

Personalbericht 2011

Band III

Bericht über die Umsetzung des
Landesgleichstellungsgesetzes 2010

Die Senatorin für Finanzen



Freie
Hansestadt
Bremen

Herausgeberin:

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

Ansprechpartnerinnen:

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

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

Druck: Druckerei Senatorin für Finanzen

Dieser Bericht steht im Internet zur Verfügung unter:
<http://www.finanzen.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen53.c.8463.de>
und im Mitarbeiterportal (MiP) der bremischen Verwaltung unter Personalcontrolling/Jahresberichte.

Bremen, Oktober 2012

Inhaltsverzeichnis

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

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

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

I. Einleitung

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

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

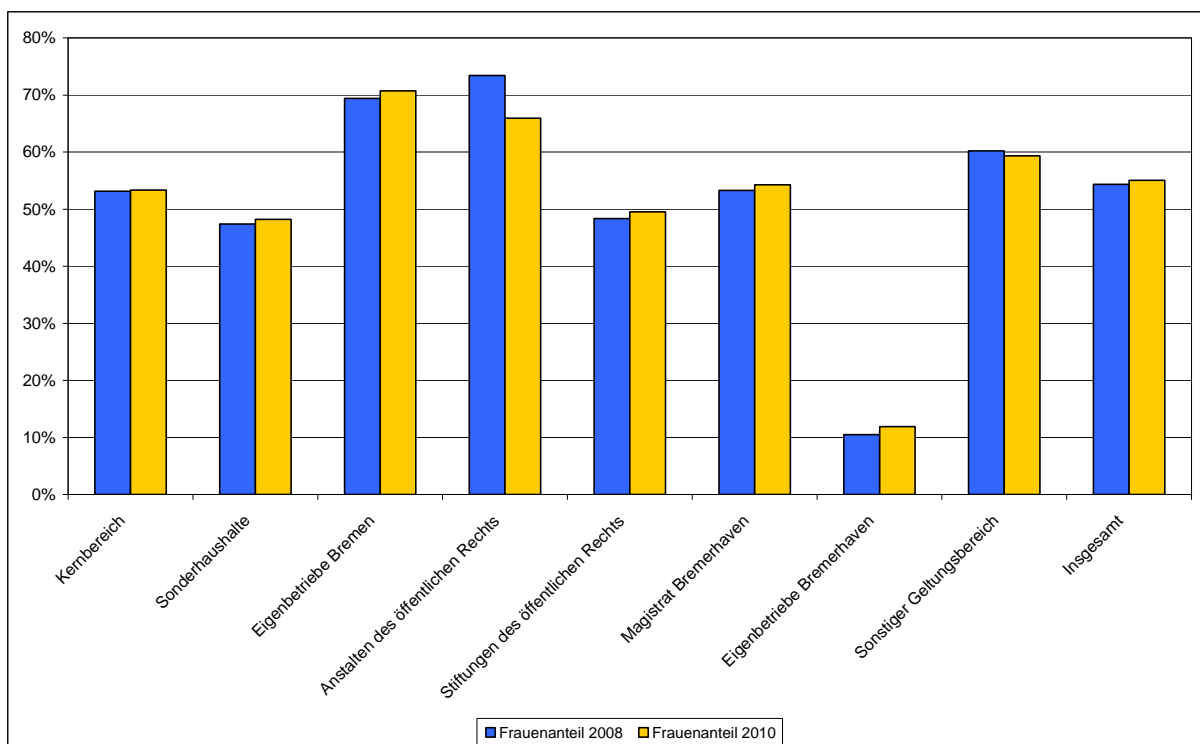
Der Senat hat am 26.08.2008 beschlossen, den Geltungsbereich des LGG auf die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen Bremischen Gesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen auszuweiten. In einem aufwändigen Verfahren wurden nach einem Probelauf mit Daten des Jahres 2009 erstmals für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

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

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010: Zusammengefasste Ergebnisse - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

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

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

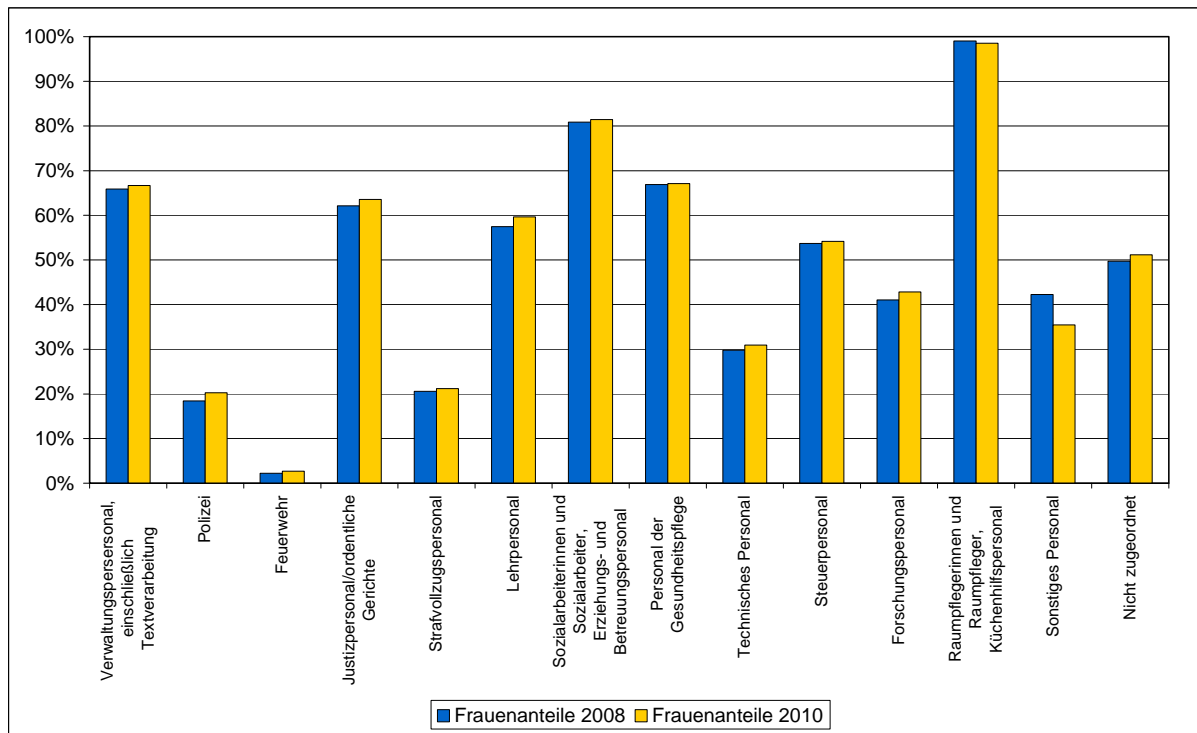


Quelle: Siehe Anlage 1 und Anlage 2

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

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

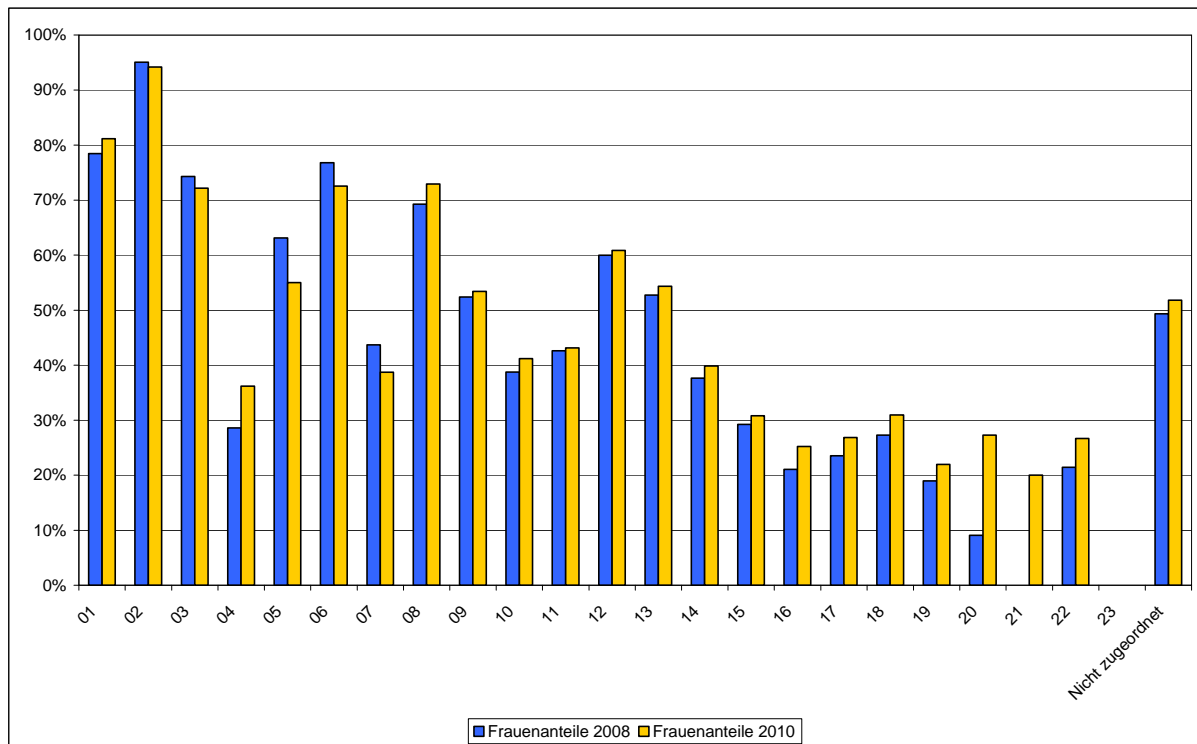
Schaubild 2: Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (2008 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 3 und Anlage 4

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

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



Quelle: Siehe Anlage 5 und Anlage 6

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

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes 2010: Zusammengefasste Ergebnisse für die bremischen Mehrheitsgesellschaften

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

II. Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetz (2008 bis 2010)

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

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

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

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

Tabelle 1: Institutionen im Geltungsbereich des LGG 2010

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

Fortsetzung Tabelle 1: Institutionen im Geltungsbereich des LGG 2010

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

Fortsetzung Tabelle 1: Institutionen im Geltungsbereich des LGG 2010

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

1 Personalbestand

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

1.1 Frauenanteil am Personalbestand (2000 bis 2010)

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

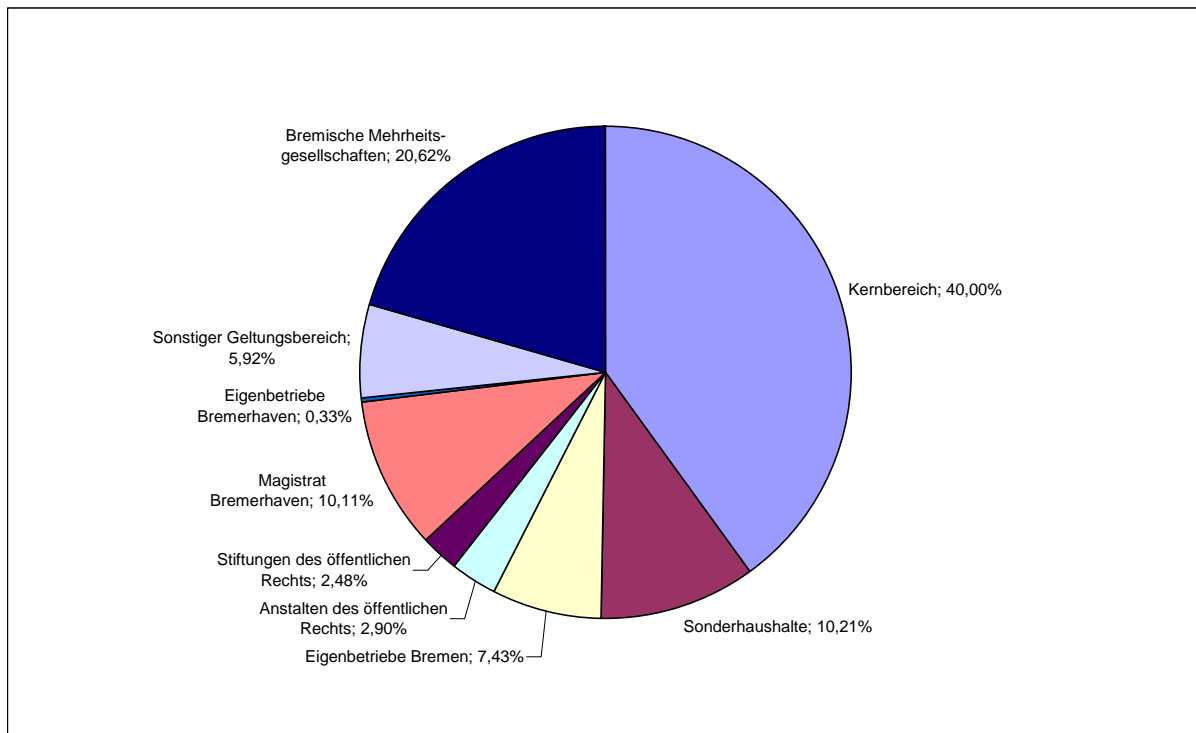
Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl nach Geschlecht (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 7

