Anlage 47: Gewählte Frauenbeauftragte im Geltungsbereich des LGG (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	31
Anlage 48: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	33
Anlage 49: Anteile der Dienststellen mit Frauenbeauftragten nach Dienststellengröße (2014).....	35
Anlage 50: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	35
Anlage 51: Dienststellen mit Frauenförderplan (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	36
Anlage 52: Dienststellen ohne Frauenförderplan (2014) mit Begründung für das Fehlen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	37
Anlage 53: Dienststellen mit Frauenförderplan jedoch ohne Zeit und/oder Zielvorgaben (2014) mit Begründungen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften	37
Anlage 54: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften..	38
Anlage 55: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften.....	38
Anlage 56: Beschäftigte der Mehrheitsgesellschaften nach Geschlecht und Frauenanteil (2014).....	38
Anlage 57: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2014)	39
Anlage 58: Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)	39
Anlage 59: Anteile der Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppen und Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014).....	39
Anlage 60: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Bereichen nach Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)	40

Anlage 61: Leitungsebenen nach Geschlecht und Frauenanteilen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2014).....	40
Anlage 62: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2014) in den bremischen Mehrheitsgesellschaften.....	40
Anlage 63: Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2014).....	41
Anlage 64: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit Frauenbeauftragter nach Größenkategorien (2014)	41
Anlage 65: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2014)	41
Anlage 66: Bremische Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplan (2014)	42
Anlage 67: Bremische Mehrheitsgesellschaften ohne Frauenförderplan (2014) mit Begründung für das Fehlen.....	43
Anlage 68: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien	43

Anlage 1: Tabellen über die Institutionen im Geltungsbereich des LGG und der Mehrheitsgesellschaften (2014)

Kernbereich		
Amt für Soziale Dienste inkl. Jobcenter Bremen	Eichamt des Landes Bremen	Landesinstitut für Schule
Amt für Straßen und Verkehr	Feuerwehr Bremen	Landessozialgericht
Amtsgericht Bremen	Finanzamt für Aussenprüfung Bremen	Landeszentrale für politische Bildung
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	Finanzamt Bremen	Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen
Amtsgericht Bremerhaven	Finanzamt Bremen-Nord	Oberschulen
Arbeitsgericht Bremen- Bremerhaven	Finanzamt Bremerhaven	Oberverwaltungsgericht
Aus- und Fortbildungszentrum	Finanzgericht	Polizei Bremen
Bauamt Bremen-Nord	Förderzentren	Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen
Bremische Bürgerschaft	Generalstaatsanwaltschaft Bremen	Schulen der Primarstufe
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	Geoinformation Bremen Landesamt für Kataster- Vermessung- Immobilienbewertung- Informationssysteme	Schulen des Sekundarbereichs II
Der Landesarchäologe	Gesundheitsamt Bremen	Senat und Senatskanzlei inkl. Rathausverwaltung
Der Senator für Gesundheit	Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	Sozialgericht
Der Senator für Inneres und Sport	Gymnasien und durchgängige Schulen mit gymnasialem Abschluss	Soziale Dienste der Justiz
Der Senator für Justiz und Verfassung	Hansestadt Bremisches Hafenamts	Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven
Der Senator für Kultur	Hanseatisches Oberlandesgericht	Staatsarchiv Bremen
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	Hochschule für Öffentliche Verwaltung	Stadtamt
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	Justizvollzugsanstalt Bremen	Stadtteilmanagement
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund und für Europa	Landesamt für Denkmalpflege	Statistisches Landesamt
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz	Landesamt für Verfassungsschutz	Versorgungsamt
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft	Landesarbeitsgericht	Verwaltungsgericht
Die Senatorin für Finanzen	Landgericht Bremen	Verwaltungsschule der Freien Hansestadt Bremen
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen	Landeshauptkasse	

Sonderhaushalte	Sonstiger Geltungsbereich/ Sonstige Körperschaften und Anstalten	Stadtgemeinde Bremerhaven
Hochschule Bremen	AOK Bremen / Bremerhaven	Magistrat
Hochschule Bremerhaven	Arbeitnehmerkammer Bremen	Eigenbetriebe Bremerhaven
Hochschule für Künste	Ärzttekammer Bremen	Entsorgungsbetrieb Bremerhaven
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	Bremische Mehrheitsgesellschaften
Staats- und Universitätsbibliothek	Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH
Universität Bremen	Bremischer Deichverband am linken Weserufer	botanika GmbH
	Handelskammer Bremen	Bremer Bäder GmbH
Eigenbetriebe Bremen	Handwerkskammer Bremen	bremen.online GmbH
Bremer Volkshochschule	Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen/Bremer Notarkammer	bremenports GmbH & Co. KG
Kita Bremen	Industrie- und Handelskammer Bremerhaven	Bremer Toto und Lotto GmbH
Musikschule Bremen	Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	BREPARK GmbH
Performa Nord	Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen/Zahnärztekammer	BTZ Bremer Touristik Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH
Stadtbibliothek Bremen	Kreishandwerkerschaft Bremen	Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH
Umweltbetrieb Bremen	Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde	Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH
Werkstatt Bremen	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen
	Radio Bremen	Glocke Veranstaltungs-GmbH
Stiftungen	Weser-Elbe-Sparkasse	Governikus GmbH & Co. KG
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	Großmarkt Bremen GmbH
Focke-Museum	Anstalten des öffentlichen Rechts	Hanseatische Naturentwicklung GmbH
Überseemuseum Bremen	Bremische Landesmedienanstalt	Rehazentrum Bremen GmbH
	Immobilien Bremen	Theater Bremen GmbH
	Studentenwerk Bremen	Werkstatt Nord gGmbH
		WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH

Anlage 2: Personalbestand nach Geschlecht und Frauenanteilen in den einzelnen Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften (2014)

Dienststellen und Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	weiblich	männlich	Frauenanteil
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	478	523	47,8 %
Amt für Soziale Dienste	554	210	72,5 %
Amt für Straßen und Verkehr	66	184	26,4 %
Amtsgericht Bremen	248	113	68,7 %
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	37	19	66,1 %
Amtsgericht Bremerhaven	67	29	69,8 %
AOK Bremen / Bremerhaven	484	217	69,0 %
Arbeitnehmerkammer Bremen	102	45	69,4 %
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	16	10	61,5 %
Ärztammer Bremen	20	3	87,0 %
Aus- und Fortbildungszentrum	22	15	59,5 %
Bauamt Bremen-Nord	19	13	59,4 %
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	602	585	50,7 %
Bremische Bürgerschaft	48	19	71,6 %
Bremische Landesmedienanstalt	9	12	42,9 %
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	15	-	100,0 %
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	8	45	15,1 %
Der Senator für Inneres und Sport	36	51	41,4 %
Der Senator für Justiz und Verfassung	21	27	43,8 %
Der Senator für Kultur	21	19	52,5 %
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	148	111	57,1 %
Der Senators für Umwelt, Bau und Verkehr	284	223	56,0 %
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund	25	16	61,0 %
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz	9	6	60,0 %
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft	169	77	68,7 %
Die Senatorin für Finanzen	282	257	52,3 %
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen	206	113	64,6 %
Eichamt des Landes Bremen	4	8	33,3 %
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	17	97	14,9 %
Feuerwehr	32	493	6,1 %
Finanzamt Bremen	247	126	66,2 %
Finanzamt Bremen-Nord	148	112	56,9 %
Finanzamt Bremerhaven	115	77	59,9 %
Finanzamt für Außenprüfung	74	109	40,4 %
Finanzgericht	7	6	53,8 %
Focke-Museum	25	18	58,1 %
Förderzentren	137	50	73,3 %
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	5	2	71,4 %
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	43	67	39,1 %
Gesundheitsamt Bremen	164	38	81,2 %
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	25	28	47,2 %
Gymnasien und durchgängige Schulen mit Abitur	403	237	63,0 %
Handelskammer Bremen	53	37	58,9 %
Handwerkskammer Bremen	23	7	76,7 %
Hanseatisches Oberlandesgericht	25	19	56,8 %
Hansestadt Bremisches Hafenamts	7	78	8,2 %
Hochschule Bremen	242	285	45,9 %
Hochschule Bremerhaven	78	104	42,9 %
Hochschule für Künste	85	78	52,1 %
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	11	8	57,9 %
Immobilien Bremen	567	333	63,0 %
Industrie- und Handelskammer Bremerhaven	29	8	78,4 %
Jobcenter Bremen	197	112	63,8 %

Fortsetzung:

Dienststellen und Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	weiblich	männlich	Frauenanteil
Justizprüfungsamt	3	-	100,0 %
Justizvollzugsanstalt Bremen	102	240	29,8 %
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	79	28	73,8 %
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	33	8	80,5 %
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	1.768	185	90,5 %
Kreishandwerkerschaft Bremen	9	2	81,8 %
Landesamt für Denkmalpflege	3	5	37,5 %
Landesamt für Verfassungsschutz	17	30	36,2 %
Landesarbeitsgericht	6	3	66,7 %
Landesarchäologe	3	3	50,0 %
Landeshauptkasse	31	29	51,7 %
Landesinstitut für Schule	75	56	57,3 %
Landessozialgericht	7	4	63,6 %
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	47	13	78,3 %
Landeszentrale für politische Bildung	5	5	50,0 %
Landgericht Bremen	59	41	59,0 %
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	38	47	44,7 %
Magistrat BHV	2.593	2.067	55,6 %
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	41	15	73,2 %
Musikschule Bremen	35	17	67,3 %
Oberschulen	1.288	633	67,0 %
Oberverwaltungsgericht	5	5	50,0 %
Performa Nord	222	90	71,2 %
Polizei Bremen	686	1.989	25,6 %
Radio Bremen	126	85	59,7 %
Rathausverwaltung	8	3	72,7 %
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	24	17	58,5 %
Schulen der Primarstufe	1.469	186	88,8 %
Schulen des Sekundarbereichs II	685	633	52,0 %
Senat und Senatskanzlei	29	32	47,5 %
Senator für Gesundheit	23	7	76,7 %
Soziale Dienste der Justiz	26	11	70,3 %
Sozialgericht	29	13	69,0 %
Sportamt	8	11	42,1 %
Staats- und Universitätsbibliothek	102	37	73,4 %
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	122	64	65,6 %
Staatsarchiv	14	10	58,3 %
Stadtamt	316	137	69,8 %
Stadtbibliothek	101	29	77,7 %
Städtische Sparkasse Bremerhaven	565	322	63,7 %
Stadtteilmanagement	32	8	80,0 %
Statistisches Landesamt	38	48	44,2 %
Studentenwerk	221	73	75,2 %
Übersee-Museum	42	21	66,7 %
Umweltbetrieb Bremen	160	353	31,2 %
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	29	13	69,0 %
Universität	1.691	1.816	48,2 %
Versorgungsamt	78	26	75,0 %
Verwaltungsgericht	28	9	75,7 %
Verwaltungsschule	6	3	66,7 %
Volkshochschule	51	22	69,9 %
Werkstatt Bremen	184	171	51,8 %
Zentrale Aus-, Fort- und Weiterbildung	1	23	4,2 %
insgesamt	20.122	15.177	57,0 %

Fortsetzung:

Mehrheitsgesellschaft	weiblich	männlich	Frauenanteil
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	5.754	1.852	75,7 %
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	735	195	79,0 %
Rehazentrum Bremen	84	29	74,3 %
Brepark GmbH	17	41	29,3 %
Werkstatt Nord gGmbH	2	34	5,6 %
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	166	97	63,1 %
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	57	6	90,5 %
Governikus GmbH & Co. KG	27	81	25,0 %
Theater Bremen GmbH	94	114	45,2 %
Bremer Bäder GmbH	146	120	54,9 %
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	8	3	72,7 %
botanika GmbH	12	6	66,7 %
Glocke Veranstaltungs-GmbH	67	27	71,3 %
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	42	92	31,3 %
bremen.online GmbH	13	10	56,5 %
Großmarkt Bremen GmbH	53	48	52,5 %
Bremer Toto und Lotto GmbH	31	13	70,5 %
insgesamt	7.308	2.768	72,5 %

Anlage 3: Personalbestand in den Bereichen inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)

Bereich	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	weiblich	männlich			
Kernbereich	9.201	7.413	16.614	55,4%	36,6%
Sonderhaushalte	2.245	2.333	4.578	49,0%	10,1%
Eigenbetriebe Bremen	2.521	867	3.388	74,4%	7,5%
Anstalten des öffentlichen Rechts	797	418	1.215	65,6%	2,7%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	545	562	1.107	49,2%	2,4%
Magistrat Bremerhaven	2.593	2.067	4.660	55,6%	10,3%
Eigenbetrieb Bremerhaven	17	97	114	14,9%	0,3%
Sonstiger Geltungsbereich	2.203	1.420	3.623	60,8%	8,0%
Mehrheitsgesellschaften	7.308	2.768	10.076	72,5%	22,2%
insgesamt	27.430	17.945	45.375	60,5%	100,0%