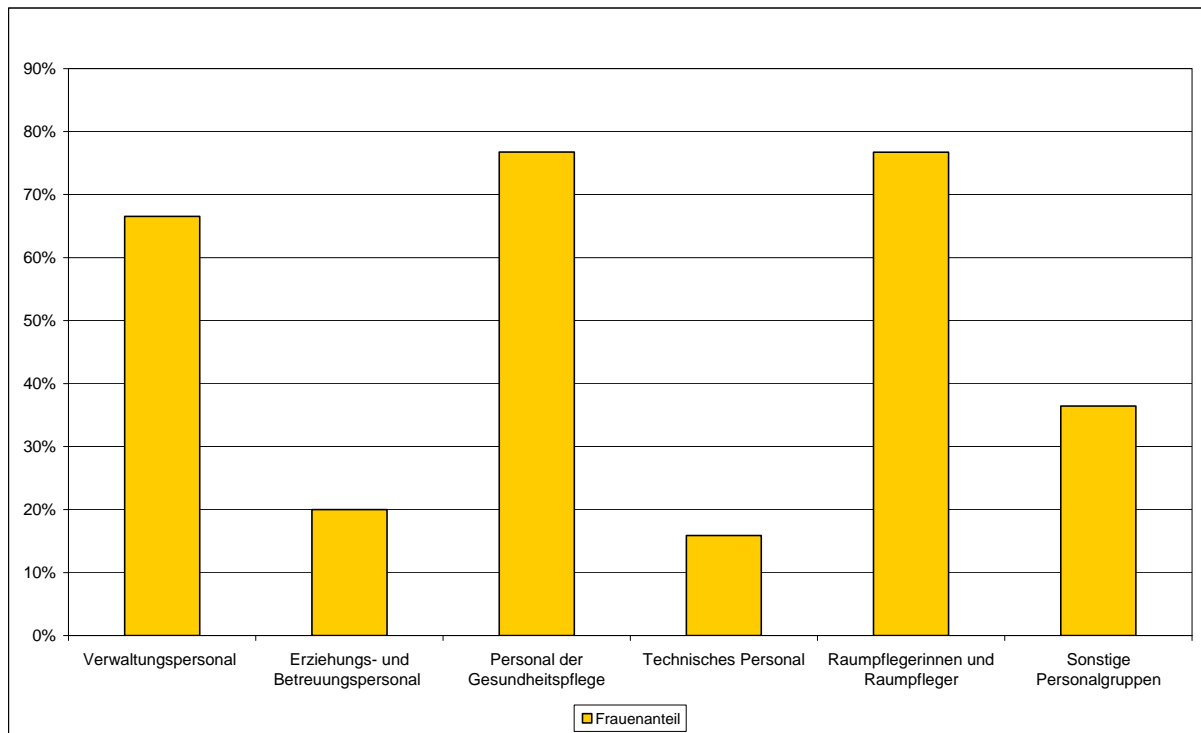
Zum Zeitpunkt der Erhebung sind von insgesamt 43.351 Beschäftigten 4,7 % abwesend gewesen.

1.2 Personalgruppen

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 8

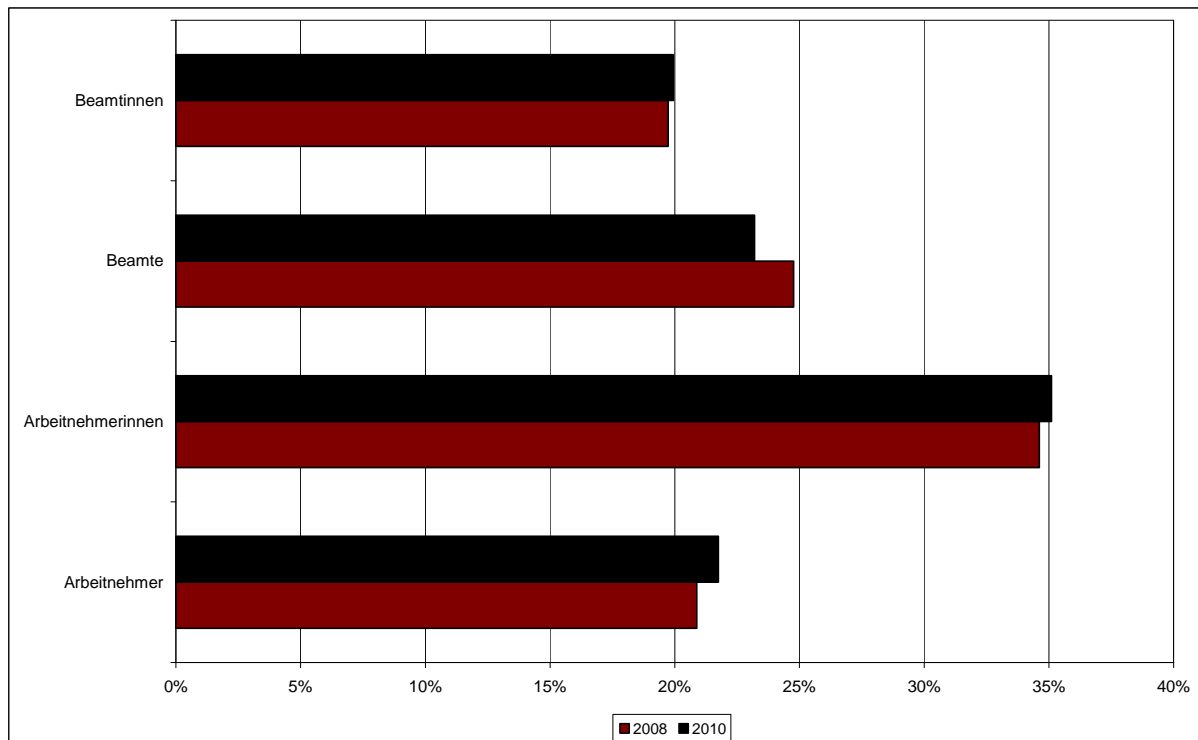
1.3 Statusgruppen

1.3.1 Geschlechteranteile in den Statusgruppen

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

1.3.2 Anteile der Statusgruppen nach Geschlecht

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



Quelle: Siehe Anlage 9

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

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

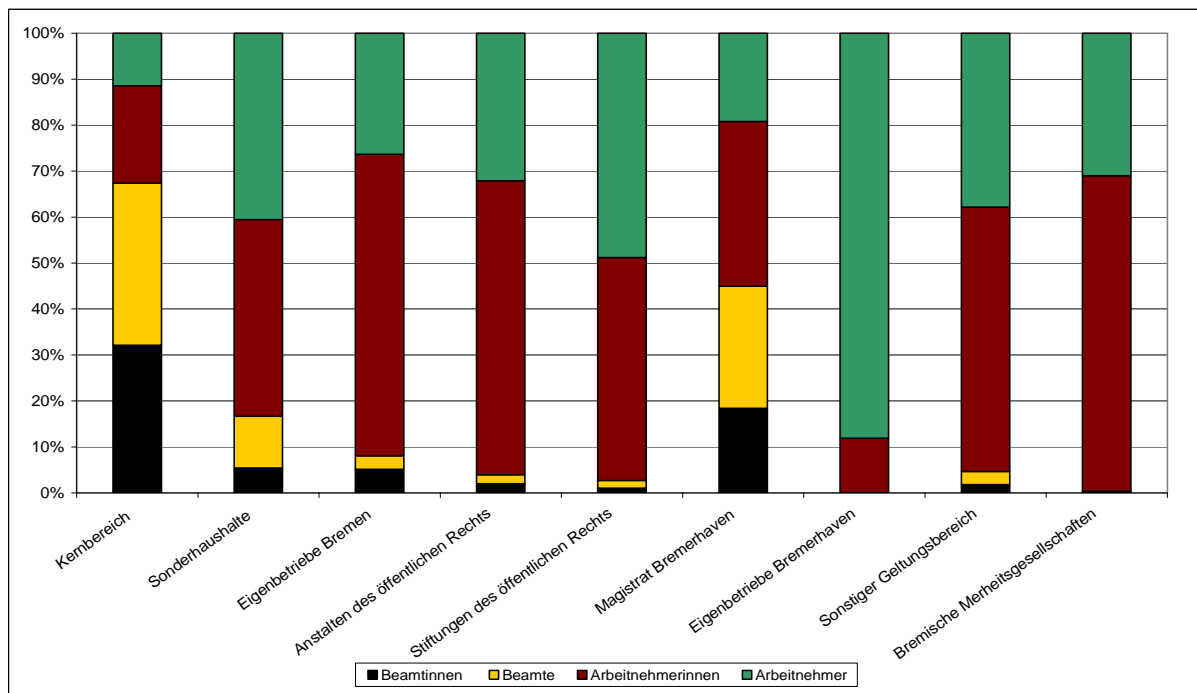
0,4 % der Beschäftigten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften sind Beamtinnen und Beamte. Bezieht man die bremischen Mehrheitsgesellschaften mit ein, erhöht sich die Gesamtbeschäftigtenzahl im Berichtsjahr 2010 auf 43.351.

1.3.3 Geschlechterverteilung in den Statusgruppen nach Bereichen

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

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

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



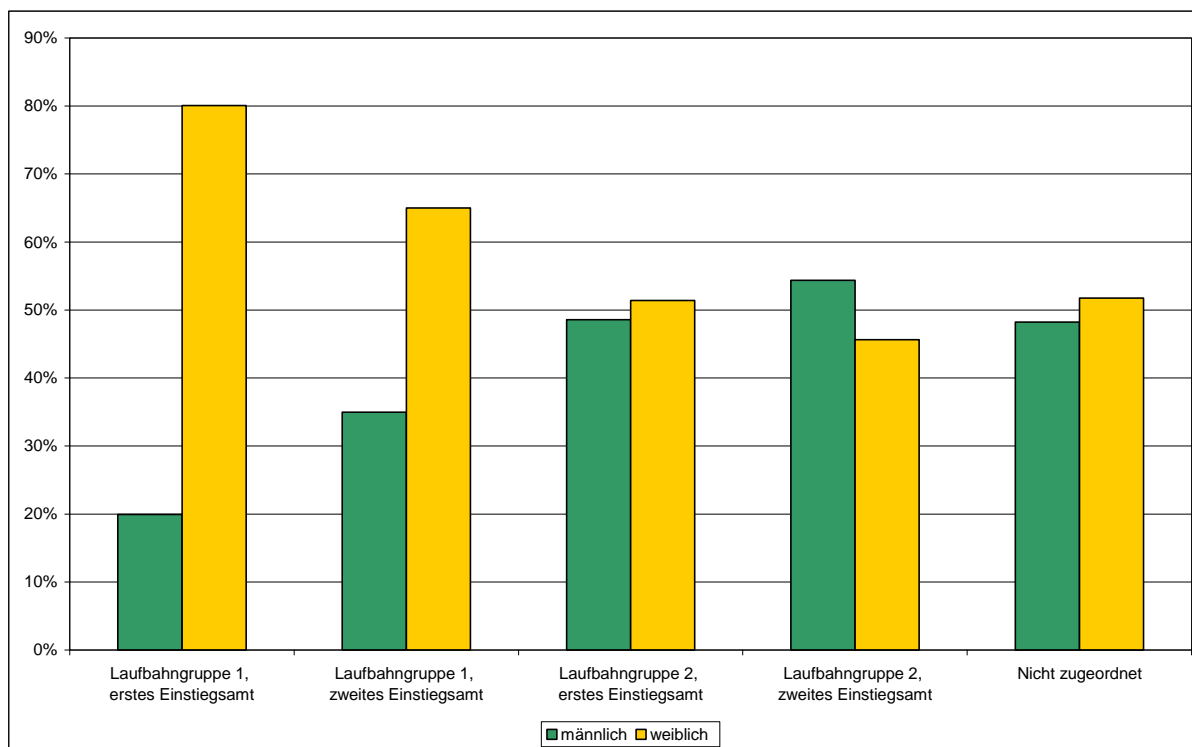
Quelle: Siehe Anlage 10

1.4 Laufbahngruppen

1.4.1 Frauenanteile in den Laufbahngruppen

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

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



Quelle: Siehe Anlage 12

1.4.2 Anteile der Laufbahngruppen in den Bereichen¹

Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt:

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

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

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt:

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

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

Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt:

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

Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt:

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

1.5 Entlohnungsstufen

Um die komplexen Entlohnungsstrukturen in den Institutionen der öffentlichen Verwaltung im gesamten Geltungsbereich des LGG vergleichbar darstellen zu können, wurden 23 Entlohnungsstufen gebildet und die Entgeltgruppen der Tarifverträge und der Besoldungstabellen entsprechend zugeordnet. In den Entlohnungsstufen 1 bis 3, 5 und 6, 8 und 9 sowie 12 und 13 liegen Frauenanteile von über 50 % vor (vergleiche hierzu Anlage 14). Generell nimmt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit steigender Laufbahngruppe ab, aber im Vergleich zu 2008 ist eine deutliche Steigerung ab Entlohnungsstufe 8 zu verzeichnen. In der Entlohnungsstufe 1 bis 3 liegt ein hoher Frauenanteil, vor allem in der Personalgruppe der Raumpflegerinnen und Raumpfleger, vor.

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

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

1.6 Strukturindex

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

Darunter liegende Entlohnungsstufen werden mit einem niedrigeren, darüber liegende Stufen mit einem höheren Bewertungsfaktor versehen. Die Abstände zwischen den Bewertungsfaktoren spiegeln die strukturellen Entlohnungsunterschiede wider. Die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Entlohnungsstufen werden dabei nach Geschlechtern getrennt mit den dazugehörigen Bewertungsfaktoren multipliziert (= Bewertete Beschäftigte). Die Summe dieser bewerteten Beschäftigten wird durch die Anzahl der Beschäftigten dividiert. Das Ergebnis ist der Strukturindex, der einen durchschnittlichen Bewertungsfaktor darstellt, aus dem sich eine durchschnittliche Entlohnungsstufe ableiten lässt.

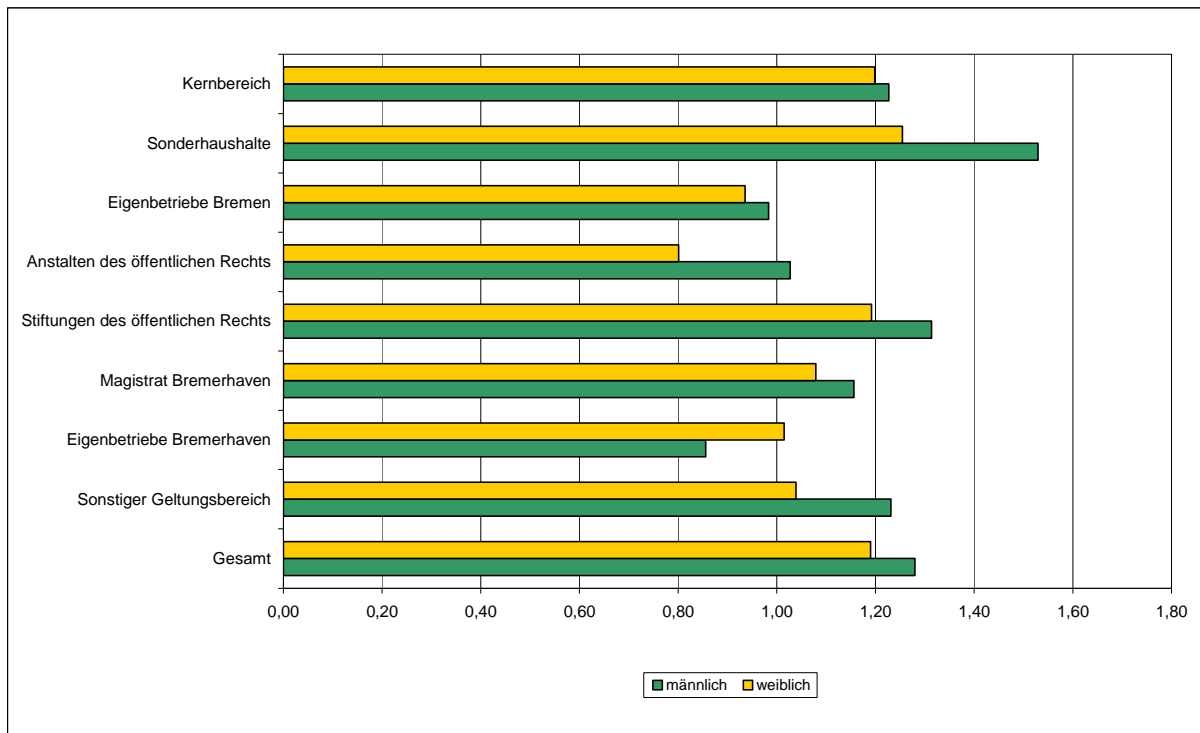
Beispiel für die Ermittlung des Strukturindex: Eine Dienststelle hat 8 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 7 und 2 in der Stufe 14. Strukturindex: $(8 \times \text{Faktor } 0,8784 \text{ der Stufe } 7) + (2 \times \text{Faktor } 1,4974 \text{ der Stufe } 14) = 10,022$: Anzahl der Beschäftigten 10 =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

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

3 Die Bewertungsfaktoren wurden unter Berücksichtigung der Personalkosten für den Kernbereich, die Sonderhaushalte, die Betriebe und für die Stiftungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gebildet. Hiervon abweichende strukturelle Unterschiede in den Entlohnungssystemen der Stadtgemeinde Bremerhaven sowie insbesondere im sonstigen Geltungsbereich blieben außer Betracht. Die Bewertungsfaktoren sind in der Anlage 15 im Anhang abgebildet.

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

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



Quelle: Siehe Anlage 16

Kernbereich:

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

Sonderhaushalte:

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

Eigenbetriebe Bremen:

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

Anstalten des öffentlichen Rechts:

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

Stiftungen des öffentlichen Rechts:

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

Magistrat Bremerhaven:

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

Eigenbetrieb Bremerhaven:

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

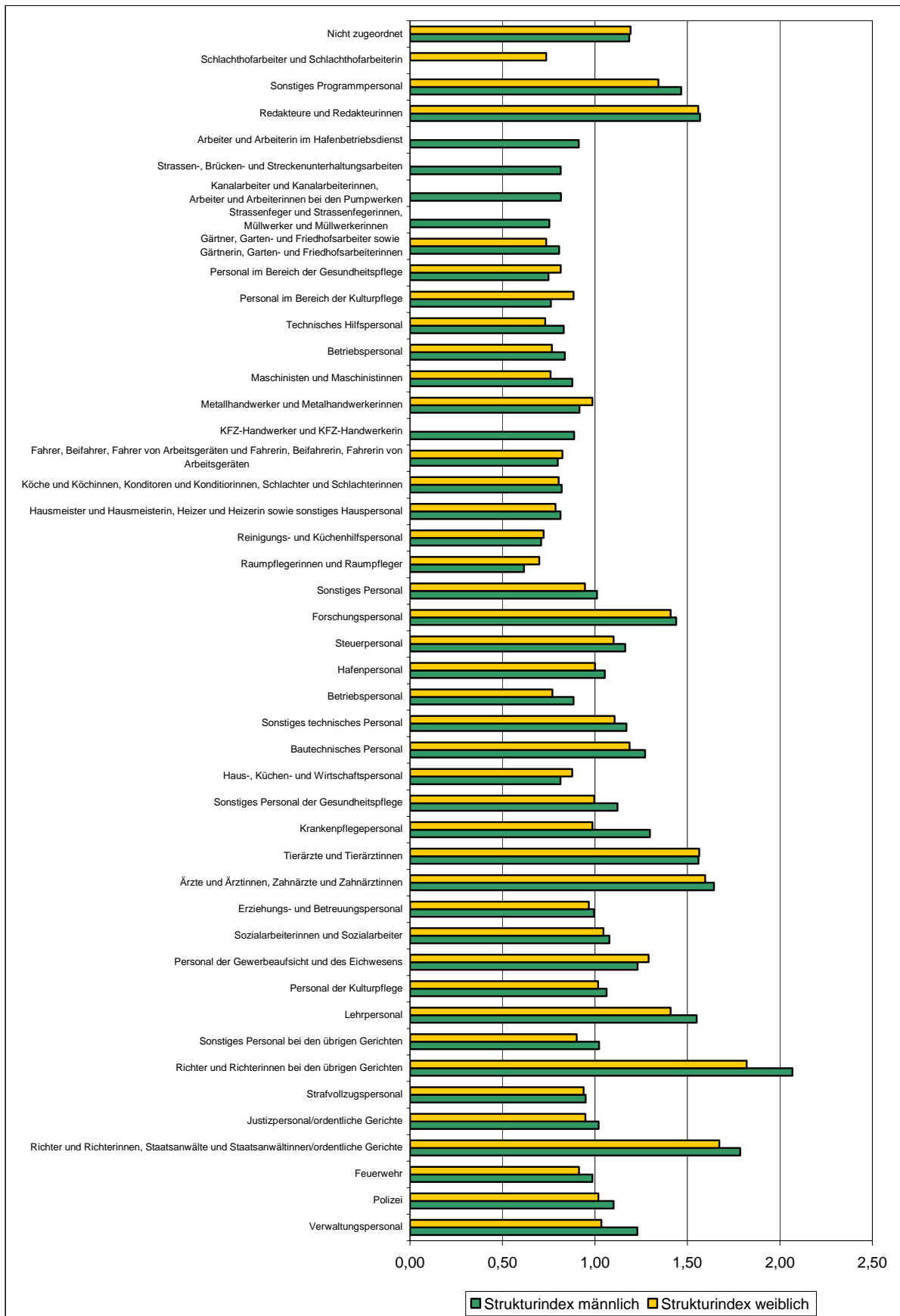
Sonstiger Geltungsbereich:

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

Insgesamt:

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

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



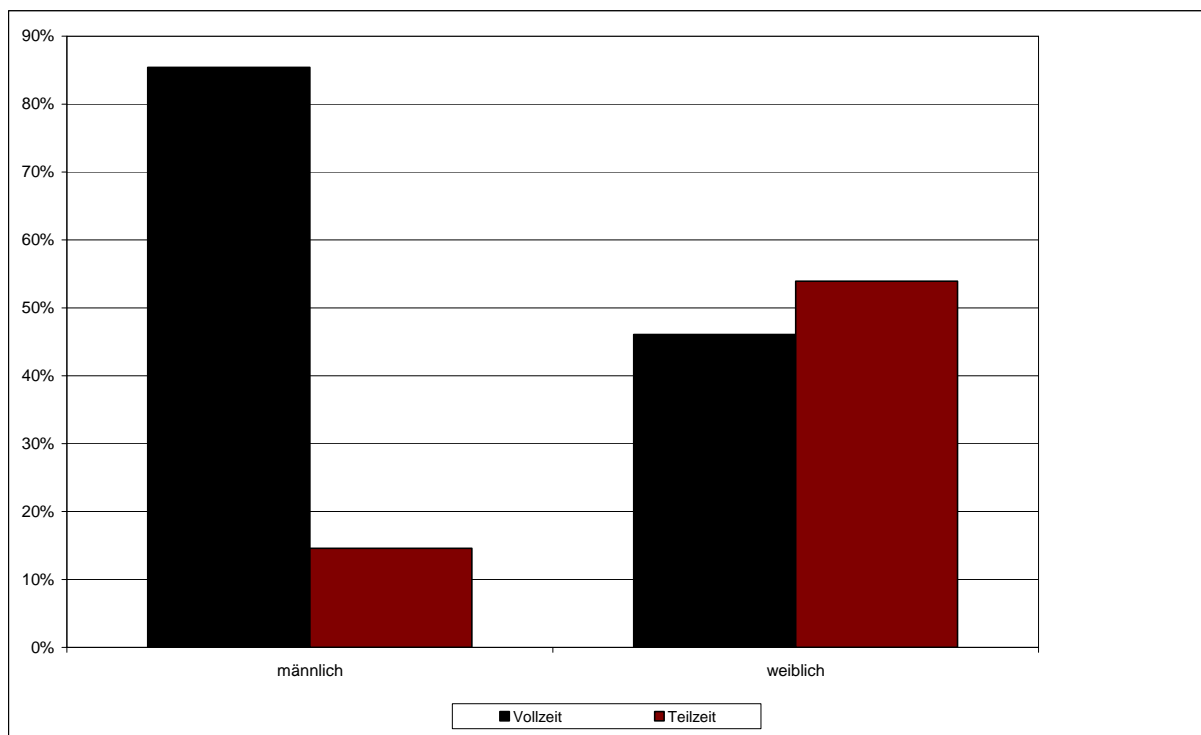
Quelle: Siehe Anlage 17

1.7 Beschäftigungsumfang

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 19

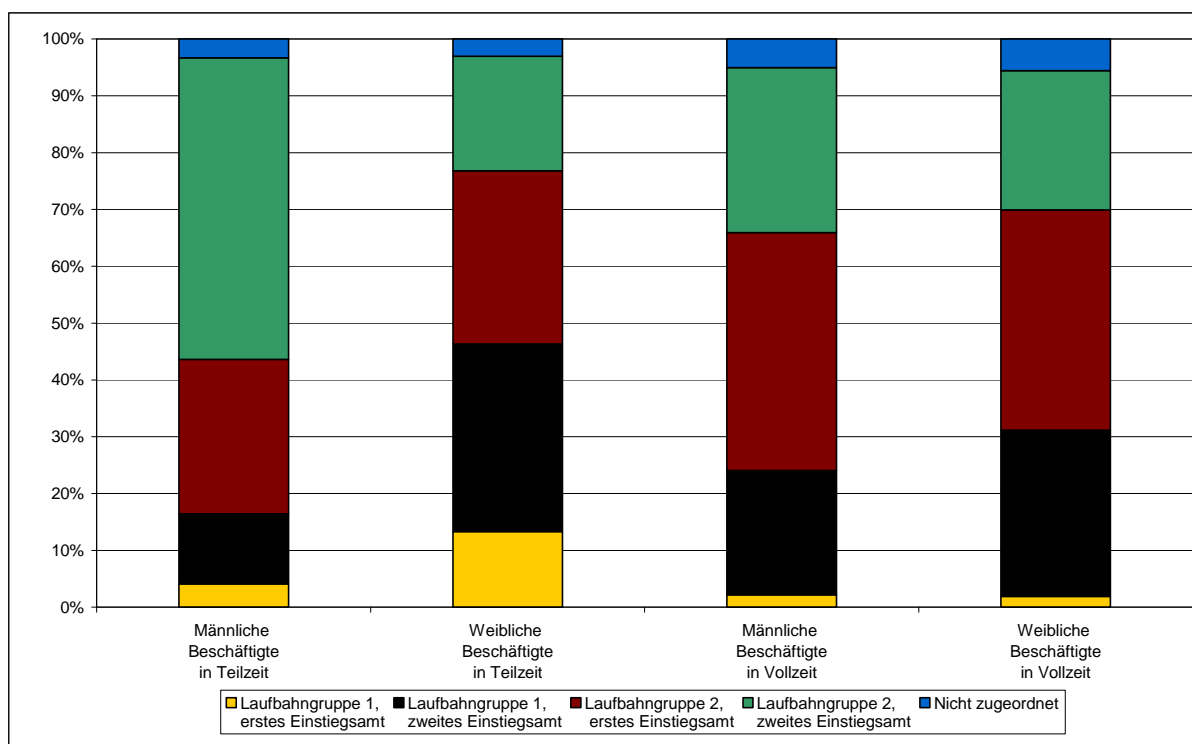
Von den teilzeitbeschäftigten Männern, ohne die Beschäftigten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften zu berücksichtigen, ist der größte Teil mit rund 53 % in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, gefolgt von circa 27 % Teilzeitbeschäftigtenanteil in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt.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