Anlage 4: Frauenanteile in den Bereichen inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2014)

Bereiche	2000				2010			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Kernbereich	8.855	10.083	18.938	46,8%	9.312	8.152	17.464	53,3%
Sonderhaushalte	1.693	2.133	3.826	44,2%	2.132	2.293	4.425	48,2%
Betriebe Bremen	2.041	892	2.933	69,6%	2.241	860	3.101	72,3%
Anstalten des öffentlichen Rechts	788	403	1.191	66,2%	830	429	1.259	65,9%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	320	391	711	45,0%	533	543	1.076	49,5%
Magistrat Bremerhaven	2.544	2.469	5.013	50,7%	2.378	2.004	4.382	54,3%
Eigenbetrieb BHV	22	247	269	8,2%	17	126	143	11,9%
Sonstiger Geltungsbereich	1.504	1.222	2.726	55,2%	1.524	1.044	2.568	59,3%
Mehrheitsgesellschaften	-	-	-	-	6.886	3.026	9.912	69,5%
insgesamt	17.767	17.840	35.607	49,9%	25.853	18.477	44.330	58,3%

Bereiche	2012				2014			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Kernbereich	9.114	7.664	16.778	54,3%	9.201	7.413	16.614	55,4%
Sonderhaushalte	2.142	2.300	4.442	48,2%	2.245	2.333	4.578	49,0%
Betriebe Bremen	2.284	865	3.149	72,5%	2.521	867	3.388	74,4%
Anstalten des öffentlichen Rechts	829	417	1.246	66,5%	797	418	1.215	65,6%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	503	504	1.007	50,0%	545	562	1.107	49,2%
Magistrat Bremerhaven	2.485	2.024	4.509	55,1%	2.593	2.067	4.660	55,6%
Eigenbetrieb BHV	17	111	128	13,3%	17	97	114	14,9%
Sonstiger Geltungsbereich	1.365	944	2.309	59,1%	2.203	1.420	3.623	60,8%
Mehrheitsgesellschaften	6.771	2.837	9.608	70,5%	7.308	2.768	10.076	72,5%
insgesamt	25.510	17.666	43.176	59,1%	27.430	17.945	45.375	60,5%

Anlage 5: Frauenanteile in den Personalgruppen inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2014)

Personalgruppen	2000					2010				
	Beschäftigte		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am LGG-Geltungsbereich zzgl. MHG	Beschäftigte		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am LGG-Geltungsbereich zzgl. MHG
	weiblich	männlich				weiblich	männlich			
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	5.035	2.934	7.969	63,2%	22,4%	6.346	3.177	9.523	66,6%	21,5%
Polizei	292	2.694	2.986	9,8%	8,4%	582	2.293	2.875	20,2%	6,5%
Feuerwehr	3	695	698	0,4%	2,0%	19	679	698	2,7%	1,6%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	528	427	955	55,3%	2,7%	566	326	892	63,5%	2,0%
Strafvollzugspersonal	56	268	324	17,3%	0,9%	57	212	269	21,2%	0,6%
Lehrpersonal	4.332	4.285	8.617	50,3%	24,2%	4.863	3.293	8.159	59,6%	18,4%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.828	511	2.339	78,2%	6,6%	2.141	493	2.634	81,3%	5,9%
Personal der Gesundheitspflege	281	110	391	71,9%	1,1%	5.496	1.708	7.204	76,3%	16,3%
Technisches Personal	430	1.290	1.720	25,0%	4,8%	550	1.358	1.908	28,8%	4,3%
Steuerpersonal	597	583	1.180	50,6%	3,3%	588	497	1.085	54,2%	2,4%
Forschungspersonal	330	733	1.063	31,0%	3,0%	1.029	1.369	2.398	42,9%	5,4%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	1.908	10	1.918	99,5%	5,4%	1.722	149	1.871	92,0%	4,2%
Sonstiges Personal	1.187	2.260	3.447	34,4%	9,7%	1.335	2.395	3.727	35,8%	8,4%
Nicht zugeordnet	960	1.040	2.000	48,0%	5,6%	559	528	1.087	51,4%	2,5%
insgesamt	17.767	17.840	35.607	49,9%	100,0%	25.853	18.477	44.330	58,3%	100,0%

Personalgruppen	2012					2014				
	Beschäftigte		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am LGG-Geltungsbereich zzgl. MHG	Beschäftigte		Insgesamt	Frauenanteil	Anteil am LGG-Geltungsbereich zzgl. MHG
	weiblich	männlich				weiblich	männlich			
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	5.861	2.920	8.781	66,7%	20,3%	6.561	2.998	9.559	68,6%	21,1%
Polizei	628	2.256	2.884	21,8%	6,7%	710	2.279	2.989	23,8%	6,6%
Feuerwehr	23	676	699	3,3%	1,6%	23	706	729	3,2%	1,6%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	572	305	877	65,2%	2,0%	569	295	864	65,9%	1,9%
Strafvollzugspersonal	59	214	273	21,6%	0,6%	55	202	257	21,4%	0,6%
Lehrpersonal	4.853	3.066	7.919	61,3%	24,2%	4.803	2.808	7.611	63,1%	16,8%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	2.248	511	2.759	81,5%	6,4%	2.517	545	3.062	82,2%	6,7%
Personal der Gesundheitspflege	5.295	1.548	6.843	77,4%	15,8%	6.308	1.892	8.200	76,9%	18,1%
Technisches Personal	524	1.278	1.802	29,1%	4,2%	588	1.307	1.895	31,0%	4,2%
Steuerpersonal	553	459	1.012	54,6%	2,3%	529	415	944	56,0%	2,1%
Forschungspersonal	985	1.347	2.332	42,2%	5,4%	1.084	1.457	2.541	42,7%	5,6%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	1.707	147	1.854	92,1%	4,3%	1.257	37	1.294	97,1%	2,9%
Sonstiges Personal	1.604	2.383	3.987	40,2%	9,2%	1.529	2.221	3.750	40,8%	8,3%
Nicht zugeordnet	598	556	1.154	51,8%	2,7%	897	783	1.680	53,4%	3,7%
insgesamt	25.510	17.666	43.176	59,1%	100,0%	27.430	17.945	45.375	60,5%	100,0%

Anlage 6: Leitungsebenen nach Geschlecht inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2014)

Leitungsebenen	2000				2010			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Leitungsebene 1 (Bsp.: Dienststellenleitung, Geschäftsführung)	157	287	445	35,3%	273	323	596	45,8%
Leitungsebene 2 (Bsp.: Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung)	56	255	313	17,9%	186	422	608	30,6%
Leitungsebene 3 (Bsp.: Referatsleitung, Sachgebietsleitung)	280	771	1.054	26,6%	421	758	1.179	35,7%
insgesamt	493	1.313	1.812	27,2%	880	1.503	2.383	36,9%

Leitungsebenen	2012				2014			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Leitungsebene 1 (Bsp.: Dienststellenleitung, Geschäftsführung)	303	336	639	47,4%	310	312	622	49,8%
Leitungsebene 2 (Bsp.: Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung)	196	368	564	34,8%	321	494	815	39,4%
Leitungsebene 3 (Bsp.: Referatsleitung, Sachgebietsleitung)	474	745	1.219	38,9%	722	1.017	1.739	41,5%
insgesamt	973	1.449	2.422	40,2%	1.353	1.823	3.176	42,6%

Anlage 7: Entwicklung der Entlohnungsstufen nach Geschlecht inklusive der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2000 bis 2014)

Entlohnungsstufe	2000				2010			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
01	124	11	135	91,9%	86	20	106	81,1%
02	1.469	25	1.494	98,3%	910	55	965	94,3%
03	491	253	744	66,0%	412	159	571	72,2%
04	90	284	374	24,1%	59	104	163	36,2%
05	236	695	931	25,3%	728	596	1.324	55,0%
06	1.287	765	2.052	62,7%	1.431	535	1.966	72,8%
07	2.140	816	2.956	72,4%	292	458	750	38,9%
08	1.910	1.194	3.104	61,5%	2.524	932	3.456	73,0%
09	1.539	2.691	4.230	36,4%	3.135	2.734	5.869	53,4%
10	1.593	1.508	3.101	51,4%	979	1.383	2.362	41,4%
11	776	1.061	1.837	42,2%	912	1.194	2.106	43,3%
12	1.811	1.450	3.261	55,5%	1.637	1.052	2.689	60,9%
13	2.708	3.609	6.317	42,9%	3.976	3.339	7.315	54,4%
14	453	994	1.447	31,3%	534	864	1.398	38,2%
15	190	836	1.026	18,5%	339	622	961	35,3%
16	26	206	232	11,2%	79	208	287	27,5%
17	53	260	313	16,9%	82	244	326	25,2%
18	6	28	34	17,6%	13	29	42	31,0%
19	22	208	230	9,6%	47	167	214	22,0%
20 - 23	2	27	29	6,9%	8	26	34	23,5%
nicht zugeordnet	841	919	1.760	47,8%	7.670	3.756	11.426	67,1%

Fortsetzung:

Ent- lohnungs- stufe	2012				2014			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
01	114	22	136	83,8%	125	41	166	75,3%
02	842	49	891	94,5%	796	61	857	92,9%
03	405	183	588	68,9%	422	183	605	69,8%
04	67	82	149	45,0%	103	101	204	50,5%
05	700	588	1.288	54,3%	725	624	1.349	53,7%
06	1.494	508	2.002	74,6%	1.564	545	2.109	74,2%
07	228	407	635	35,9%	311	417	728	42,7%
08	2.403	925	3.328	72,2%	2.840	1.002	3.842	73,9%
09	3.165	2.719	5.884	53,8%	3.444	2.759	6.203	55,5%
10	908	1.334	2.242	40,5%	1.051	1.412	2.463	42,7%
11	931	1.117	2.048	45,5%	941	1.138	2.079	45,3%
12	1.583	967	2.550	62,1%	1.539	955	2.494	61,7%
13	4.054	3.247	7.301	55,5%	4.086	3.091	7.177	56,9%
14	535	823	1.358	39,4%	611	779	1.390	44,0%
15	367	558	925	39,7%	399	529	928	43,0%
16	74	184	258	28,7%	94	188	282	33,3%
17	99	252	351	28,2%	106	257	363	29,2%
18	13	28	41	31,7%	14	26	40	35,0%
19	51	168	219	23,3%	57	173	230	24,8%
20 - 23	9	23	32	28,1%	11	20	31	35,5%
nicht zugeordnet	7.468	3.482	10.950	68,2%	8.191	3.644	11.835	69,2%

Anlage 8: Frauenanteile in den Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beschäftigte			Frauen- anteil 2014	Frauen- anteil 2012	Frauenanteil am gesamten LGG- Geltungsbereich
	weiblich	männlich	insgesamt			
Kernbereich	9.201	7.413	16.614	55,4%	54,3%	47,1%
Sonderhaushalte	2.245	2.333	4.578	49,0%	48,2%	13,0%
Eigenbetriebe Bremen	2.521	867	3.388	74,4%	72,5%	9,6%
Anstalten des öffentlichen Rechts	797	418	1.215	65,6%	66,5%	3,4%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	545	562	1.107	49,2%	50,0%	3,1%
Magistrat Bremerhaven	2.593	2.067	4.660	55,6%	55,1%	13,2%
Eigenbetrieb Bremerhaven	17	97	114	14,9%	13,3%	0,3%
sonstiger Geltungsbereich	2.203	1.420	3.623	60,8%	59,1%	10,3%
insgesamt	20.122	15.177	35.299	57,0%	55,8%	100,0%

Anlage 9: Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2014) – Kernverwaltung und Ausgliederungen

Beschäftigte nach Altersgruppen	2000	2010	2012	2014
unter 35-jährige				
weibliche Beschäftigte	2.229	2.492	2.645	3.007
männliche Beschäftigte	1.857	1.851	1.907	2.125
35 bis 55-jährige				
weibliche Beschäftigte	9.076	8.297	8.131	8.303
männliche Beschäftigte	8.338	6.469	6.245	6.036
über 55-Jährige				
weibliche Beschäftigte	2.119	3.795	3.666	3.521
männliche Beschäftigte	3.349	3.437	3.123	2.908