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 20

1.8 Unterrepräsentation

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

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

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

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

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

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

Quelle: Siehe Anlage 21

2 Leitungsfunktionen

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

2.1 Frauenanteile in Leitungsfunktionen (2000 bis 2010)

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

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

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

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

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

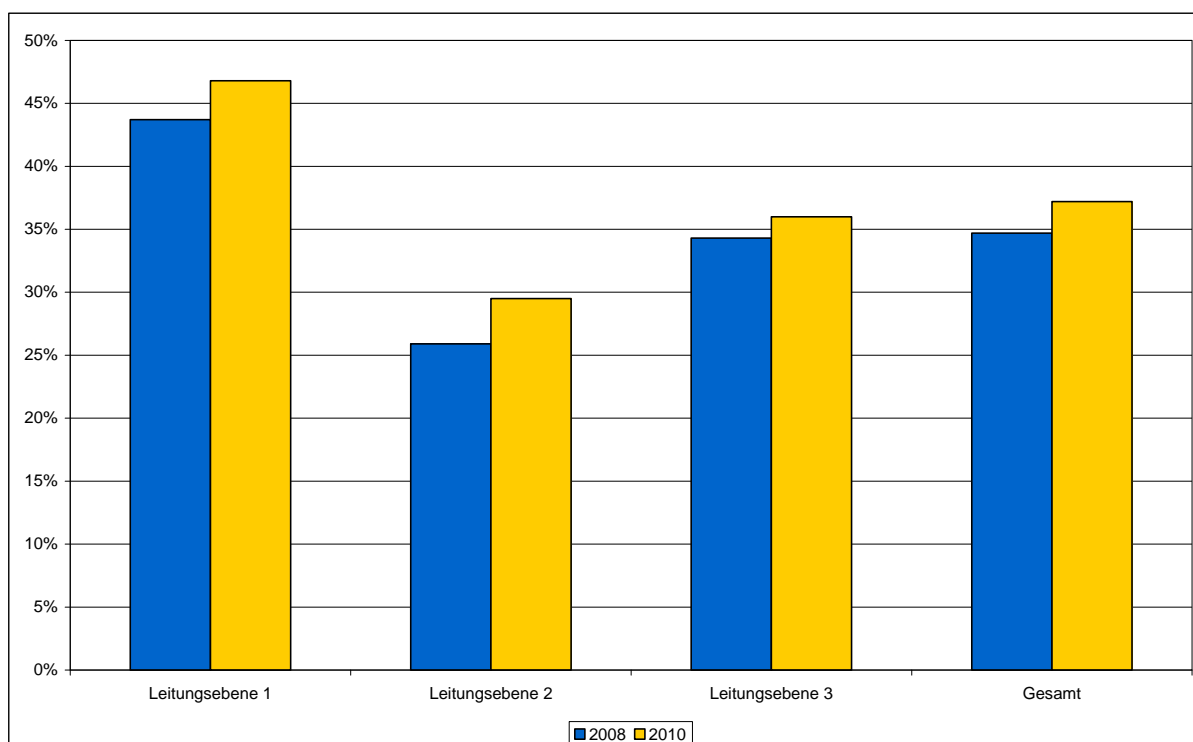
5 Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2010, 3. Auflage.

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

2.2 Frauenanteile in den Leitungsebenen (2008 bis 2010)

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

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



Quelle: Siehe Anlage 23

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

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

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

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

2.3 Frauenanteile in den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen

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

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

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

2.4 Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach dem Beschäftigungsumfang

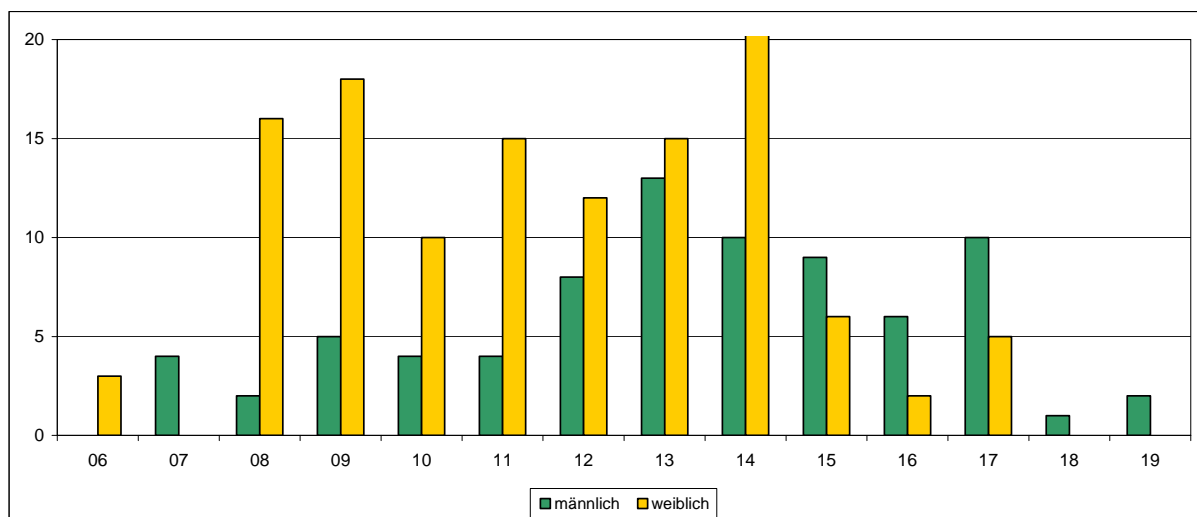
Die Teilzeitquote der Beschäftigten in Leitungsfunktionen beträgt 2010 insgesamt 9,5 % und ist im Vergleich zu 2008 um 1,6 %-Punkte gestiegen. Bei den männlichen Beschäftigten stehen im Berichtsjahr 5,7 % und bei den weiblich Beschäftigten 15,9 % in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Die Frauenanteile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

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 25

2.5 Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Personalgruppen

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

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

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

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

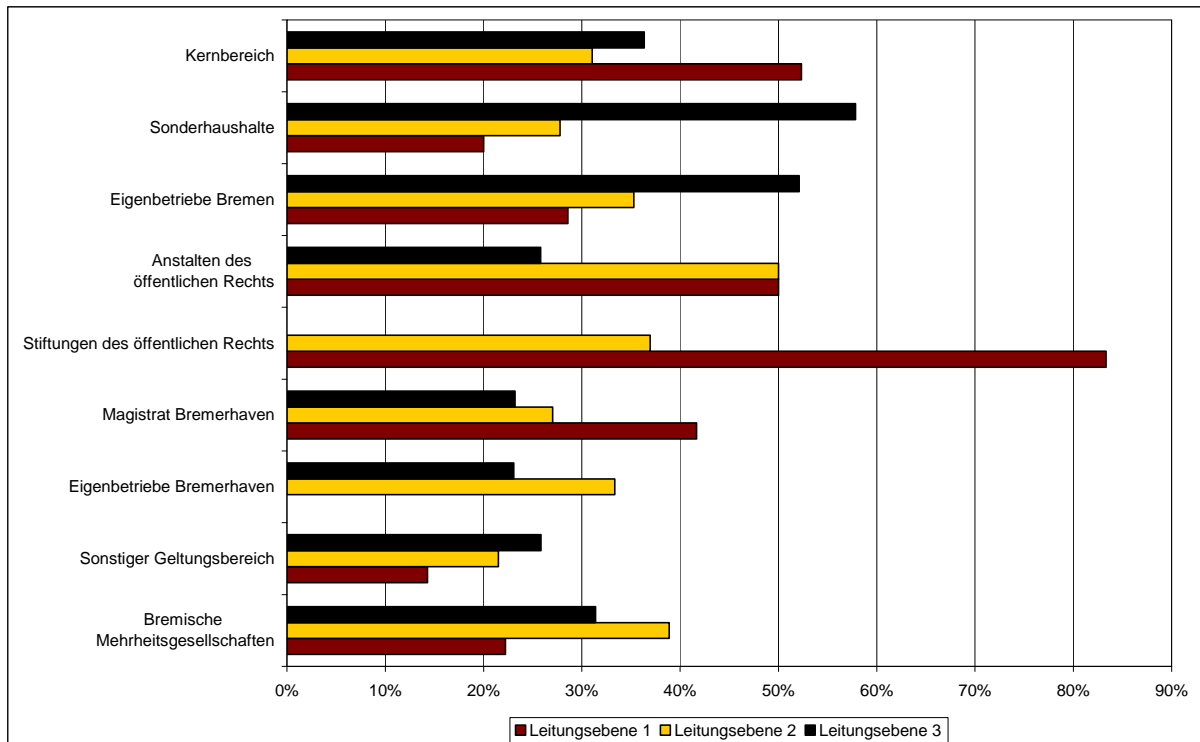
2.6 Frauenanteile in den Leitungsebenen der Bereiche

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

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

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

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



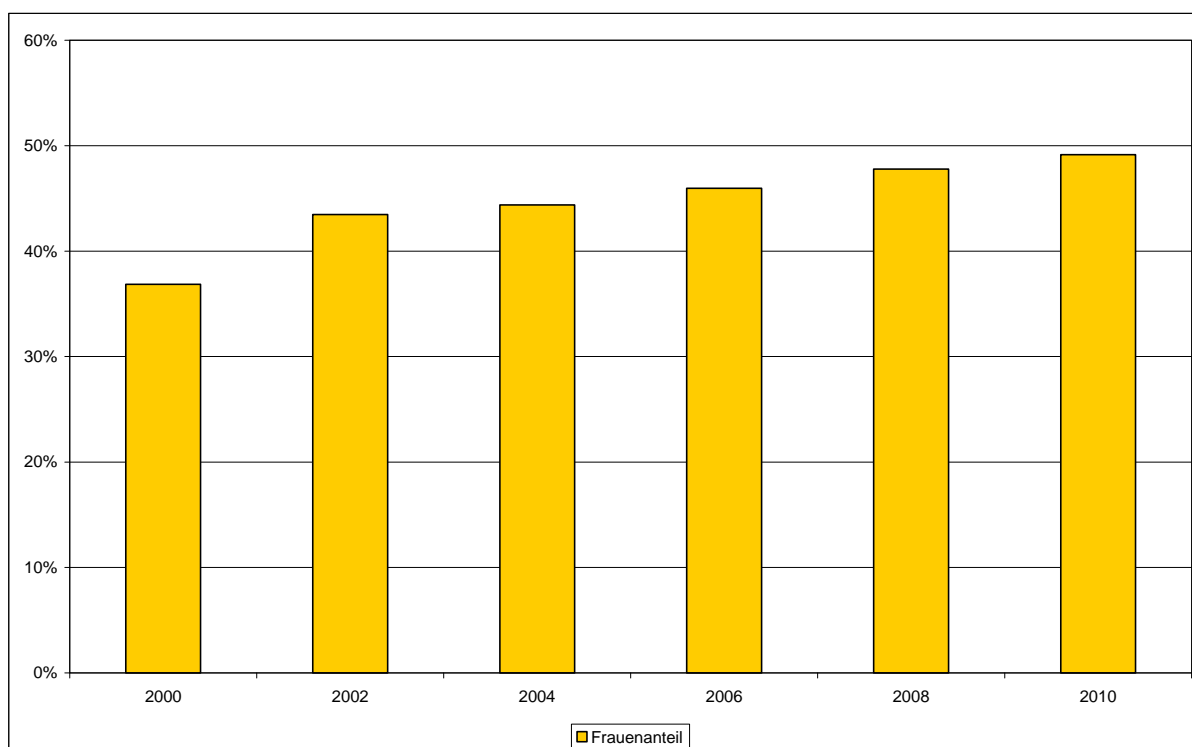
Quelle: Siehe Anlage 26

3 Beförderungen und Höhergruppierungen

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

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

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



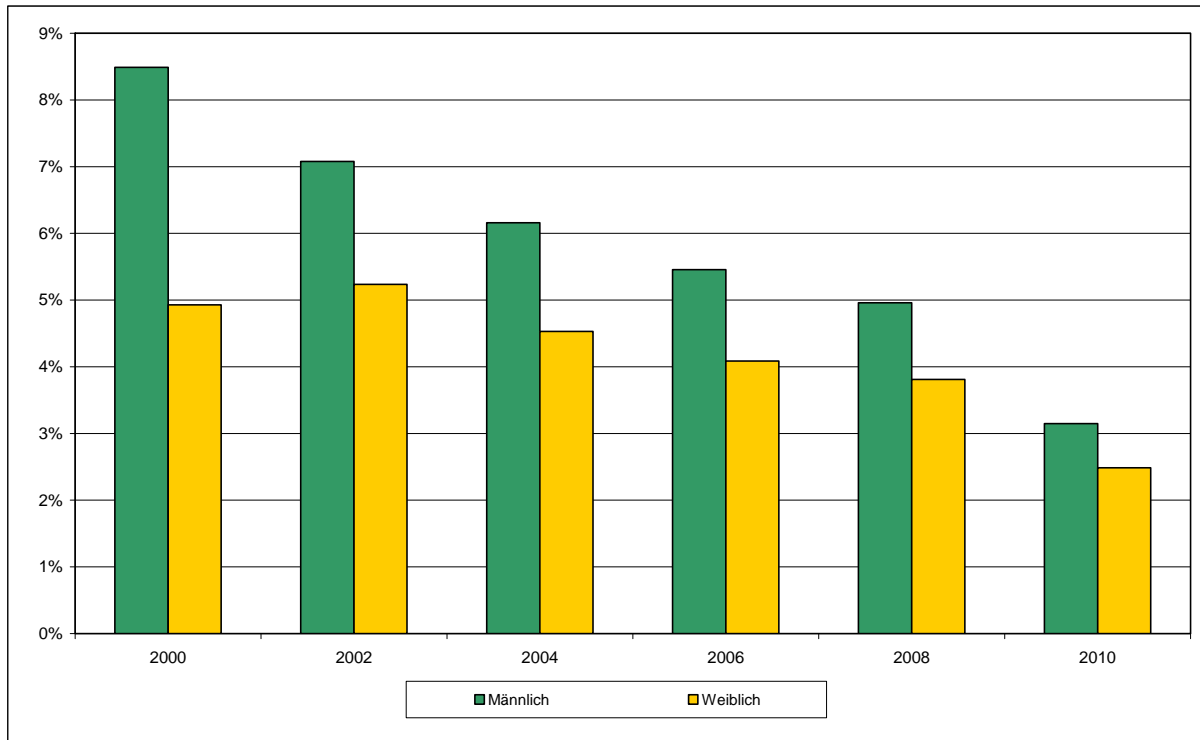
Quelle: Siehe Anlage 27

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

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

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

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

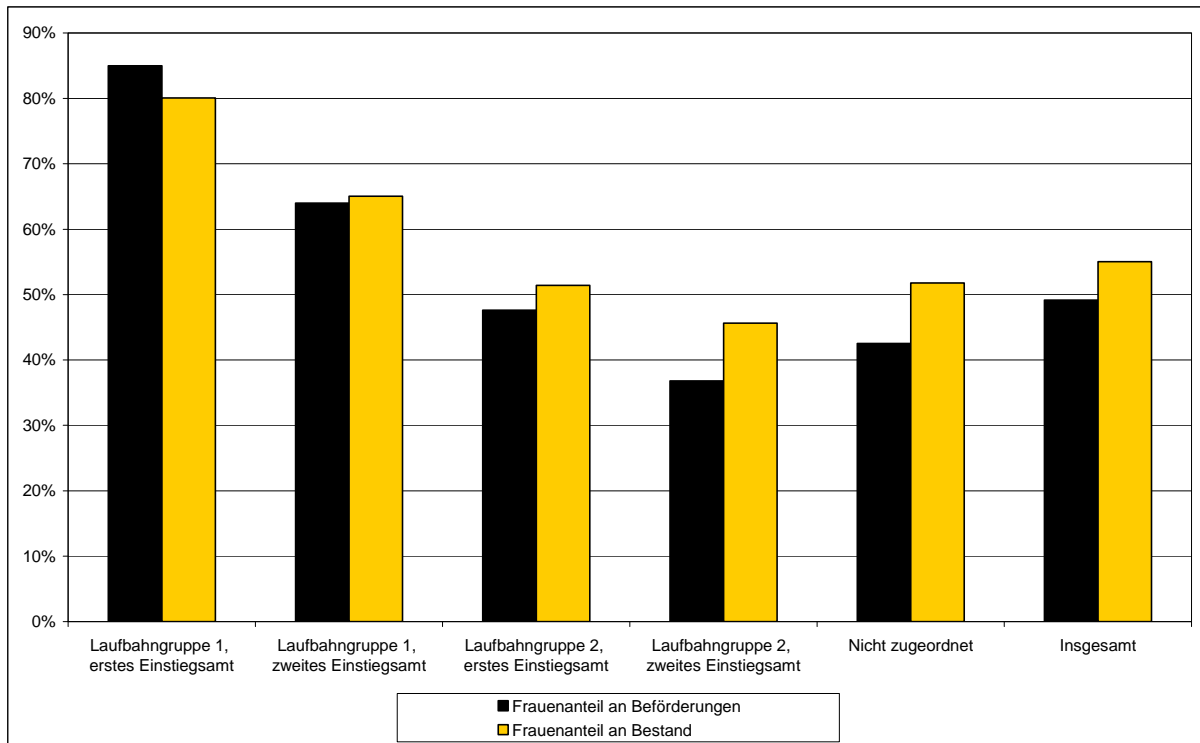


Quelle: Siehe Anlage 28

3.3 Beförderung und Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen (2010)

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

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

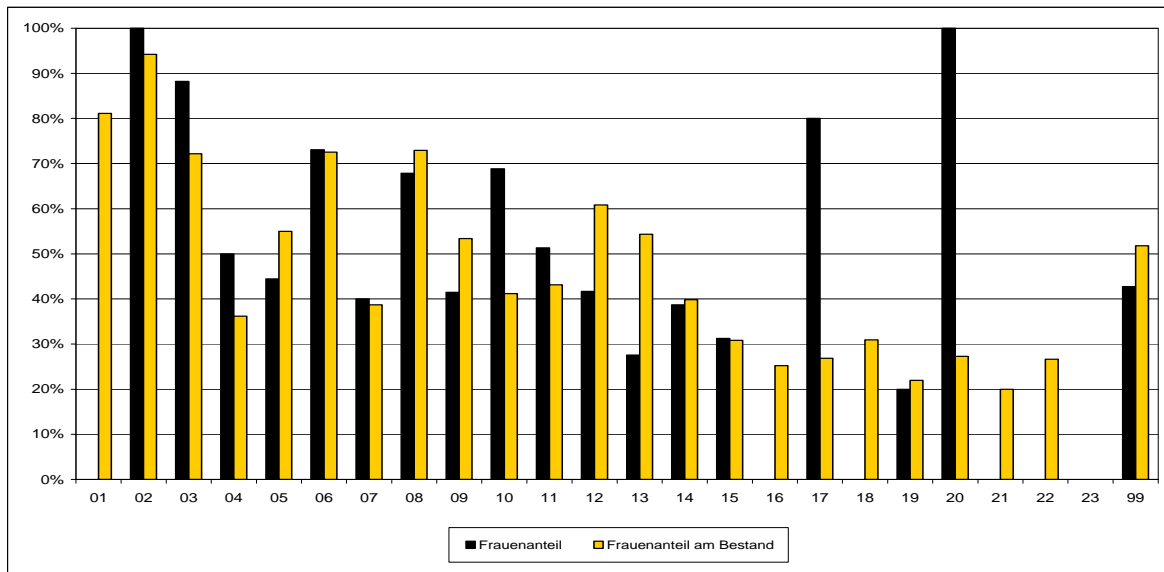


Quelle: Siehe Anlage 29

3.4 Beförderung und Höhergruppierungen nach Entlohnungsstufen (2010)

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

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



Quelle: Siehe Anlage 30

4 Stellenbesetzungen

4.1 Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000 bis 2010)

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

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

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

4.2 Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen

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

Tabelle 8: Stellenausschreibungen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