Anlage 10: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2010, 2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Personalgruppe	2010					2012				
	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil am gesamten LGG-Geltungsbereich	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	weiblich	männlich				weiblich	männlich			
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	5613	2.807	8.420	66,7%	24,5%	5.112	2.479	7.592	67,3%	22,6%
Polizei	582	2.293	2.875	20,2%	8,4%	628	2.256	2.884	21,8%	8,6%
Feuerwehr	19	679	698	2,7%	2,0%	23	676	699	3,3%	2,1%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	566	326	892	63,5%	2,6%	572	305	878	65,2%	2,6%
Strafvollzugspersonal	57	212	269	21,2%	0,8%	59	214	273	21,6%	0,8%
Lehrpersonal	4863	3.293	8.156	59,6%	24,2%	4.853	3.066	7.920	61,3%	24,2%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	2140	489	2.629	81,4%	7,6%	2.246	506	2.753	81,6%	8,2%
Personal der Gesundheitspflege	204	100	304	67,1%	0,9%	191	98	290	65,9%	0,9%
Technisches Personal	505	1.120	1.625	31,1%	4,7%	488	1.062	1.550	31,5%	4,6%
Steuerpersonal	588	497	1.085	54,2%	3,2%	553	459	1.013	54,6%	3,0%
Forschungspersonal	1029	1.369	2.398	42,9%	7,0%	985	1.347	2.332	42,2%	6,9%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	1293	19	1.312	98,6%	3,8%	1.255	24	1.280	98,0%	3,8%
sonstiges Personal	949	1.719	2.668	35,6%	7,8%	1.176	1.781	2.957	39,8%	8,8%
nicht zugeordnet	559	528	1.087	51,4%		598	556	1.155	51,8%	3,4%
insgesamt	18.967	15.451	34.418	55,1%	100,0%	18.739	14.829	33.568	55,8%	100,0%

Personalgruppe	2014				
	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Anteil am gesamten LGG-Geltungsbereich
	weiblich	männlich			
Verwaltungspersonal, einschließlich Textverarbeitung	5.837	2.705	8.542	68,3%	24,2%
Polizei	710	2.279	2.989	23,8%	8,5%
Feuerwehr	23	706	729	3,2%	2,1%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	569	295	864	65,9%	2,4%
Strafvollzugspersonal	55	202	257	21,4%	0,7%
Lehrpersonal	4.803	2.808	7.611	63,1%	21,6%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	2.515	537	3.052	82,4%	8,6%
Personal der Gesundheitspflege	212	95	307	69,1%	0,9%
Technisches Personal	519	1.022	1.541	33,7%	4,4%
Steuerpersonal	529	415	944	56,0%	2,7%
Forschungspersonal	1.084	1.457	2.541	42,7%	7,2%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger, Küchenhilfspersonal	1.219	29	1.248	97,7%	3,5%
sonstiges Personal	1.445	2.037	3.482	41,5%	9,9%
nicht zugeordnet	602	590	1.192	50,5%	3,4%
insgesamt	20.122	15.177	35.299	57,0%	100,0%

Anlage 12: Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht, sowie Frauenanteile (2010, 2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	2010				2012				2014			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
01	86	20	106	81,1%	114	22	136	83,8%	125	41	166	75,3%
02	910	55	965	94,3%	842	49	891	94,5%	796	61	857	92,9%
03	412	159	571	72,2%	405	183	588	68,9%	422	183	605	69,8%
04	59	104	163	36,2%	67	82	149	45,0%	103	101	204	50,5%
05	728	596	1.324	55,0%	700	588	1.288	54,3%	725	624	1.349	53,7%
06	1.431	535	1.966	72,8%	1.494	508	2.002	74,6%	1.564	545	2.109	74,2%
07	292	458	750	38,9%	228	407	635	35,9%	311	417	728	42,7%
08	2.524	932	3.456	73,0%	2.403	925	3.328	72,2%	2.840	1.002	3.842	73,9%
09	3.123	2.725	5.848	53,4%	3.151	2.699	5.850	53,9%	3.436	2.721	6.157	55,8%
10	979	1.383	2.362	41,4%	908	1.334	2.242	40,5%	1.051	1.412	2.463	42,7%
11	912	1.194	2.106	43,3%	931	1.117	2.048	45,5%	941	1.138	2.079	45,3%
12	1.637	1.052	2.689	60,9%	1.583	968	2.551	62,1%	1.539	956	2.495	61,7%
13	3.976	3.339	7.315	54,4%	4.054	3.247	7.301	55,5%	4.086	3.093	7.179	56,9%
14	534	864	1.398	38,2%	536	823	1.359	39,4%	611	779	1.390	44,0%
15	339	622	961	35,3%	371	566	937	39,6%	404	536	940	43,0%
16	79	208	287	27,5%	75	186	261	28,7%	94	190	284	33,1%
17	82	244	326	25,2%	99	253	352	28,1%	106	258	364	29,1%
18	13	29	42	31,0%	13	28	41	31,7%	14	26	40	35,0%
19	47	167	214	22,0%	51	168	219	23,3%	57	173	230	24,8%
20-23	8	26	34	23,5%	9	23	32	28,1%	11	20	31	35,5%
nicht zugeordnet	796	739	1.535	51,9%	705	653	1.358	51,9%	886	901	1.787	49,6%
insgesamt	18.967	15.451	34.418	55,1%	18.739	14.829	33.568	55,8%	20.122	15.177	35.299	57,0%

Anlage 13: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2010, 2012 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Geschlecht	Anzahl 2010		Anteilig am Gesamtbeschäftigungsbe		Anzahl 2012		Anteilig am Gesamtbeschäftigungsbe		Anzahl 2014		Anteilig am Gesamtbeschäftigungsbe	
	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen	Beamte/-innen	Arbeitnehmer/-innen
weiblich	6.865	11.379	20,8%	34,4%	6.858	11.881	20,4%	35,4%	7.007	13.115	19,9%	37,2%
männlich	7.986	6.808	24,2%	20,6%	7.562	7.267	22,5%	21,6%	7.318	7.859	20,7%	22,3%
insgesamt	14.851	18.187	45,0%	55,0%	14.420	19.148	43,0%	57,0%	14.325	20.974	40,6%	59,4%

Anlage 14: Beschäftigte nach Bereich und Statusgruppe (2012) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beamtinnen	Beamte	Arbeitnehmerinnen	Arbeitnehmer	insgesamt
Kernbereich	5.612	5.797	3.502	1.867	16.778
Sonderhaushalte	237	510	1.905	1.790	4.442
Eigenbetriebe Bremen	155	73	2.129	792	3.149
Anstalten des öffentlichen Rechts	24	17	805	400	1.246
Stiftungen des öffentlichen Rechts	12	26	491	478	1.007
Magistrat Bremerhaven	816	1.133	1.669	891	4.509
Eigenbetrieb Bremerhaven	0	0	17	111	128
Sonstiger Geltungsbereich	2	6	1.363	938	2.309
insgesamt	6.858	7.562	11.881	7.267	33.568

Anlage 15: Beschäftigte nach Bereich und Statusgruppe (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beamtinnen	Beamte	Arbeitnehmerinnen	Arbeitnehmer	insgesamt
Kernbereich	5.733	5.626	3.468	1.787	16.614
Sonderhaushalte	249	499	1.996	1.834	4.578
Eigenbetriebe Bremen	131	64	2.390	803	3.388
Anstalten des öffentlichen Rechts	24	15	773	403	1.215
Stiftungen des öffentlichen Rechts	14	24	531	538	1.107
Magistrat Bremerhaven	810	1.032	1.783	1.035	4.660
Eigenbetrieb Bremerhaven	0	1	17	96	114
Sonstiger Geltungsbereich	46	57	2.157	1.363	3.623
insgesamt	7.007	7.318	13.115	7.859	35.299

Anlage 16: Verteilung der Geschlechter in den Laufbahngruppen (2010, 2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

2010						
Laufbahn	Beschäftigte		insgesamt	Anteil je Laufbahngruppe		insgesamt
	weiblich	männlich		weiblich	männlich	
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	1.499	374	1.873	80,0%	20,0%	100%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	5.930	3.174	9.104	65,1%	34,9%	100%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	6.530	6.152	12.682	51,5%	48,5%	100%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	4.203	4.994	9.197	45,7%	54,3%	100%
nicht zugeordnet	805	757	1.562	51,5%	48,5%	100%
insgesamt	15.451	18.967	34.418			

2012						
Laufbahn	Beschäftigte		insgesamt	Anteil je Laufbahngruppe		insgesamt
	weiblich	männlich		weiblich	männlich	
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	1.441	369	1.810	79,6%	20,4%	100%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	5.791	3.089	8.880	65,2%	34,8%	100%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	6.420	5.790	12.210	52,6%	47,4%	100%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	4.325	4.842	9.167	47,2%	52,8%	100%
nicht zugeordnet	762	739	1.501	50,8%	49,2%	100%
insgesamt	14.829	18.739	33.568			

2014						
Laufbahn	Beschäftigte		insgesamt	Anteil je Laufbahngruppe		insgesamt
	weiblich	männlich		weiblich	männlich	
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	1.468	414	1.882	78,0%	22,0%	100%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	6.401	3.256	9.657	66,3%	33,7%	100%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	6.834	5.921	12.755	53,6%	46,4%	100%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	4.531	4.708	9.239	49,0%	51,0%	100%
nicht zugeordnet	888	878	1.766	50,3%	49,7%	100%
insgesamt	15.177	20.122	35.299			

Anlage 17: Anteile der Laufbahngruppen in den Bereichen (2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

2012							
Bereich	Geschlecht	Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernbereich	weiblich	38	2.391	4.353	2.332		9.114
	männlich	50	1.535	3.988	2.089	2	7.664
	insgesamt	88	3.926	8.341	4.421	2	16.778
Sonderhaushalte	weiblich	67	691	325	1.059		2.142
	männlich	8	254	356	1.682		2.300
	insgesamt	75	945	681	2.741		4.442
Eigenbetriebe Bremen	weiblich	381	1.401	463	37	2	2.284
	männlich	122	507	191	45		865
	insgesamt	503	1.908	654	82	2	3.149
Anstalten des öffentlichen Rechts	weiblich	597	101	96	34	1	829
	männlich	46	210	110	51		417
	insgesamt	643	311	206	85	1	1.246
Stiftungen des öffentlichen Rechts	weiblich	41	125	85	245	7	503
	männlich	13	69	98	322	2	504
	insgesamt	54	194	183	567	9	1.007
Magistrat Bremerhaven	weiblich	288	722	853	534	88	2.485
	männlich	90	368	920	530	116	2.024
	insgesamt	378	1.090	1.773	1.064	204	4.509
Eigenbetrieb Bremerhaven	weiblich	2	6	9			17
	männlich	38	57	15	1		111
	insgesamt	40	63	24	1	0	128
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	27	354	236	84	664	1.365
	männlich	2	89	112	122	619	944
	insgesamt	29	443	348	206	1.283	2.309
insgesamt	weiblich	1.441	5.791	6.420	4.325	762	18.739
	männlich	369	3.089	5.790	4.842	739	14.829
	insgesamt	1.810	8.880	12.210	9.167	1.501	33.568

Fortsetzung:

2014							
Bereich	Geschlecht	Laufbahn- gruppe 1, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 1, zweites Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, erstes Einstiegsamt	Laufbahn- gruppe 2, zweites Einstiegsamt	nicht zugeordnet	insgesamt
Kernbereich	weiblich	34	2.311	4.423	2.433		9.201
	männlich	48	1.529	3.874	1.961	1	7.413
	insgesamt	82	3.840	8.297	4.394	1	16.614
Sonderhaushalte	weiblich	52	686	351	1.156		2.245
	männlich	8	252	348	1.725		2.333
	insgesamt	60	938	699	2.881		4.578
Eigenbetriebe Bremen	weiblich	430	1.589	462	40		2.521
	männlich	127	520	179	41		867
	insgesamt	557	2.109	641	81		3.388
Anstalten des öffentlichen Rechts	weiblich	563	101	100	32	1	797
	männlich	44	218	106	50		418
	insgesamt	607	319	206	82	1	1.215
Stiftungen des öffentlichen Rechts	weiblich	38	102	122	250	33	545
	männlich	20	62	113	325	42	562
	insgesamt	58	164	235	575	75	1.107
Magistrat Bremerhaven	weiblich	289	787	876	531	110	2.593
	männlich	112	446	927	436	146	2.067
	insgesamt	401	1.233	1.803	967	256	4.660
Eigenbetrieb Bremerhaven	weiblich	2	6	9			17
	männlich	32	50	14	1		97
	insgesamt	34	56	23	1	0	114
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	60	819	491	89	744	2.203
	männlich	23	179	360	169	689	1.420
	insgesamt	83	998	851	258	1.433	3.623
insgesamt	weiblich	1.468	6.401	6.834	4.531	888	20.122
	männlich	414	3.256	5.921	4.708	878	15.177
	insgesamt	1.882	9.657	12.755	9.239	1.766	35.299

Anlage 18: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Strukturindex		Ungefähre Entlohnungsstufe	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Kernbereich	1,21	1,21	11	11
Sonderhaushalte	1,29	1,54	12	14
Eigenbetriebe Bremen	0,93	0,96	8	9
Anstalten des öffentlichen Rechts	0,81	1,00	6	9
Stiftungen des öffentlichen Rechts	1,21	1,34	11	12
Magistrat Bremerhaven	1,08	1,12	9	10
Eigenbetrieb Bremerhaven	0,95	0,85	8	6
Sonstiger Geltungsbereich	0,98	1,16	9	10
insgesamt	1,13	1,23	10	11

Anlage 19: Strukturindex nach Geschlecht in den Personalgruppen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Personalgruppe	Strukturindex		ungefähre Entlohnungsstufe	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Arbeiter im Hafенbetriebsdienst	-	0,89	-	7
Ärztinnen/Ärzte und Zahnärztinnen/Zahnärzte	1,58	1,56	15	14
Bautechnisches Personal	1,21	1,26	11	12
Betriebspersonal der Personalgruppe 23	0,82	0,86	6	7
Betriebspersonal der Personalgruppe 38	0,76	0,79	4	5
Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,96	0,95	8	8
Fahrer/innen (v. Arbeitsgeräten), Beifahrer/innen	0,78	0,78	5	5
Fernmeldehandwerker und -Mechaniker	0,84	0,78	6	5
Feuerwehr	0,93	0,99	8	9
Forschungspersonal	1,38	1,41	13	13
Gärtner/innen, Garten- und Friedhofsarbeiter	0,81	0,79	5	5
Hafenpersonal	-	1,06	-	9
Haus-, Küchen- und Wirtschaftspersonal	0,83	0,81	6	5
Hausmeister/innen, Heizer/innen u. sonst. Hauspersonal	0,73	0,74	3	3
Justizpersonal (ord. Ger.)	0,95	1,01	8	9
Kanalarbeiter/innen, Arbeiter/innen bei den Pumpwerken	-	0,85	-	6
KFZ-Handwerker/innen	0,84	0,89	6	7
Köche/innen, Konditoren/innen und Schlachter/innen	0,81	0,82	5	6
Krankenpflegepersonal	-	1,30	-	12
Lehrpersonal	1,42	1,56	13	15
Maschinisten/innen	-	0,87	-	7
Metallhandwerker/innen	0,98	0,91	9	7
Personal der Gewerbeaufsicht und des Eichwesens	1,30	1,21	12	11
Personal der Kulturpflege	0,81	0,59	5	1
Personal im Bereich der Gesundheitspflege	0,79	0,75	5	4
Personal im Bereich der Kulturpflege	0,72	0,74	3	4
Polizei	1,02	1,10	9	10
Raumpfleger/innen	0,69	0,68	2	2
Redakteure/innen	1,56	1,39	14	13
Reinigungs- und Küchenhilfspersonal	0,73	0,75	3	4
Richter/innen bei den übrigen Gerichten	1,80	1,91	16	16
Richter/innen und Staatsanwälte/innen (ord. Ger.)	1,73	1,77	15	15
Schlachthofarbeiter/innen	0,74	-	4	-
Schreibkräfte	0,81	-	5	-
Sonstiges Krankenhauspersonal	0,98	-	9	-
Sonstiges Personal	0,80	0,86	5	7
Sonstiges Personal bei den übrigen Gerichten	0,91	1,01	7	10
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	0,97	1,04	8	9
Sonstiges technisches Personal	1,13	1,16	10	10
Sozialarbeiter/innen	1,03	1,06	9	9
Steuerpersonal	1,10	1,16	10	10
Strafvollzugspersonal	0,94	0,96	8	8
Strassen-, Brücken- u. Streckenunterhaltungsarb.	-	0,81	-	5
Strassenfeger/innen und Müllwerker/innen	-	0,75	-	4
Technisches Hilfspersonal	0,80	0,84	5	6
Tierärzte/Tierärztinnen	1,54	1,55	14	14
Verwaltungspersonal	1,05	1,20	9	11

Anlage 20: Anteile des Beschäftigungsumfanges nach Geschlecht (2010, 2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Beschäftigungsumfang	2010				2012				2014			
	Beschäftigte		Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten		Beschäftigte		Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten		Beschäftigte		Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Vollzeit	8.804	13.293	46,4%	86,0%	8.794	12.997	46,9%	87,6%	9.611	13.244	47,8%	87,3%
Teilzeit	10.062	2.142	53,1%	13,9%	9.842	1.813	52,5%	12,2%	10.504	1.931	52,2%	12,7%
nicht zugeordnet	101	16	0,5%	0,1%	103	19	0,7%	0,1%	7	2	0,0%	0,0%
insgesamt	18.967	15.451	100,0%	100,0%	18.739	14.829	100,0%	100,0%	20.122	15.177	100,0%	100,0%
Teilzeitquote	53,1%	13,9%			52,5%	12,2%			52,2%	12,7%		
Teilzeitquote insgesamt	35,5%				34,7%				35,2%			

Anlage 21: Anteile der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Bereich (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Beschäftigungsumfang	2014							
	Beschäftigte		Teilzeitbeschäftigte		Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Bereichen		Anteile der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in %	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Kernbereich	9.201	7.413	4.376	649	47,6%	8,8%	12,4%	1,8%
Sonderhaushalte	2.245	2.333	1.210	590	53,9%	25,3%	3,4%	1,7%
Eigenbetriebe Bremen	2.521	867	1.767	220	70,1%	25,4%	5,0%	0,6%
Anstalten d. ö. Rechts	797	418	611	27	76,7%	6,5%	1,7%	0,1%
Stiftungen d. ö. Rechts	545	562	279	149	51,2%	26,5%	0,8%	0,4%
Magistrat Bremerhaven	2.593	2.067	1.272	197	49,1%	9,5%	3,6%	0,6%
Eigenbetrieb Bremerhaven	17	97	6	3	35,3%	3,1%	0,0%	0,0%
Sonstiger Geltungsbereich	2.203	1.420	983	96	44,6%	6,8%	2,8%	0,3%
insgesamt	20.122	15.177	10.504	1.931	52,2%	12,7%	29,8%	5,5%

Anlage 22: Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang in den Bereichen (2012 und 2014) – ohne bremischen Mehrheitsgesellschaften

Bereich	2012					2014				
	Beschäftigte			insgesamt	Anteil der Teilzeitbeschäftigten	Beschäftigte			insgesamt	Anteil der Teilzeitbeschäftigten
	keine Angaben	Teilzeit	Vollzeit			keine Angaben	Teilzeit	Vollzeit		
Kernbereich		5.222	11.556	16.778		5.025	11.589	16.614	40,4%	
Sonderhaushalte		1.675	2.767	4.442		1.800	2.778	4.578	14,5%	
Eigenbetriebe Bremen		1.808	1.341	3.149		1.987	1.401	3.388	16,0%	
Anstalten d. ö. Rechts		666	580	1.246		638	577	1.215	5,1%	
Stiftungen d. ö. Rechts		234	773	1.007		428	679	1.107	3,4%	
Magistrat Bremerhaven	123	1.337	3.049	4.509		1.469	3.191	4.660	11,8%	
Eigenbetrieb Bremerhaven		16	112	128		9	105	114	0,1%	
Sonstiger Geltungsbereich		696	1.613	2.309		9	1.079	2.535	8,7%	
insgesamt	123	11.654	21.791	33.568		9	12.435	22.855	35,2%	

Anlage 23: Anteile der Beschäftigten nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in den Laufbahngruppen (2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

2012												
Laufbahn	weiblich				männlich				Anteile der Teilzeitbeschäftigung		Anteile der Vollzeitbeschäftigung	
	nicht zugeordnet	Teilzeit	Vollzeit	insgesamt	nicht zugeordnet	Teilzeit	Vollzeit	insgesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	7	1.282	152	1.441		76	293	369	13,0%	4,2%	1,7%	2,3%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	24	3.303	2.464	5.791	2	240	2.847	3.089	33,6%	13,2%	28,0%	21,9%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	41	2.981	3.398	6.420	12	478	5.300	5.790	30,3%	26,4%	38,6%	40,8%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	30	2.016	2.279	4.325	4	1.000	3.838	4.842	20,5%	55,2%	25,9%	29,5%
nicht zugeordnet	1	260	501	762	1	19	719	739	2,6%	1,0%	5,7%	5,5%
insgesamt	103	9.842	8.794	18.739	19	1.813	12.997	14.829	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2014												
Laufbahn	weiblich				männlich				Anteile der Teilzeitbeschäftigung		Anteile der Vollzeitbeschäftigung	
	nicht zugeordnet	Teilzeit	Vollzeit	insgesamt	nicht zugeordnet	Teilzeit	Vollzeit	insgesamt	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt		1.303	165	1.468		106	308	414	12,4%	5,5%	1,7%	2,3%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt		3.609	2.792	6.401		269	2.987	3.256	34,4%	13,9%	29,1%	22,6%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt		3.002	3.832	6.834		430	5.491	5.921	28,6%	22,3%	39,9%	41,5%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt		2.222	2.309	4.531		1.001	3.707	4.708	21,2%	51,8%	24,0%	28,0%
nicht zugeordnet	7	368	513	888	2	125	751	878	3,5%	6,5%	5,3%	5,7%
insgesamt	7	10.504	9.611	20.122	2	1.931	13.244	15.177	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Anlage 24: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen nach Entlohnungsstufen gemäß § 4 LGG (2014) – 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
01	58,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0%	97,1%	34,7%	-
02	25,0%	-	-	25,0%	-	-	-	-	-	-	-	98,3%	2,6%	-
03	76,2%	-	-	-	-	-	93,8%	-	-	-	0,0%	96,9%	28,6%	-
04	40,0%	68,8%	-	42,9%	-	-	94,4%	-	-	-	-	100,0%	15,1%	-
05	83,9%	84,2%	-	50,0%	-	-	67,4%	62,5%	26,3%	0,0%	75,0%	100,0%	37,7%	-
06	84,7%	54,2%	-	85,7%	-	100,0%	80,6%	100,0%	54,3%	67,3%	80,0%	100,0%	51,6%	-
07	80,7%	-	5,6%	68,3%	27,5%	100,0%	71,4%	94,3%	25,7%	67,5%	100,0%	0,0%	9,5%	-
08	79,7%	0,0%	5,8%	70,7%	21,5%	37,5%	89,5%	88,9%	40,3%	60,2%	58,8%	-	59,0%	0,0%
09	75,6%	34,5%	0,4%	60,0%	18,5%	47,3%	74,2%	62,7%	40,2%	58,8%	67,1%	100,0%	53,1%	0,0%
10	64,2%	12,7%	0,0%	76,7%	0,0%	78,5%	77,0%	90,0%	27,7%	56,9%	23,5%	0,0%	44,3%	-
11	51,2%	9,2%	0,0%	75,0%	0,0%	70,1%	65,7%	-	34,2%	58,6%	24,0%	-	36,6%	-
12	49,7%	2,0%	0,0%	50,0%	0,0%	82,1%	57,1%	0,0%	30,7%	50,0%	35,3%	-	19,4%	-
13	55,7%	2,1%	0,0%	45,5%	33,3%	64,8%	76,9%	71,4%	29,3%	43,1%	45,0%	-	33,8%	-
14	48,0%	14,3%	0,0%	0,0%	-	51,1%	66,7%	63,5%	22,6%	40,0%	27,6%	-	46,7%	-
15	41,5%	6,7%	0,0%	55,3%	-	42,5%	-	58,9%	31,8%	12,5%	22,0%	-	44,4%	-
16	33,6%	0,0%	0,0%	42,6%	-	32,6%	-	42,9%	8,3%	0,0%	16,7%	-	40,0%	-
17	43,5%	-	0,0%	-	-	28,2%	-	-	50,0%	-	21,1%	-	100,0%	0,0%
18	41,4%	-	-	0,0%	-	-	-	-	0,0%	-	-	-	33,3%	-
19	23,1%	-	-	25,0%	-	24,4%	-	-	-	-	33,3%	-	-	-
20	33,3%	-	-	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	50,0%	-
21	33,3%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0%	-
22	26,7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23	0,0%	-	-	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
nicht zuge- ordnet	58,4%	-	-	-	-	50,0%	45,5%	33,3%	0,0%	-	42,3%	100,0%	44,5%	50,7%