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

4.3 Stellenbesetzungsverfahren

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

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

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

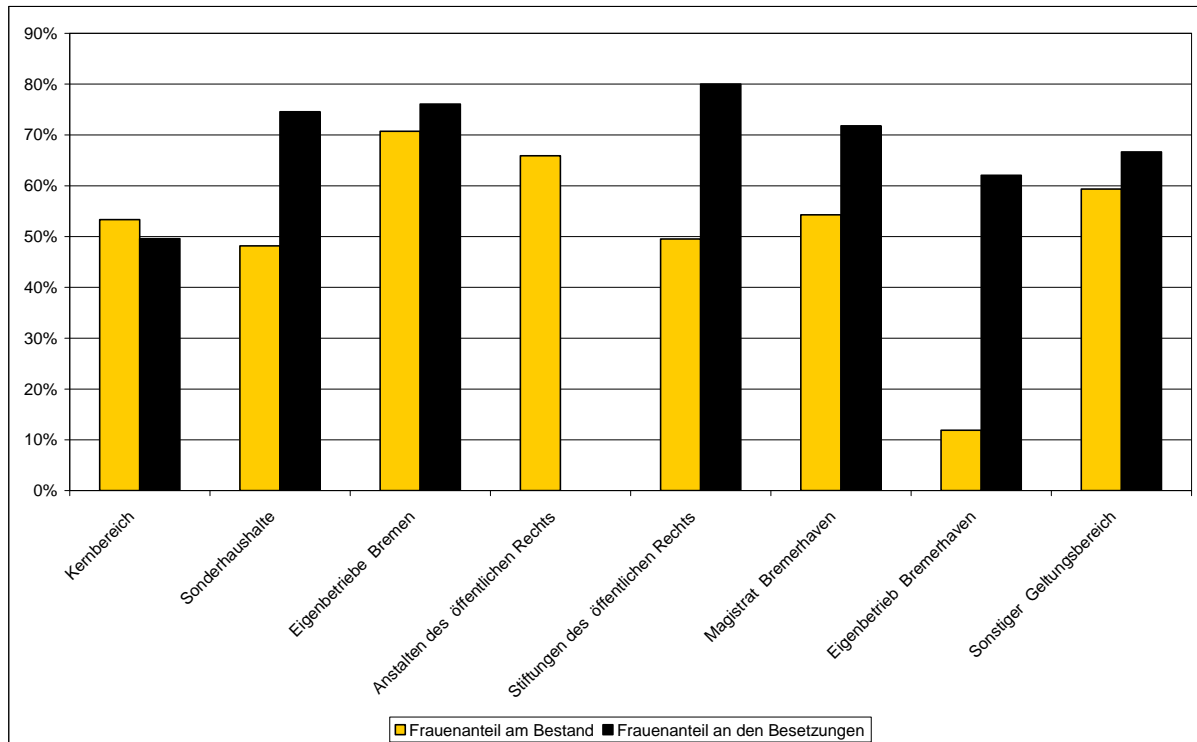
4.4 Neubesetzungen

4.4.1 Bereiche

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 31

4.4.2 Stellenbesetzungen verbunden mit einem Wechsel der Dienststelle

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

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

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

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

4.4.3 Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse

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

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

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

4.4.4 Ausgewählte Personalgruppen

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

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

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

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

4.4.5 Laufbahngruppen

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

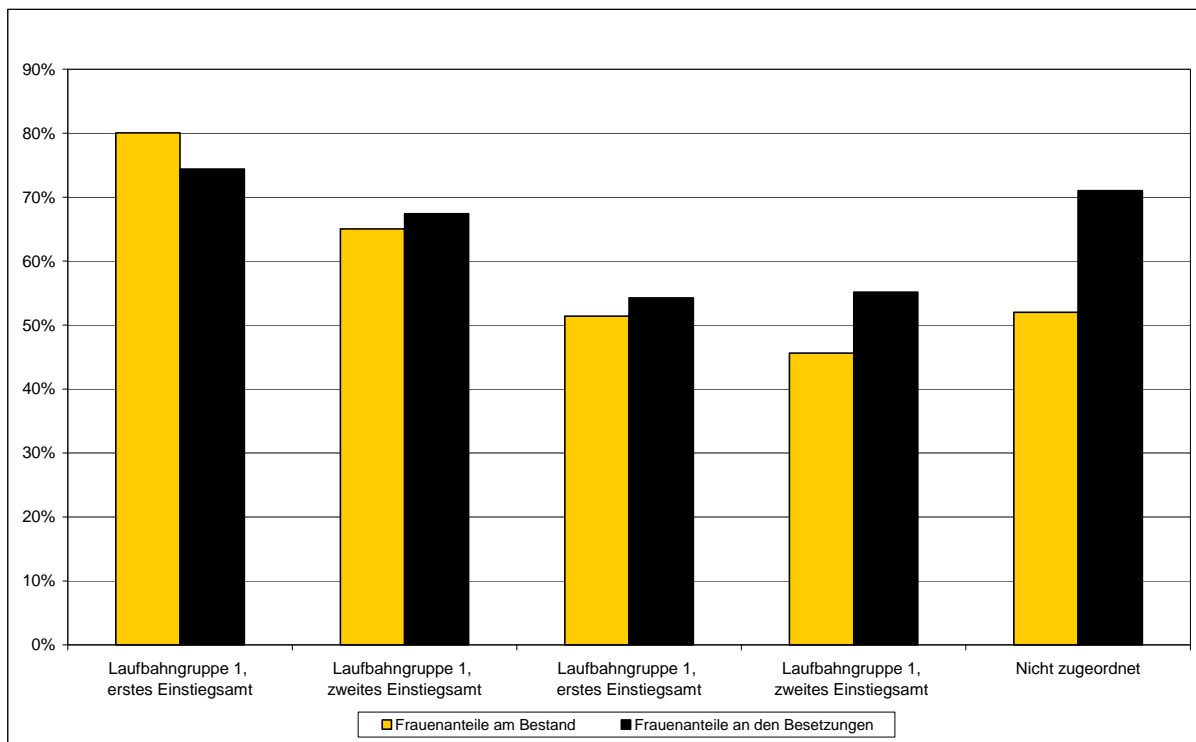
In der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt liegen die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen mit 67,4 % oberhalb des Frauenanteils am Personalbestand mit rund 65 %. Schwerpunktmäßig erfolgen Stellenbesetzungen im Verwaltungsbereich, im Steuerpersonalbereich und beim Sozial-, Erziehungs- und Betreuungspersonal.

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 32

4.4.6 Entlohnungsstufen

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

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

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

4.4.7 Veränderungen im Beschäftigungsumfang

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

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

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

4.4.8 Beförderungs-/Höhergruppierungsmöglichkeiten

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

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

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

5 Arbeitszeitveränderungen

5.1 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen (2010)

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

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

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

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

5.2 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Bereichen (2010)

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

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

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

5.3 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2010)

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

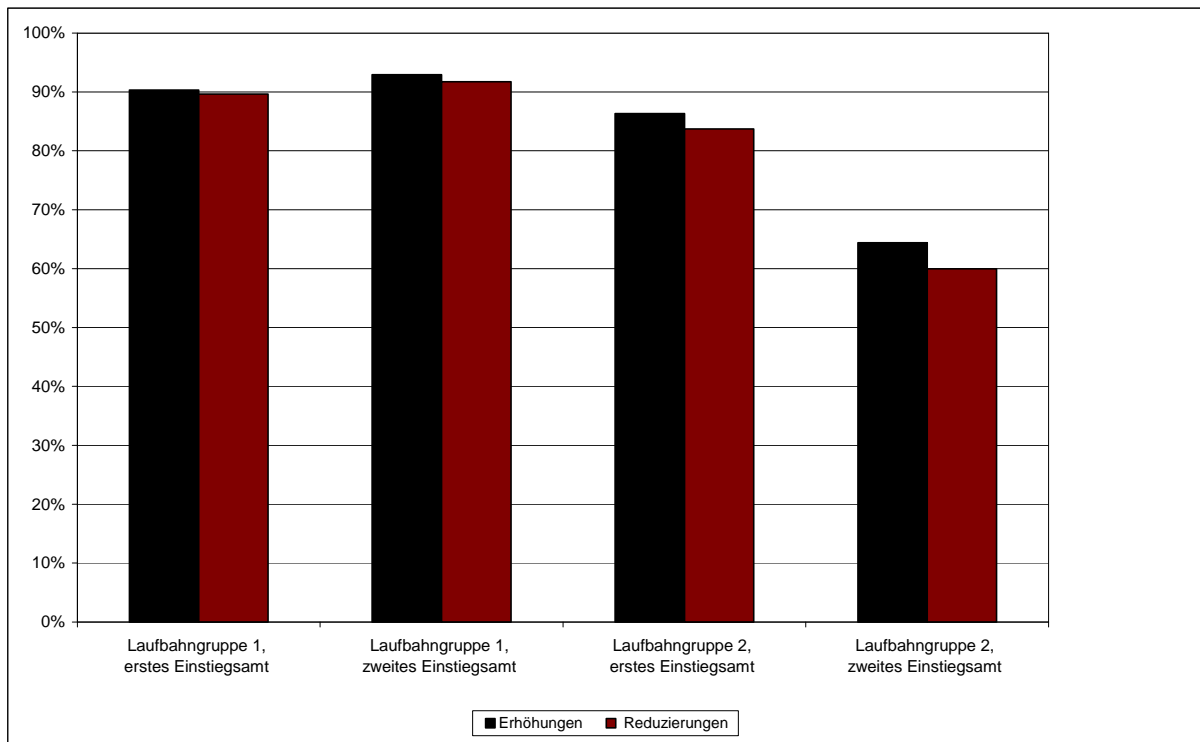
Tabelle 17: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Personalgruppen (2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

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

5.4 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Laufbahngruppen (2010)

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

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



Quelle: Siehe Anlage 34

5.5 Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2010)

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

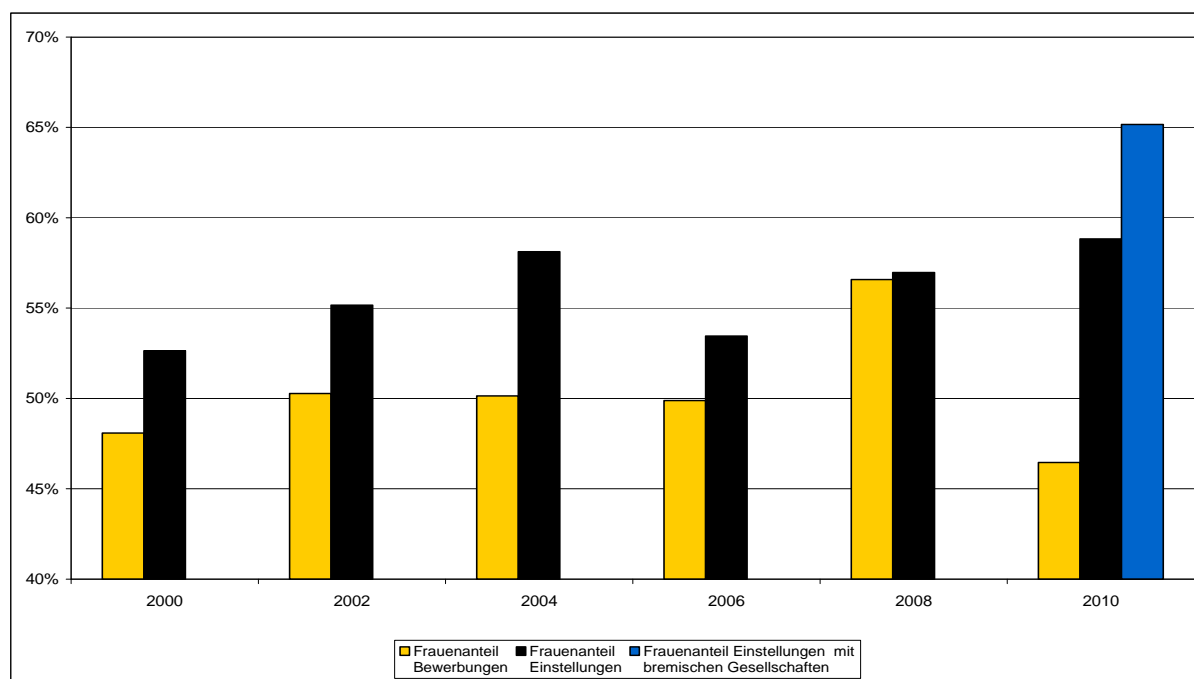
6 Auszubildende

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 36

6.2 Frauenanteile an den Auszubildenden nach Bereichen

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

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

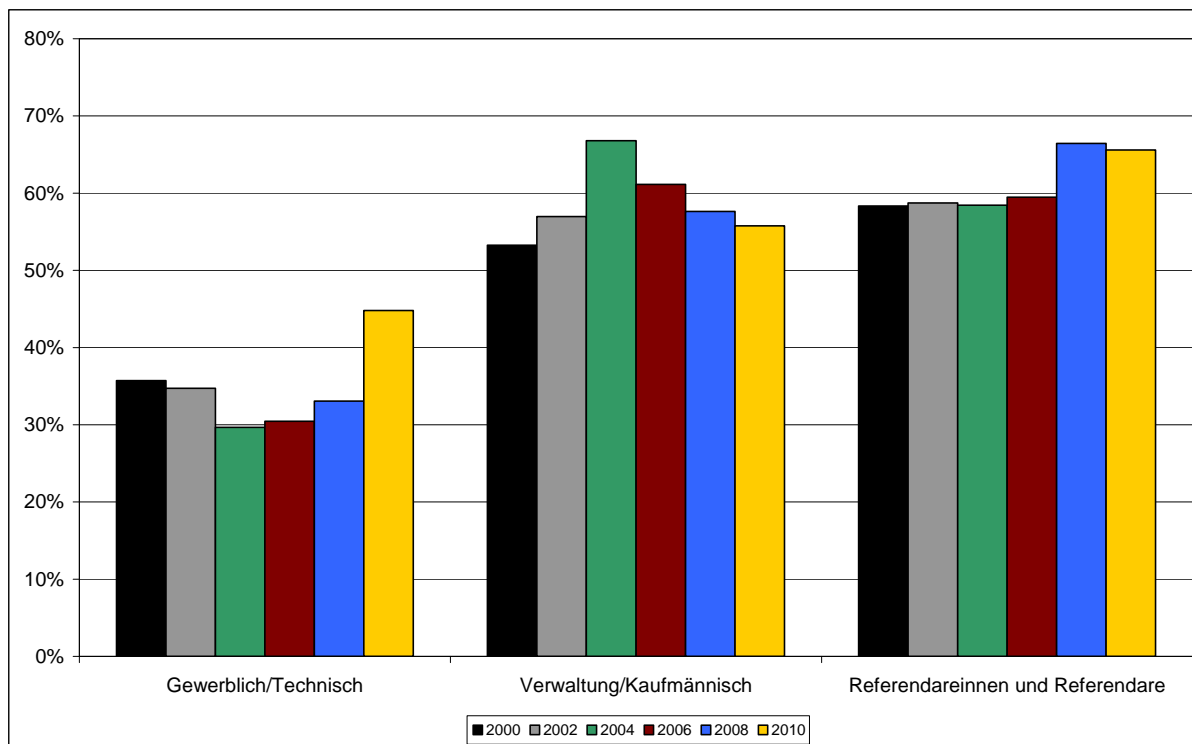
6.3 Frauenanteile an den Einstellungen nach anderen Ausbildungsberufen/-kategorien

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 38

6.4 Frauenanteile an den Bewerbungen

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

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

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

7 Fort- und Weiterbildung

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

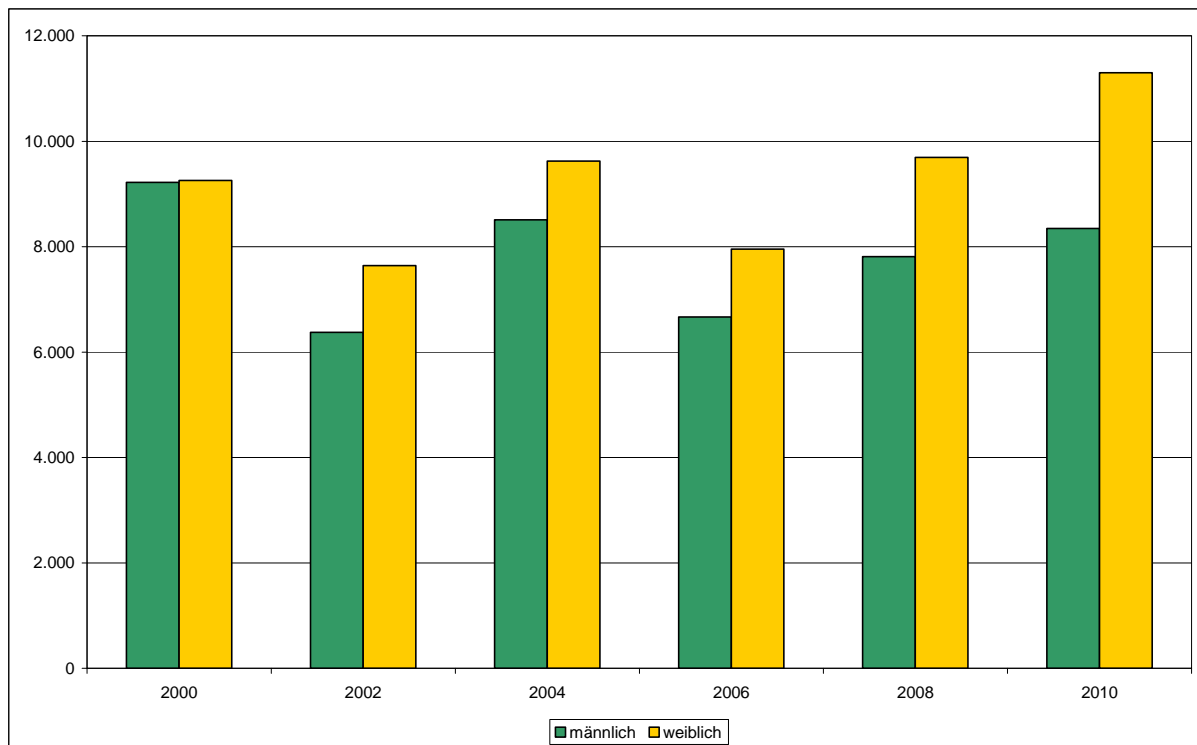
Während die Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte aus dem Fortbildungsprogramm des LIS in einer Datenbank erhoben werden, die seit dem 2. Halbjahr 2008 für die LGG - Berichterstattung genutzt wird, gibt es für die zusätzlich zu diesem Fortbildungsprogramm durchgeführten Veranstaltungen im Schulbereich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