Anlage 25: 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)
Universität/Hochschulen		
Kanzlerin und Kanzler	Leitung eines Dezernats	Referatsleitung
Rektorin und Rektor	Leitung eines Fachbereiches (Dekanin und Dekan)	Leitung der Fachbereichsverwaltung
Konrektorin und Konrektor	Leitung eines Sonderforschungsbereiches	Leitung eines Institutes beziehungsweise einer Einrichtung in den Fach- und Sonderforschungsbereichen
	Leitung einer wissenschaftlichen Einrichtung	
	Leitung einer zentralen Betriebseinheit	

Anlage 26: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Leitungsebenen/-funktionen	Beschäftigte davon		insgesamt	Frauen-Anteil 2014	Frauen-Anteil 2012	Frauen-Anteil 2010
	weiblich	männlich				
Leitungsebene 1						
Amts-/Dienststellenleitung	41	87	128	32,0%	29,6%	27,9%
Hauptabteilungsleitung	25	14	39	64,1%	30,0%	21,4%
Schulleitung	113	66	179	63,1%	57,3%	55,1%
stv. Schulleitung	104	59	163	63,8%	63,6%	63,3%
Geschäftsführung eines Betriebes/Gesellschaft	5	26	31	16,1%	20,6%	18,2%
Gerichtspräsidentin / Gerichtspräsident	5	4	9	55,6%	55,6%	37,5%
Generalstaatsanwältin / Generalstaatsanwalt	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Verwaltungsdirektion	1	1	2	50,0%	50,0%	50,0%
Vorstand	1	21	22	4,5%	13,3%	0,0%
Direktion	2	0	2	100,0%	50,0%	66,7%
Kanzler/in	1	2	3	33,3%	0,0%	0,0%
Rektorin / Rektor	0	2	2	0,0%	0,0%	0,0%
Konrektorin / Konrektor	0	2	2	0,0%	62,5%	33,3%
Summe	298	284	582	51,2%	48,5%	46,9%
Leitungsebene 2						
Abteilungsleitung	219	313	532	41,2%	37,2%	31,7%
Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	8	26	34	23,5%	36,0%	20,4%
Dezernatsleitung	10	14	24	41,7%	34,6%	29,4%
Fachbereichsleitung (Dekanin / Dekan)	9	7	16	56,3%	19,0%	11,1%
Leitung eines Sonderforschungsbereiches	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Leitung eines wissenschaftlichen Bereiches	0	0	0	0,0%	22,2%	22,2%
Leitung einer zentralen Betriebseinheit	0	1	1	0,0%	14,3%	33,3%
Summe	246	361	607	40,5%	35,3%	29,5%
Leitungsebene 3						
Referats-, Sachgebietsleitung	250	412	662	37,8%	38,7%	36,5%
Bereichsleitung eines Betriebes/Gesellschaft	9	15	24	37,5%	26,7%	25,0%
Teamleitung	66	252	318	20,8%	27,4%	26,3%
Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden Justiz	2	1	3	66,7%	45,5%	75,0%
Geschäftsbereichsleitung im Justizbereich	1	5	6	16,7%	11,1%	0,0%
Geschäftsstellenleitung im Justizbereich	20	5	25	80,0%	81,1%	76,5%
Vollzugsabteilungsleitung JVA	4	7	11	36,4%	44,4%	44,4%
Leitung einer Fachbereichsverwaltung	2	0	2	100,0%	71,4%	71,4%
Leitung eines Institutes oder Einrichtung in den Fach- und Sonderforschungsbereichen	0	0	0	0,0%	40,0%	40,0%
Leitung einer Stabsstelle	0	0	0	0,0%	90,0%	0,0%
Summe	354	697	1.051	33,7%	39,8%	36,2%
alle Leitungsebenen						
insgesamt	898	1.342	2.240	40,1%	41,2%	37,3%

Anlage 27: Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen (2012 - 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil 2014	Frauenanteil 2012	Frauenanteil 2010
	weiblich	männlich				
bis Stufe 8	22	14	36	61,1%	70,3%	61,8%
09	56	45	101	55,4%	60,4%	60,0%
10	49	57	106	46,2%	50,0%	59,4%
11	61	120	181	33,7%	48,0%	40,3%
12	72	205	277	26,0%	30,3%	26,7%
13	116	181	297	39,1%	49,9%	49,4%
14	209	136	345	60,6%	50,0%	43,9%
15	175	238	413	42,4%	38,9%	32,3%
16	45	105	150	30,0%	26,0%	23,5%
17	16	22	38	42,1%	34,0%	25,9%
18	10	9	19	52,6%	50,0%	39,3%
19	9	21	30	30,0%	24,5%	15,2%
20-23	9	14	23	39,1%	30,0%	27,6%
nicht zugeordnet	49	175	224	21,9%	20,0%	22,5%
insgesamt	898	1.342	2.240	40,1%	41,2%	37,3%

Anlage 28: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 bis 19 und Geschlecht (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil 2014	Frauenanteil 2012
	weiblich	männlich			
05	1	-	1	100,0%	100,0%
06	1	-	1	100,0%	100,0%
07	2	-	2	100,0%	0,0%
08	11	2	13	84,6%	76,2%
09	15	2	17	88,2%	84,0%
10	16	2	18	88,9%	86,7%
11	11	2	13	84,6%	70,4%
12	18	7	25	72,0%	75,0%
13	14	11	25	56,0%	64,5%
14	14	10	24	58,3%	66,7%
15	23	8	31	74,2%	73,9%
16-19	6	9	15	40,0%	37,5%
nicht zugeordnet	10	3	13	76,9%	66,7%
insgesamt	142	56	198	71,7%	68,6%

Anlage 29: Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

	Leitungsebene 1	Frauenanteil	Leitungsebene 2	Frauenanteil	Leitungsebene 3	Frauenanteil	insgesamt	Frauenanteil
Kernbereich	380	59,5%	256	46,9%	642	32,4%	1.278	43,3%
Sonderhaushalte	10	40,0%	35	40,0%	32	65,6%	77	50,6%
Eigenbetriebe Bremen	7	28,6%	17	29,4%	64	53,1%	88	46,6%
Anstalten d. ö. R.	3	66,7%	17	47,1%	51	43,1%	71	45,1%
Stiftungen d. ö. R.	5	80,0%	42	31,0%	1	100,0%	48	37,5%
Magistrat Bremerhaven	126	44,4%	102	39,2%	79	22,8%	307	37,1%
Eigenbetriebe Bremerhaven	1	0,0%	1	0,0%	12	33,3%	14	28,6%
sonstiger Geltungsbereich	50	8,0%	137	33,6%	170	27,1%	357	26,9%
insgesamt	582	51,2%	607	40,5%	1.051	33,7%	2.240	40,1%

Anlage 30: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Geschlecht	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
weibliche Beschäftigte	862	960	824	747	702	473	552	761
männliche Beschäftigte	1.475	1.247	1.030	879	768	489	480	775
insgesamt	2.337	2.207	1.854	1.626	1.470	962	1.032	1.536
Frauenanteil	36,9%	43,5%	44,4%	45,9%	47,8%	49,2%	53,5%	49,5%

Anlage 31: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand nach Geschlecht (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Geschlecht	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
weibliche Beschäftigte	4,9%	5,2%	4,5%	4,0%	3,8%	2,5%	2,9%	3,8%
männliche Beschäftigte	8,3%	6,9%	6,0%	5,3%	4,9%	3,2%	3,2%	5,2%
insgesamt	6,6%	6,0%	5,2%	4,7%	4,3%	2,8%	3,1%	4,4%

Anlage 32: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Laufbahngruppen 2012 und 2014 – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

2012					
Laufbahn	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Bestand
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	24	14	38	63,2%	79,6%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	268	115	383	70,0%	65,2%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	76	100	176	43,2%	52,6%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	18	44	62	29,0%	47,2%
nicht zugeordnet	166	207	373	44,5%	50,8%
insgesamt	552	480	1.032	53,5%	55,8%

Fortsetzung:

2014					
Laufbahn	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Bestand
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	14	2	16	87,5%	78,0%
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	164	121	285	57,5%	66,3%
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	308	280	588	52,4%	53,6%
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	124	136	260	47,7%	49,0%
nicht zugeordnet	151	236	387	39,0%	50,3%
insgesamt	761	775	1.536	49,5%	57,0%

Anlage 33: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie nach Entlohnungsstufen (2012 und 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

2014					
Entlohnungsstufe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Bestand
01	-	-	-	-	75,3%
02	-	-	-	-	92,9%
03	11	2	13	84,6%	69,8%
04	1	-	1	100,0%	50,5%
05	16	21	37	43,2%	53,7%
06	23	18	41	56,1%	74,2%
07	22	5	27	81,5%	42,7%
08	66	51	117	56,4%	73,9%
09	79	48	127	62,2%	55,8%
10	81	96	177	45,8%	42,7%
11	51	59	110	46,4%	45,3%
12	44	56	100	44,0%	61,7%
13	52	50	102	51,0%	56,9%
14	109	66	175	62,3%	44,0%
15	34	41	75	45,3%	43,0%
16	11	15	26	42,3%	33,1%
17	6	3	9	66,7%	29,1%
18	3	3	6	50,0%	35,0%
19	1	3	4	25,0%	24,8%
20-23	-	2	2	-	35,5%
nicht zugeordnet	151	236	387	39,0%	49,6%
insgesamt	761	775	1.536	49,5%	57,0%

Fortsetzung:

2012						
Entlohnungsstufe	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil an Beförderungen	Frauenanteil am Bestand	
01	-	-	-	-	-	83,8%
02	1	-	1	100,0%		94,5%
03	13	1	14	92,9%		68,9%
04	4	8	12	33,3%		45,0%
05	7	7	14	50,0%		54,3%
06	86	15	101	85,1%		74,6%
07	18	19	37	48,6%		35,9%
08	70	28	98	71,4%		72,2%
09	93	59	152	61,2%		53,9%
10	34	23	57	59,6%		40,5%
11	19	35	54	35,2%		45,5%
12	8	12	20	40,0%		62,1%
13	17	34	51	33,3%		55,5%
14	10	20	30	33,3%		39,4%
15	7	8	15	46,7%		39,6%
16	1	5	6	16,7%		28,7%
17	2	3	5	40,0%		28,1%
18	1	4	5	20,0%		31,7%
19	1	1	2	50,0%		23,3%
20-23	1	3	4	25,0%		28,1%
nicht zugeordnet	159	195	354	44,9%		51,9%
insgesamt	552	480	1.032	53,5%		55,8%

Anlage 34: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil	Stellenbesetzungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Kernbereich	9.201	7.413	16.614	55,4%	634	417	1.051	60,3%
Sonderhaushalte	2.245	2.333	4.578	49,0%	129	52	181	71,3%
Eigenbetriebe								
Bremen	2.521	867	3.388	74,4%	77	29	106	72,6%
Anstalten des öffentlichen Rechts	797	418	1.215	65,6%	46	25	71	64,8%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	545	562	1.107	49,2%	56	53	109	51,4%
Magistrat								
Bremerhaven	2.593	2.067	4.660	55,6%	156	61	217	71,9%
Eigenbetrieb Bremerhaven	17	97	114	14,9%		11	11	0,0%
Sonstiger Geltungsbereich	2.203	1.420	3.623	60,8%	65	97	162	40,1%
insgesamt	20.122	15.177	35.299	43,0%	1.163	745	1.908	61,0%

Anlage 35: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Laufbahngruppen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen		insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich			
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	60	33	93	64,5 %	78,0 %
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	219	101	320	68,4 %	66,3 %
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	395	264	659	59,9 %	53,6 %
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	268	179	447	60,0 %	49,0 %
nicht zugeordnet	221	168	389	56,8 %	50,3 %
insgesamt	1.163	745	1.908	61,0 %	57,0 %