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

7.1 Anzahl der Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer insgesamt nach Geschlecht

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

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



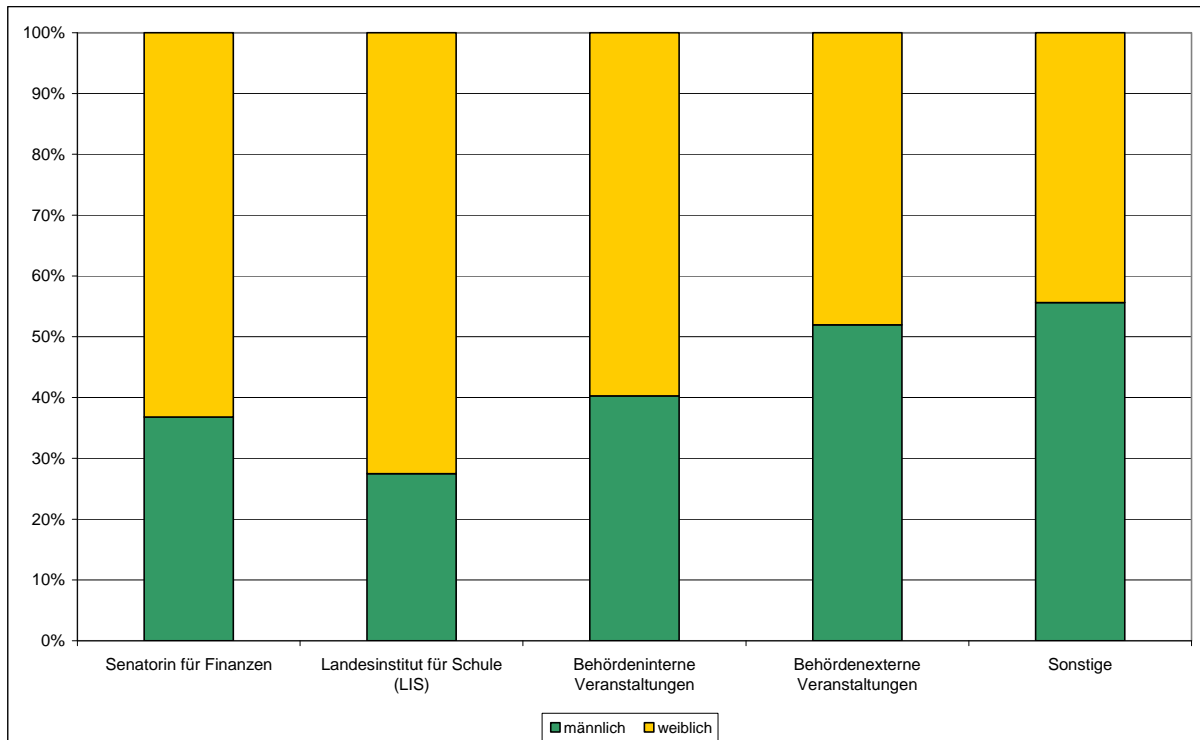
Quelle: Siehe Anlage 39

7.2 Frauenanteile nach Fortbildungsanbietern

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

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

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

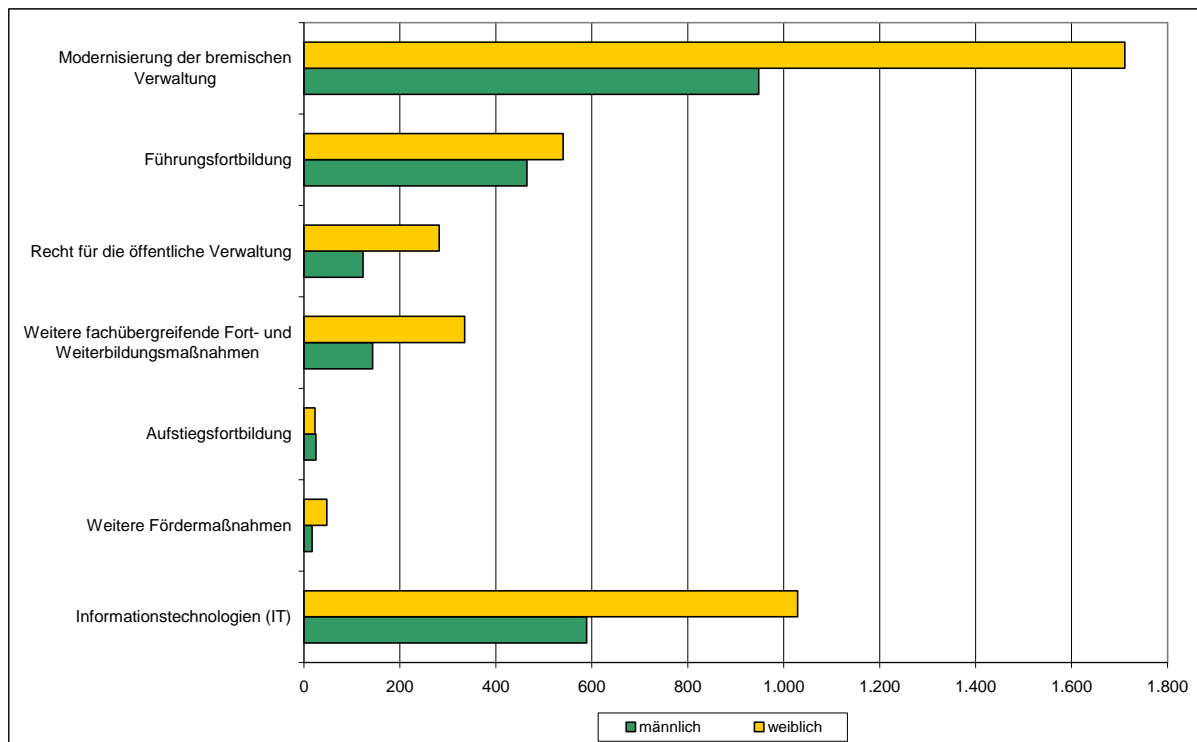


Quelle: Siehe Anlage 40

7.3 Frauenanteile nach Themenbereichen

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

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



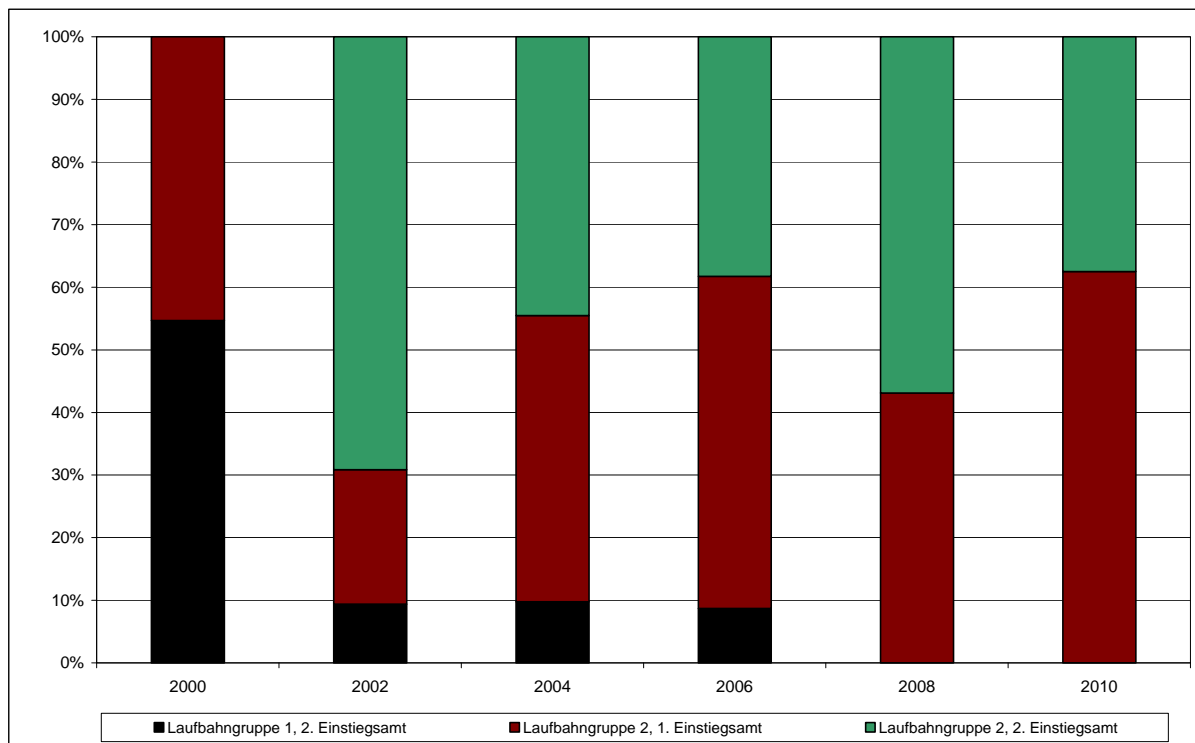
Quelle: Siehe Anlage 41

7.4 Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen (2000 bis 2010)

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

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

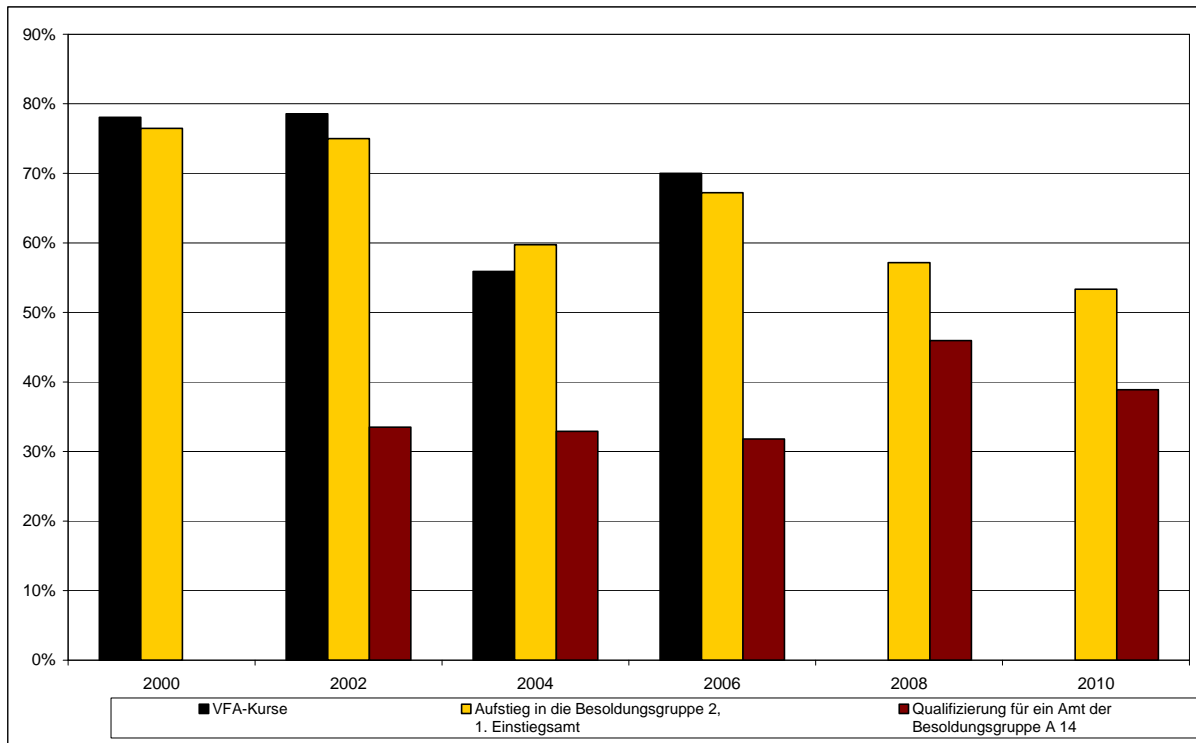
Schaubild 28: Entwicklung der Verteilung der Aufstiegslehrgänge nach Laufbahngruppen (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 42