Anlage 36: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Entlohnungsstufen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Stellenbesetzungen			Frauenanteil	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich	insgesamt		
01	1	1	2	50,0 %	75,3 %
02	47	6	53	88,7 %	92,9 %
03	4	11	15	26,7 %	69,8 %
04	8	15	23	34,8 %	50,5 %
05	25	25	50	50,0 %	53,7 %
06	65	36	101	64,4 %	74,2 %
07	29	9	38	76,3 %	42,7 %
08	85	22	107	79,4 %	73,9 %
09	171	131	302	56,6 %	55,8 %
10	74	55	129	57,4 %	42,7 %
11	87	62	149	58,4 %	45,3 %
12	78	43	121	64,5 %	61,7 %
13	224	131	355	63,1 %	56,9 %
14	20	17	37	54,1 %	44,0 %
15	25	19	44	56,8 %	43,0 %
16	4	6	10	40,0 %	33,1 %
17	3	8	11	27,3 %	29,1 %
18	3	2	5	60,0 %	35,0 %
19	-	-	-	-	24,8 %
20-23	-	1	1	-	35,5 %
nicht zugeordnet	210	145	355	59,2 %	49,6 %
insgesamt	1.163	745	1.908	61,0 %	57,0 %

Anlage 37: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Laufbahngruppe	Erhöhungen		insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt	316	28	344	91,9 %	255	19	274	93,1 %
Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt	713	57	770	92,6 %	433	53	486	89,1 %
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt	637	83	720	88,5 %	431	91	522	82,6 %
Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt	501	215	716	70,0 %	406	186	592	68,6 %
nicht zugeordnet	3	3	6	50,0 %	2	1	3	66,7 %
insgesamt	2.170	386	2.556	84,9 %	1.527	350	1.877	81,4 %

Anlage 38: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Entlohnungsstufe	Erhöhungen		insgesamt	Frauenanteil	Reduzierungen		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
01	4	1	5	80,0%	6	-	6	100,0%
02	151	19	170	88,8%	107	12	119	89,9%
03	153	4	157	97,5%	139	4	143	97,2%
04	6	2	8	75,0%	1	-	1	100,0%
05	67	6	73	91,8%	50	8	58	86,2%
06	146	12	158	92,4%	85	6	91	93,4%
07	26	1	27	96,3%	15	2	17	88,2%
08	390	31	421	92,6%	231	34	265	87,2%
09	250	32	282	88,7%	183	31	214	85,5%
10	79	12	91	86,8%	76	15	91	83,5%
11	100	22	122	82,0%	60	19	79	75,9%
12	174	16	190	91,6%	103	19	122	84,4%
13	544	192	736	73,9%	385	158	543	70,9%
14	57	25	82	69,5%	61	28	89	68,5%
15	17	7	24	70,8%	15	10	25	60,0%
16	1	2	3	33,3%	2	1	3	66,7%
17	3	2	5	60,0%	6	3	9	66,7%
18	-	-	-	-	1	-	1	100,0%
nicht zugeordnet	2		2	100,0%	1	-	1	100,0%
insgesamt	2.170	386	2.556	84,9%	1.527	350	1.877	81,4%

Anlage 39: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden (2000 - 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

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

Anlage 40: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststellen	insgesamt	Bewerbungen		Frauenanteil	insgesamt	Einstellungen		Frauenanteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich	
Kernbereich								
Aus- und Fortbildungszentrum	3.163	1.895	1.268	59,9%	381	257	124	67,5%
Die Senatorin für Finanzen	577	314	263	54,4%	35	20	15	57,1%
Feuerwehr	220	13	207	5,9%	21	0	21	0,0%
Hanseatisches Oberlandesgericht	512	356	156	69,5%	67	41	26	61,2%
Landesinstitut für Schule	-	-	-	-	230	153	77	66,5%
Polizei Bremen	1.917	746	1.171	38,9%	84	23	61	27,4%
Summe	6.389	3.324	3.065	52,0%	818	494	324	60,4%
Anstalten des öffentlichen Rechts								
Bremische Landesmedienanstalt	-	-	-	-	2	1	1	50,0%
Summe	-	-	-	-	2	1	1	50,0%
Stiftungen des öffentlichen Rechts								
Stiftung Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung	77	33	44	57,1%	10	4	6	40,0%
Summe	77	33	44	48,5%	10	4	6	40,0%
Magistrat Bremerhaven								
Magistrat Bremerhaven	2.270	913	1.357	59,8%	52	18	34	34,6%
Summe	2.270	913	1.357	40,2%	52	18	34	34,6%
Sonstiger Geltungsbereich								
AOK Bremen/ Bremerhaven	438	325	113	74,2%	14	7	7	50,0%
Arbeitnehmerkammer Bremen	84	65	19	77,4%	1	1	-	100,0%
Ärzttekammer Bremen	-	-	-	-	2	1	1	50,0%
Bremer Landesbank, Kreditanstalt Oldenburg, Girozentrale	-	-	-	-	73	38	35	52,1%
Handelskammer Bremen	227	135	92	59,5%	3	2	1	66,7%
Industrie- und Handelskammer Bremen	5	3	2	60,0%	2	2	-	100,0%
Kassenärztliche Vereinigung	66	48	18	72,7%	2	2	-	100,0%
Kassenzahnärztliche Vereinigung	27	16	11	59,3%	1	1	-	100,0%
Radio Bremen	-	-	-	-	22	12	10	54,5%
Städtische Sparkasse Bremerhaven	328	210	118	64,0%	29	20	9	69,0%
Unfallkasse Freie Hansestadt	203	162	41	79,8%	1	1	-	100,0%
Summe	1.378	414	964	30,0%	150	87	63	58,0%
insgesamt	10.114	4.425	5.689	43,8%	1.032	604	428	58,5%

Anlage 41: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen von Auszubildenden nach Ausbildungskategorie (2000 bis 2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

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

Anlage 42: Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

gestellte Anträge				genehmigte Anträge			
weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
21.175	13.129	34.304	61,7%	18.290	11.879	30.169	60,6%

Anlage 43: Teilnehmerzahlen an Fortbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Themenbereiche		Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
		weiblich	männlich		
Fortbildungen des AFZ	Führungsbildung	325	180	505	64,4%
	Fortbildung für alle Beschäftigten	804	341	1.145	70,2%
	Fachbezogene Fortbildung	1.376	550	1.926	71,4%
	Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte	137	90	227	60,4%
	Vortragsreihen	379	279	658	57,6%
	Prozessbegleitung und dienststellenbezogene Angebote	169	93	262	64,5%
	Prozessbegleitung und inhouse-Angebote	473	366	839	56,4%
	Informationstechnologien (IT)	2.483	1.174	3.657	67,9%
	Fortbildungen des Landesinstituts für Schule (LIS)	3.935	959	4.894	80,4%
	Sonstige Fortbildungen	8.209	7.847	16.056	51,1%
insgesamt		18.290	11.879	30.169	60,6%

Anlage 44: Kursunterteilung des Themenbereichs Aufstieg, Fördermaßnahmen Nachwuchskräfte (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Themenbereiche	Beschäftigte		insgesamt	Frauenanteil
	weiblich	männlich		
Aufstiegsfortbildung	44	28	72	61,1%
Fördermaßnahmen	11	5	16	68,8%
Einführungsbildung	13	4	17	76,5%
Vorbereitung auf die Abschlussprüfung für die Ausbildung	11	0	11	100,0%
Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14	58	53	111	52,3%
insgesamt	137	90	227	60,4%

**Anlage 45: Entwicklung der Anteile der Gremien an den Entsendungen (2000 bis 2014) – ohne
bremische Mehrheitsgesellschaften**

Gremien	Gremienanteile							
	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014
Öffentliche Ämter	18,9%	4,7%	5,3%	4,8%	6,9%	3,9%	3,6%	3,1%
Delegationen	0,6%	0,2%	1,4%	1,4%	1,7%	2,7%	3,4%	2,4%
Kommissionen	11,0%	5,6%	14,8%	16,9%	13,5%	19,0%	7,8%	11,9%
Konferenzen	3,4%	61,1%	6,0%	5,7%	17,6%	16,3%	17,5%	13,1%
Repräsentative Funktionen	8,8%	1,4%	2,0%	4,7%	1,8%	5,9%	4,5%	2,3%
Veranstaltungen	1,8%	3,1%	10,2%	9,4%	7,9%	10,3%	13,8%	9,9%
Personalauswahlgremien	14,9%	10,8%	17,6%	17,5%	16,5%	11,2%	8,1%	15,6%
Arbeitsschutzausschuß	4,7%	1,7%	3,0%	3,8%	17,3%	17,3%	23,2%	26,6%
Sonstige Gremien	36,0%	11,3%	39,9%	35,7%	16,9%	13,5%	18,0%	15,2%

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

**Anlage 46: Entwicklung der Anteile der Gremien an den Entsendungen (2000 bis 2014) – ohne
bremische Mehrheitsgesellschaften**

Gremien	2000			2006			2008		
	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
Öffentliche Ämter	247	77	31,2%	127	50	39,4 %	191	55	28,8%
Delegationen	8	7	87,5%	38	9	23,7 %	46	27	58,7%
Kommissionen	144	37	25,7%	444	132	29,7 %	375	129	34,4%
Konferenzen	45	9	20,0%	149	58	38,9 %	491	276	56,2%
Repräsentative Funktionen	115	25	21,7%	123	69	56,1 %	51	27	52,9%
Veranstaltungen	23	14	60,9%	246	161	65,4 %	219	98	44,7%
Personalauswahlgremien	195	72	36,9%	460	186	40,4 %	461	233	50,5%
Arbeitsschutzausschuß	61	23	37,7%	99	39	39,4 %	481	257	53,4%
sonstige Gremien	471	138	29,3%	935	412	44,1 %	470	189	40,2%
insgesamt	1.309	402	30,7%	2.621	1.116	42,6 %	2.785	1.291	46,4%

Gremien	2010			2012			2014		
	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
Öffentliche Ämter	137	61	44,5%	104	66	63,5 %	72	42	58,3%
Delegationen	95	41	43,2%	100	65	65,0 %	56	24	42,9%
Kommissionen	669	261	39,0%	227	112	49,3 %	280	120	42,9%
Konferenzen	573	319	55,7%	509	326	64,0 %	307	192	62,5%
Repräsentative Funktionen	207	103	49,8%	130	98	75,4 %	54	41	75,9%
Veranstaltungen	363	211	58,1%	400	254	63,5 %	233	168	72,1%
Personalauswahlgremien	394	209	53,0%	234	131	56,0 %	366	197	53,8%
Arbeitsschutzausschuß	610	311	51,0%	674	258	38,3 %	624	282	45,2%
sonstige Gremien	474	262	55,3%	523	298	57,0 %	357	198	55,5%
insgesamt	3.522	1.778	50,5%	2.901	1.608	55,4 %	2.349	1.264	53,8%

Anlage 48: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Landesamt für Denkmalpflege	3	5	8
Landesarbeitsgericht	6	3	9
Oberverwaltungsgericht	5	5	10
Finanzgericht	7	6	13
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	11	8	19
Bremische Landesmedienanstalt	9	12	21
Verwaltungsgericht	28	9	37
Der Senator für Kultur	21	19	40
Stadtteilmanagement	32	8	40
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	24	17	41
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund	25	16	41
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	33	8	41
Sozialgericht	29	13	42
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	29	13	42
Hanseatisches Oberlandesgericht	25	19	44
Landesamt für Verfassungsschutz	17	30	47
Der Senator für Justiz und Verfassung	21	27	48
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	32	20	52
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	25	28	53
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	41	15	56
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	47	13	60
Bremische Bürgerschaft	48	19	67
Senat, Senatskanzlei und Rathaus	37	35	72
Volkshochschule	51	22	73
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	38	47	85
Hansestadt Bremisches Hafenamts	7	78	85
Der Senator für Inneres und Sport	36	51	87
Handelskammer Bremen	53	37	90
Amtsgericht Bremerhaven	67	29	96
insgesamt	807	612	1.419
Von insgesamt 51 Dienststellen: 29 (56,9 %) mit und 22 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung:

Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Landgericht Bremen	59	41	100
Versorgungsamt	78	26	104
Geoinformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	43	67	110
Entsorgungsbetrieb Bremerhaven	17	97	114
Stadtbibliothek	101	29	130
Landesinstitut für Schule	75	56	131
Arbeitnehmerkammer Bremen	102	45	147
Hochschule für Künste	85	78	163
Hochschule Bremerhaven	104	78	182
Finanzamt für Außenprüfung	74	109	183
Finanzamt Bremerhaven	115	77	192
Gesundheitsamt Bremen	164	38	202
Radio Bremen	126	85	211
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft	169	77	246
Amt für Straßen und Verkehr	66	184	250
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	148	111	259
Finanzamt Bremen-Nord	148	112	260
Die Senatorin für Finanzen	139	147	286
Studentenwerk	221	73	294
Performa Nord	222	90	312
Justizvollzugsanstalt Bremen	102	240	342
Werkstatt Bremen	184	171	355
Amtsgericht Bremen	248	113	361
Finanzamt Bremen	247	126	373
Stadtamt	315	135	450
insgesamt	3.352	2.405	5.757
Von insgesamt 28 Dienststellen: 25 (89,3, %) mit und 3 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung:

Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	284	223	507
Umweltbetrieb Bremen	160	353	513
Feuerwehr	32	493	525
Hochschule Bremen	242	285	527
AOK Bremen / Bremerhaven	484	217	701
Amt für Soziale Dienste (inkl. Jobcenter)	751	322	1.073
Immobilien Bremen	567	333	900
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	478	523	1.001
Polizei Bremen	686	1.989	2.675
Universität und SuUB	1.793	1.853	3.646
Magistrat BHV	2.593	2.067	4.660
Schulen gesamt	3.982	1.739	5.721
insgesamt	12.052	10.397	22.449
Von insgesamt 15 Dienststellen: 12 (80,0 %) mit und 3 ohne Frauenbeauftragte			

Anlage 49: Anteile der Dienststellen mit Frauenbeauftragten nach Dienststellengröße (2014)

Größenkategorie der Dienststellen	Dienststellen			Beschäftigte				Anteil durch Frauen- beauftragte vertretene Frauen
	Gesamt	mit Frauenbe- auftragte	Anteil	weiblich	männlich	insgesamt	mit Frauenbe- auftragte	
weniger als 100 Beschäftigte	51	29	56,9 %	1.231	906	2.137	807	65,6 %
100 bis 500 Beschäftigte	28	25	89,3 %	3.734	2.638	6.372	3.352	89,8 %
mehr als 500 Beschäftigte	15	12	80,0 %	14.987	11.489	26.476	12.052	80,4 %
insgesamt	94	66	70,2 %	19.952	15.033	34.985	16.211	81,3 %

Ohne ZGF und Allgemeine Bewilligungen

Anlage 50: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereiche	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauen- beauftragter	Anteil	insgesamt	mit Frauen- beauftragter	Anteil
Kernbereich	59	43	72,9%	9.186	8.609	93,7%
Sonderhaushalte	5	5	100,0%	2.245	2.245	100,0%
Eigenbetriebe Bremen	7	5	71,4%	2.521	718	28,5%
Anstalten des öffentlichen Rechts	3	3	100,0%	797	797	100,0%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	3	1	33,3%	545	478	87,7%
Magistrat Bremerhaven	1	1	100,0%	2.593	2.593	100,0%
Eigenbetrieb Bremerhaven	1	1	100,0%	17	17	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	15	7	46,7%	2.203	868	39,4%
insgesamt	94	66	70,2%	20.107	16.325	81,2%

Anlage 51: Dienststellen mit Frauenförderplan (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststelle
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung
Amt für Soziale Dienste (incl. Jobcenter)
Amt für Straßen und Verkehr
Amtsgericht Bremen
Amtsgericht Bremen-Blumenthal
Amtsgericht Bremerhaven
AOK Bremen / Bremerhaven
Arbeitsnehmerkammer Bremen
Bremische Bürgerschaft
Der Senator für Inneres und Sport
Der Senator für Justiz und Verfassung
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen
Der Senators für Kultur
Der Senators für Umwelt, Bau und Verkehr
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund
Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft
Die Senatorin für Finanzen
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven
Feuerwehr
Finanzamt Bremen
Finanzamt Bremen-Nord
Finanzamt Bremerhaven
Finanzamt für Außenprüfung
Finanzgericht
Focke-Museum
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
Handelskammer Bremen
Hanseatisches Oberlandesgericht
Hansestadt Bremisches Hafenam
Hochschule Bremen
Hochschule Bremerhaven
Hochschule für Künste
Hochschule für Öffentliche Verwaltung
Immobilien Bremen
Landesamt für Verfassungsschutz
Landeshauptkasse
Landesinstitut für Schule
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin
Landgericht Bremen
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen
Magistrat BHV
Oberverwaltungsgericht
Performa Nord
Polizei Bremen
Radio Bremen
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen
Schulen der Primarstufe
Soziale Dienste der Justiz
Stadtbibliothek
Statistisches Landesamt
Studentenwerk
Umweltbetrieb Bremen
Universität und SuUB
Versorgungsamt
Verwaltungsgericht
Verwaltungsschule und AFZ
Volkshochschule
Werkstatt Bremen

Anlage 52: Dienststellen ohne Frauenförderplan (2014) mit Begründung für das Fehlen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststelle	Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans	weiblich	männlich	Gesamt	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil					
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	Ein FFP wurde nicht erstellt, da der Frauenanteil am 31.12.2014 beim ArbG 62 % beträgt.	16	10	26	61,5%
Bauamt Bremen-Nord	Die Daten werden bei SUBV mit erhoben. Wegen der geringen Anzahl der MA gibt es keinen eigenen FFP.	19	13	32	59,4%
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	Bei der GenStA in Bremen sind überwiegend, mit einer Quote von mind. 50% Frauen beschäftigt. Aus diesem Grund wurde es nicht für erforderlich gehalten, einen FFP zu erstellen.	5	2	7	71,4%
Industrie- und Handelskammer Bremerhaven	Hohe Frauenquote und regelmäßige Förderung durch Schulungen	29	8	37	78,4%
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	Keine Unterrepräsentation von Frauen. Hoher Frauenanteil, auch in Leitungsfunktionen	79	28	107	73,8%
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	Von den insgesamt 5 Abteilungsleiter-Positionen in der KZV Bremen sind 3 Arbeitsplätze mit Frauen besetzt. Altersbedingte Nachfolge-Regelungen für die derzeitigen Stelleninhaberinnen sind erst in einigen Jahren erforderlich. Altersbedingte Nachfolge-Regel	33	8	41	80,5%
Kreishandwerkerschaft Bremen	kein Bedarf, bei dem geringen Beschäftigtenbestand und einem hohen Frauenanteil	9	2	11	81,8%
Landesamt für Denkmalpflege	Wegen d. geringen Personalstärke hielten Dienststellenleitung u. Frauenbeauftr. d. Erstellung e. Frauenförderplans einvernehmlich nicht für vorrangig. Die Interessen d. Mitarbeiterinnen können bei d.Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	3	5	8	37,5%
Landesarbeitsgericht	Ein FFP wurde nicht erstellt, da (31.12.2014) beim LAG lediglich 8 Mitarbeiter/innen beschäftigt sind, davon 6 weibliche (davon u. a. die Präsidentin)	6	3	9	66,7%
Landesarchäologe	Wegen der geringen Personalstärke war die Erstellung eines Frauenförderplans nicht erforderlich. Die Interessen d. Mitarbeiterinnen können bei d. Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	3	3	6	50,0%
Landessozialgericht	Ein FFP wurde aufgrund der geringen Anzahl an Beschäftigten nicht aufgestellt.	7	4	11	63,6%
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	Überwiegende Beschäftigung von Frauen. Gem. Info der Frauenbeauftragten nicht notwendig	41	15	56	73,2%
Musikschule Bremen	Aufgrund des hohen Frauenanteils wurde auf einen Frauenförderungsplan verzichtet. Die Bestimmungen des LGG finden bei Stellenbesetzung und bei der Organisation von Fortbildung Anwendung.	35	17	52	67,3%
Sozialgericht	Ein aktueller FFP besteht nicht. Von 17 Richtern/innen sind 9 weiblich, darunter die Dienststellenleiterin. Übriges Personal: von 24 Mitarbeitern sind 18 weiblich.	29	13	42	69,0%
Staatsarchiv	Wegen der geringen Personalstärke war die Erstellung eines Frauenförderplans nicht erforderlich. Die Interessen d. Mitarbeiterinnen können bei d. Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	14	10	24	58,3%
Übersee-Museum	Im Übersee-Museum Bremen besteht - auch in den Leitungsfunktionen - eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen.	42	21	63	66,7%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	Eine Unterrepräsentation von Frauen ist bei der Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen nicht festzustellen.	29	13	42	69,0%
Sonstige Gründe					
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	Wegen der besonderen fachlichen Aufgabenstellung wird kein Ansatzpunkt für die Erstellung eines Frauenförderplans gesehen.	8	45	53	15,1%
Eichamt des Landes Bremen	keine Frauenbeauftragte vorhanden	4	8	12	33,3%
Gesundheitsamt Bremen	Die Aktualisierung des Frauenförderplanes ist in Absprache mit Frauenbeauftragte und Amtsleitung nicht erforderlich, weil im Gesundheitsamt die Bedürfnisse der Frauen im ausreichenden Maß berücksichtigt werden.	164	38	202	81,2%
Stadtamt	Aufgrund der andauernden Neuorganisation des Stadtamtes und damit verbundener Arbeitsaufwände sowie der engen Personalressourcen ist der Frauenförderplan bisher nicht fortgeschrieben worden.	315	135	450	70,0%
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt					
Stadtteilmanagement	Frauenförderplan ist erstellt, aber weiterhin noch nicht in Kraft.	32	8	40	80,0%

Anlage 53: Dienststellen mit Frauenförderplan jedoch ohne Zeit und/oder Zielvorgaben (2014) mit Begründungen – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststelle	Begründung für das Fehlen von Zeitvorgaben	Begründung für das Fehlen von Zielvorgaben
Fehlende Zeit- und Zielvorgaben im Frauenförderplan		
Finanzgericht	Im Finanzgericht sind Frauen bereits in führenden Positionen tätig. Wegen des geringen Beschäftigungsstands mit einem hohen Frauenanteil ist eine Aktualisierung nicht erforderlich.	siehe Zeitvorgaben
Performa Nord	keine Angaben	keine Angaben
AOK Bremen / Bremerhaven	nicht vereinbart	nicht vereinbart
Fehlende Zielvorgaben im Frauenförderplan		
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	Der Frauenförderplan zielt auf mittel- und langfristige Prozesse	
Statistisches Landesamt	Zeitvorgaben sind durch Stelleneinsparungen zur Zeit nicht möglich.	
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	Keine Erfordernis	

Anlage 54: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Dienststellengröße	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter/innen	50	24	48,0%	1.198	708	59,1%
100 bis 500 Mitarbeiter/innen	28	23	82,1%	3.639	2.856	78,5%
mehr als 500 Mitarbeiter/innen	16	13	81,3%	15.270	12.335	80,8%
insgesamt	94	60	63,8%	20.107	15.899	79,1%

Anlage 55: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2014) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Bereich	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
Kernbereich	59	40	67,8%	9.186	8.270	90,0%
Sonderhaushalte	5	5	100,0%	2.245	2.245	100,0%
Eigenbetriebe Bremen	7	5	71,4%	2.521	718	28,5%
Anstalten d. ö. Rechts	3	2	66,7%	797	788	98,9%
Stiftungen d. ö. Rechts	3	2	66,7%	545	503	92,3%
Magistrat Bremerhaven	1	1	100,0%	2.593	2.593	100,0%
Eigenbetriebe Bremerhaven	1	1	100,0%	17	17	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	15	4	26,7%	2.203	765	34,7%
insgesamt	94	60	63,8%	20.107	15.899	79,1%

Anlage 56: Beschäftigte der Mehrheitsgesellschaften nach Geschlecht und Frauenanteil (2014)

Mehrheitsgesellschaft	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Männeranteil	Frauenförderpläne erforderlich, da mehr als 20 Mitarbeiter	Betriebskategorien nach IAB Betriebspanel
botanika GmbH	12	6	18	66,7%	33,3%		ausgeglichen
bremen.online GmbH	13	10	23	56,5%	43,5%	x	ausgeglichen
Bremer Bäder GmbH	146	120	266	54,9%	45,1%	x	ausgeglichen
Bremer Toto und Lotto GmbH	31	13	44	70,5%	29,5%	x	frauendominiert
Brepark GmbH	17	41	58	29,3%	70,7%	x	männerdominiert
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	57	6	63	90,5%	9,5%	x	frauendominiert
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	42	92	134	31,3%	68,7%	x	ausgeglichen
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	735	195	930	79,0%	21,0%	x	frauendominiert
Gesundheit Nord gGmbH							
Klinikverbund Bremen	5.754	1.852	7.606	75,7%	24,3%	x	frauendominiert
Glocke Veranstaltungs-GmbH	67	27	94	71,3%	28,7%	x	frauendominiert
Governikus GmbH Co. KG	27	81	108	25,0%	75,0%	x	männerdominiert
Großmarkt Bremen GmbH	53	48	101	52,5%	47,5%	x	ausgeglichen
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	8	3	11	72,7%	27,3%		frauendominiert
Rehazentrum Bremen	84	29	113	74,3%	25,7%	x	frauendominiert
Theater Bremen GmbH	94	114	208	45,2%	54,8%	x	ausgeglichen
Werkstatt Nord gGmbH	2	34	36	5,6%	94,4%	x	männerdominiert
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	166	97	263	63,1%	36,9%	x	ausgeglichen
insgesamt	7.308	2.768	10.076	72,5%	27,5%	15	

Anlage 57: Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen der bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2014)

Personalgruppe	2010					2012				
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Anteil an den MHG	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Anteil an den MHG
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	733	370	1.103	66,5%	11,1%	749	441	1.190	62,9%	12,4%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1	4	5	20,0%	0,1%	2	5	7	28,6%	0,1%
Personal der Gesundheitspflege	5.292	1.608	6.900	76,7%	69,6%	5.104	1.450	6.554	77,9%	68,2%
Technisches Personal	45	238	283	15,9%	2,9%	36	216	252	14,3%	2,6%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger	429	130	559	76,7%	5,6%	452	123	575	78,6%	6,0%
Sonstige Personalgruppen	386	676	1.062	36,3%	10,7%	428	602	1.030	41,6%	10,7%
insgesamt	6.886	3.026	9.912	69,5%	100,0%	6.771	2.837	9.608	70,5%	100,0%

Personalgruppe	2014				
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Anteil an den MHG
Verwaltungspersonal einschließlich Textverarbeitung	724	293	1.017	71,2%	10,1%
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	2	8	10	20,0%	0,1%
Personal der Gesundheitspflege	6.096	1.797	7.893	77,2%	78,3%
Technisches Personal	69	285	354	19,5%	3,5%
Raumpflegerinnen und Raumpfleger	38	8	46	82,6%	17,2%
Sonstige Personalgruppen	84	184	268	31,3%	54,9%
nicht zugeordnet	295	193	488	60,5%	4,8%
insgesamt	7.308	2.768	10.076	72,5%	100,0%

Anlage 58: Anteile des Beschäftigungsumfangs nach Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)

Beschäftigungsumfang	Beschäftigte		Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Vollzeit	3.416	2.204	46,7%	79,6%
Teilzeit	3.892	564	53,3%	20,4%
insgesamt	7.308	2.768	100,0%	100,0%
Teilzeitquote	53,3%	20,4%		
Teilzeitquote insgesamt	44,2%			

Anlage 59: Anteile der Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppen und Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)

Personalgruppen	Beschäftigte				insgesamt	Anteile der Beschäftigten			
	Teilzeit		Vollzeit			Teilzeit		Vollzeit	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersonal	329	65	395	228	1.017	32,4%	6,4%	38,8%	22,4%
Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	2			8	10	20,0%	0,0%	0,0%	80,0%
Personal der Gesundheitspflege	3.290	408	2.806	1.389	7.893	41,7%	5,2%	35,6%	17,6%
Technisches Personal	27	18	42	267	354	7,6%	5,1%	11,9%	75,4%
Raumpflegerinnen und Küchenhilfspersonal	28	3	10	5	46	60,9%	6,5%	21,7%	10,9%
Sonstiges Personal	64	31	20	153	268	23,9%	11,6%	7,5%	57,1%
nicht zugeordnet	152	39	143	154	488	31,1%	8,0%	29,3%	31,6%
insgesamt	3.892	564	3.416	2.204	10.076	38,6%	5,6%	33,9%	21,9%

Anlage 60: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Bereichen nach Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2014)

Mehrheitsgesellschaft	Beschäftigte					Anteile der Beschäftigten			
	Teilzeit		Vollzeit		insgesamt	Teilzeit		Vollzeit	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich
botanika GmbH	3		9	6	18	16,7%	0,0%	50,0%	33,3%
bremen.online GmbH	9	3	4	7	23	39,1%	13,0%	17,4%	30,4%
Bremer Bäder GmbH	104	38	42	82	266	39,1%	14,3%	15,8%	30,8%
Bremer Toto und Lotto GmbH	15		16	13	44	34,1%	0,0%	36,4%	29,5%
Brepark GmbH	3	2	14	39	58	5,2%	3,4%	24,1%	67,2%
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	31	1	26	5	63	49,2%	1,6%	41,3%	7,9%
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	14	4	28	88	134	10,4%	3,0%	20,9%	65,7%
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	663	121	72	74	930	71,3%	13,0%	7,7%	8,0%
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	2.790	323	2.964	1.529	7.606	36,7%	4,2%	39,0%	20,1%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	60	21	7	6	94	63,8%	22,3%	7,4%	6,4%
Governikus GmbH Co. KG	16	14	11	67	108	14,8%	13,0%	10,2%	62,0%
Großmarkt Bremen GmbH	40	19	13	29	101	39,6%	18,8%	12,9%	28,7%
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	3		5	3	11	27,3%	0,0%	45,5%	27,3%
Rehazentrum Bremen	24	7	60	22	113	21,2%	6,2%	53,1%	19,5%
Theater Bremen GmbH	58	9	36	105	208	27,9%	4,3%	17,3%	50,5%
Werkstatt Nord gGmbH	1	1	1	33	36	2,8%	2,8%	2,8%	91,7%
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	58	1	108	96	263	22,1%	0,4%	41,1%	36,5%
insgesamt	3.892	564	3.416	2.204	10.076	38,6%	5,6%	33,9%	21,9%

Anlage 61: Leitungsebenen nach Geschlecht und Frauenanteilen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2014)

Leitungsebenen	2010				2012				2014			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauen- anteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauen- anteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauen- anteil
Leitungsebene 1	6	21	27	22,2%	2	17	19	10,5%	11	29	40	27,5%
Leitungsebene 2	28	44	72	38,9%	14	35	49	28,6%	75	133	208	36,1%
Leitungsebene 3	27	59	86	31,4%	32	72	104	30,8%	364	324	688	52,9%
insgesamt	61	124	185	33,0%	48	124	172	27,9%	450	486	936	48,1%

Anlage 62: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2014) in den bremischen Mehrheitsgesellschaften

Mehrheitsgesellschaft	Bewerbungen				Einstellungen			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauen- anteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauen- anteil
Bremer Bäder GmbH	4	4	8	50,0%	-	1	1	0,0%
Brepark GmbH	69	28	97	71,1%	2	-	2	100,0%
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	23	28	51	45,1%	2	1	3	66,7%
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	-	-	-	-	121	20	141	85,8%
Governikus GmbH & Co.KG	72	111	183	39,3%	-	2	2	0,0%
Großmarkt Bremen GmbH	25	15	40	62,5%	1	-	1	100,0%
Rehazentrum Bremen	4	-	4	100,0%	2	-	2	100,0%
Theater Bremen GmbH	146	99	245	59,6%	4	2	6	66,7%
insgesamt	343	285	628	54,6%	132	26	158	83,5%

Anlage 63: Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2014)

Mehrheitsgesellschaft	2010	2012	2014	Anzahl 2014
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	X		X	5
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH			X	1
Rehazentrum Bremen				-
Brepark GmbH	X	X	X	1
Werkstatt Nord gGmbH				-
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH		X	X	1
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH				-
Governikus GmbH Co. KG				-
Theater Bremen GmbH	X	X	X	2
Bremer Bäder GmbH	X	X	X	1
Hanseatische Naturentwicklung GmbH				-
botanika GmbH				-
Glocke Veranstaltungs-GmbH				-
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH				-
bremen.online GmbH			X	1
Großmarkt Bremen GmbH	X	X	X	1
Bremer Toto und Lotto GmbH			X	1
insgesamt	5	5	9	14

Anlage 64: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit Frauenbeauftragter nach Größenkategorien (2014)

Größenkategorie der Mehrheitsgesellschaft	Dienststellen			Beschäftigte				Anteil durch Frauenbeauftragte vertretene Frauen
	Gesamt	mit Frauenbeauftragter	Anteil	weiblich	männlich	insgesamt	mit Frauenbeauftragter	
weniger als 100 Beschäftigte	8	3	37,5 %	207	140	347	61	29,5 %
100 bis 500 Beschäftigte	7	4	57,1 %	612	581	1.193	459	75,0 %
mehr als 500 Beschäftigte	2	2	100,0 %	6.489	2.047	8.536	6.489	100,0 %
insgesamt	17	9	52,9 %	7.308	2.768	10.076	7.009	95,9 %

Anlage 65: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2014)

Mehrheitsgesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
bremen.online GmbH	13	10	23
Bremer Toto und Lotto GmbH	31	13	44
Brepark GmbH	17	41	58
insgesamt	61	64	125
Von insgesamt 8 Gesellschaften: 3 (37,5 %) mit und 5 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung:

Mehrheitsgesellschaften mit 100 bis 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Großmarkt Bremen GmbH	53	48	101
Theater Bremen GmbH	94	114	208
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	166	97	263
Bremer Bäder GmbH	146	120	266
insgesamt	313	259	572
Von insgesamt 7 Gesellschaften: 4 (57,1 %) mit und 4 ohne Frauenbeauftragte			

Mehrheitsgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	735	195	930
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	5.754	1.852	7.606
insgesamt	6.489	2.047	8.536
Von insgesamt 2 Gesellschaften: 2 (100,0 %) mit Frauenbeauftragte			

Anlage 66: Bremische Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplan (2014)

Mehrheitsgesellschaft
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen*
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH*
Brepark GmbH
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH
Governikus GmbH Co. KG
Theater Bremen GmbH
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH
bremen.online GmbH
Großmarkt Bremen GmbH

* haben einen gemeinsamen Frauenförderplan

Anlage 67: Bremische Mehrheitsgesellschaften ohne Frauenförderplan (2014) mit Begründung für das Fehlen

Mehrheitsgesellschaft	Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil					
Bremer Toto und Lotto GmbH	Es wird regelmäßig eine Analyse erstellt, aus dieser war zu ersehen, dass die Bremer Toto und Lotto GmbH überdurchschnittlich viele weibliche Beschäftigte in einem gesunden Querschnitt hat. Schon aufgrund der Kleinheit ist ein Frauenförderplan daher nicht erforderlich.	31	13	44	70,5%
Rehazentrum Bremen	Der Frauenanteil ist sehr hoch, deshalb ist ein Frauenförderplan entbehrlich.	84	29	113	74,3%
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	87% der Beschäftigten sind Frauen.	57	6	63	90,5%
Glocke Veranstaltungs-GmbH	Es liegt keine Unterrepräsentanz von Frauen weder im Personalbereich insgesamt noch im Bereich der Führungspositionen vor.	67	27	94	71,3%
Sonstige Gründe					
botanika GmbH	Die Satzung sieht kein Erstellen von Frauenförderplänen vor.	12	6	18	66,7%
Bremer Bäder GmbH	Das Amt war zeitweise nicht besetzt. Die Personalabteilung wurde Ende 2013 ausgegliedert. Ein Maßnahmenkatalog 2015 ist vorhanden.	146	120	266	54,9%
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	Die Satzung sieht kein Erstellen von Frauenförderplänen vor.	8	3	11	72,7%
Werkstatt Nord gGmbH	Es ist keine Frauenbeauftragte vorhanden.	2	34	36	5,6%
Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH	Es existieren nur 3 Mitarbeiter/innen, die die Aufgaben neben dem Hauptamt ausüben, daher ist kein Frauenförderplan vorhanden.				
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	Im neuen Frauenförderplan der Gesundheit Nord ist die Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH enthalten.	735	195	930	79,0%

Anlage 68: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien

Größenkategorie der Mehrheitsgesellschaft	Mehrheitsgesellschaft			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauenförderplan	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter/innen	8	2	25,0%	207	30	14,5%
100 bis 500 Mitarbeiter/innen	7	5	71,4%	612	382	62,4%
mehr als 500 Mitarbeiter/innen	2	2	100,0%	6.489	6.489	100,0%
insgesamt	17	9	52,9%	7.308	6.901	94,4%

Abkürzungsverzeichnis

AFZ	Aus- und Fortbildungszentrum
ATZ	Altersteilzeit
BLG	Bremer Lagerhaus Gesellschaft
BremBG	Bremisches Beamtengesetz
ca.	circa
d.ö.R	des öffentlichen Rechts
div.	diverse
EA	Einstiegsamt
einschl.	einschließlich
EU	Europäische Union
geg.	gegenüber
gegen.	gegenüber
HG	Herausgeber
Hrsg.	Herausgeber
Incl./ inkl.	Inklusive
k.A.	keine Angabe(n)
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
LG	Laufbahngruppe
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
LHO	Landeshaushaltsordnung
m	Männlich
MHG	Mehrheitsgesellschaften
o.	ohne
PEP	Personalentwicklungsprogramm
rd.	rund
w	weiblich
z.B.	zum Beispiel
ZGF	Die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
<	kleiner als