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

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



Quelle: Siehe Anlage 43

8 Entsendung in Gremien

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

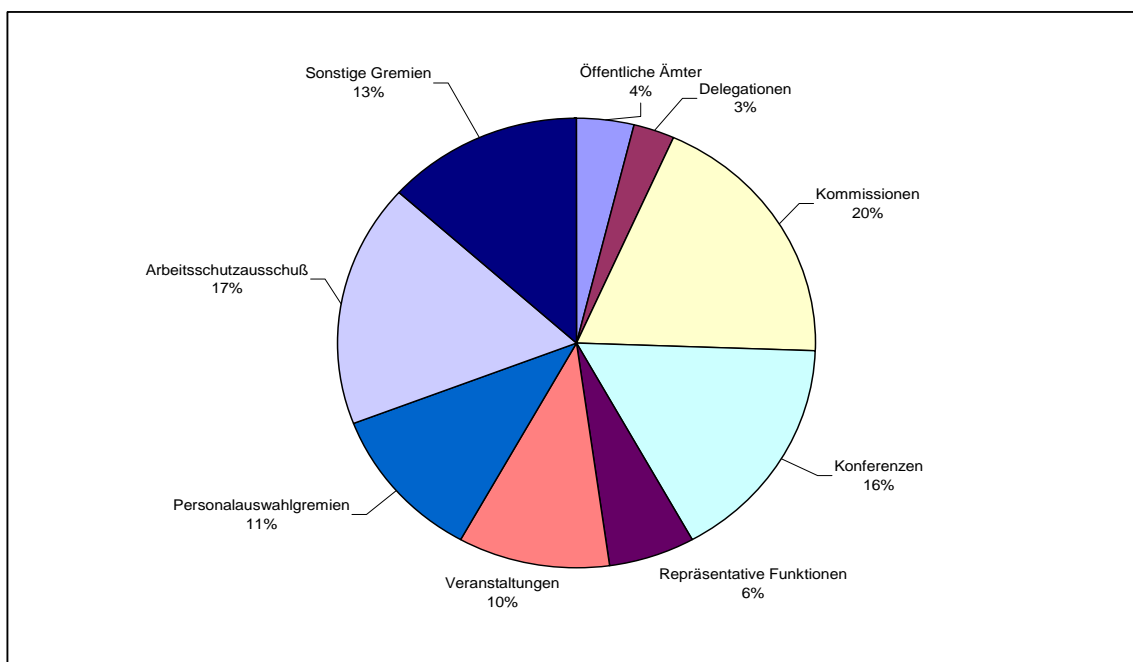
In der „Handreichung zum LGG für Frauenbeauftragte“ der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau ist zu den Gremien aufgeführt, dass die Aufzählung im Gesetz nicht abschließend ist. Gremien in diesem Sinne sind Gruppen, an denen Beschäftigte teilnehmen, die sich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

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

8.1 Anteile der Gremien an den Entsendungen (2010)

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

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



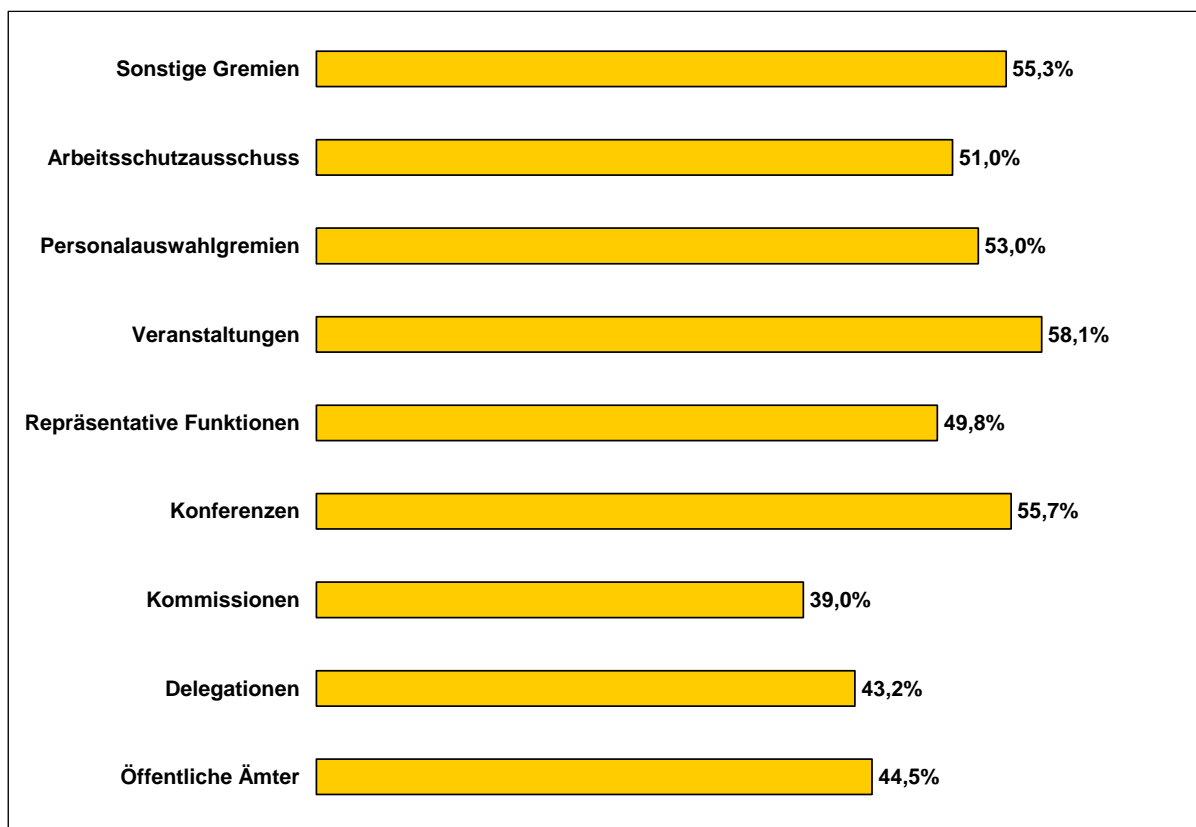
Quelle: Siehe Anlage 44

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 45

9 Frauenbeauftragte

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

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

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

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

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

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

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

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

In einigen Dienststellen wurden mehrere Frauenbeauftragte für verschiedene Personalgruppen gewählt:

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

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

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

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

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

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

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

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

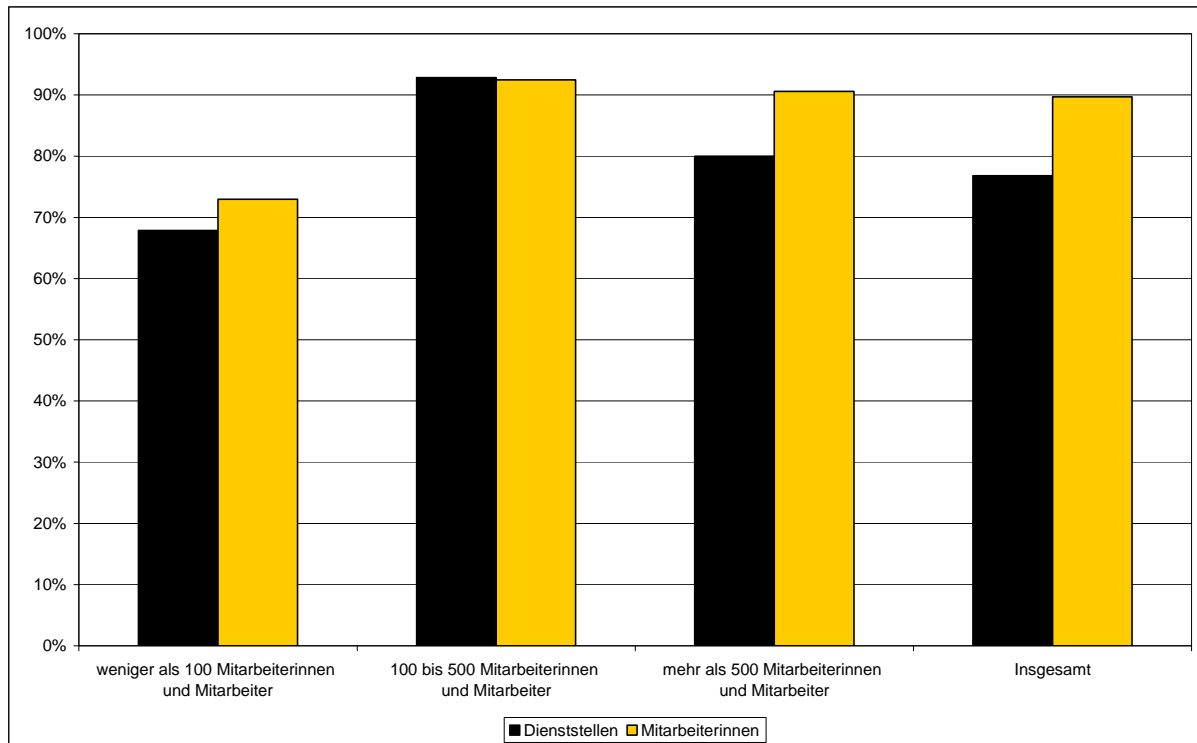
Tabelle 18: Entwicklung Anzahl der Dienststellen mit einer gewählten Frauenbeauftragten (2000 bis 2010) - ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 47

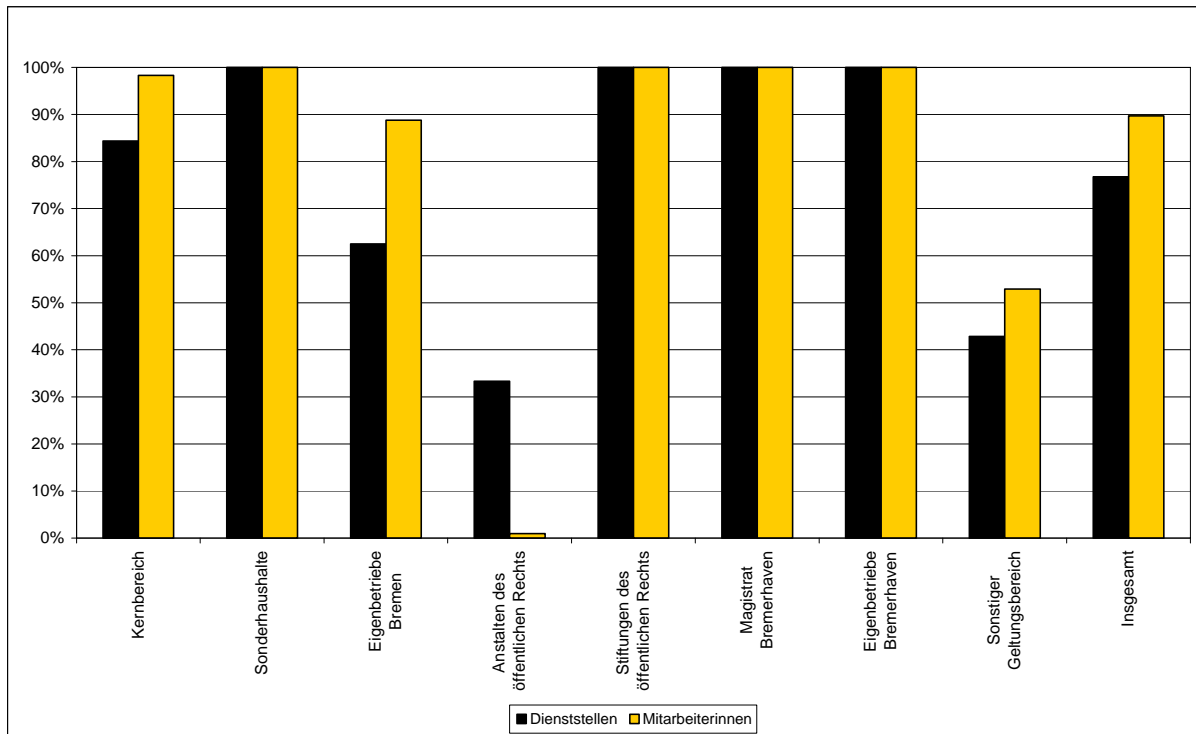
9.3 Anteile der Dienststellen und Mitarbeiterinnen mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2000 bis 2010)

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 48

9.4 Befreiung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

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

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

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

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

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

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

10 Frauenförderpläne

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

10.1 Frauenförderpläne (2000 bis 2010)

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

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

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

Bezugsjahr ist das aktuelle Berichtsjahr 2010 mit 99 Dienststellen.

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

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

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

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

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

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

10.2 Ziel- und Zeitvorgaben

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

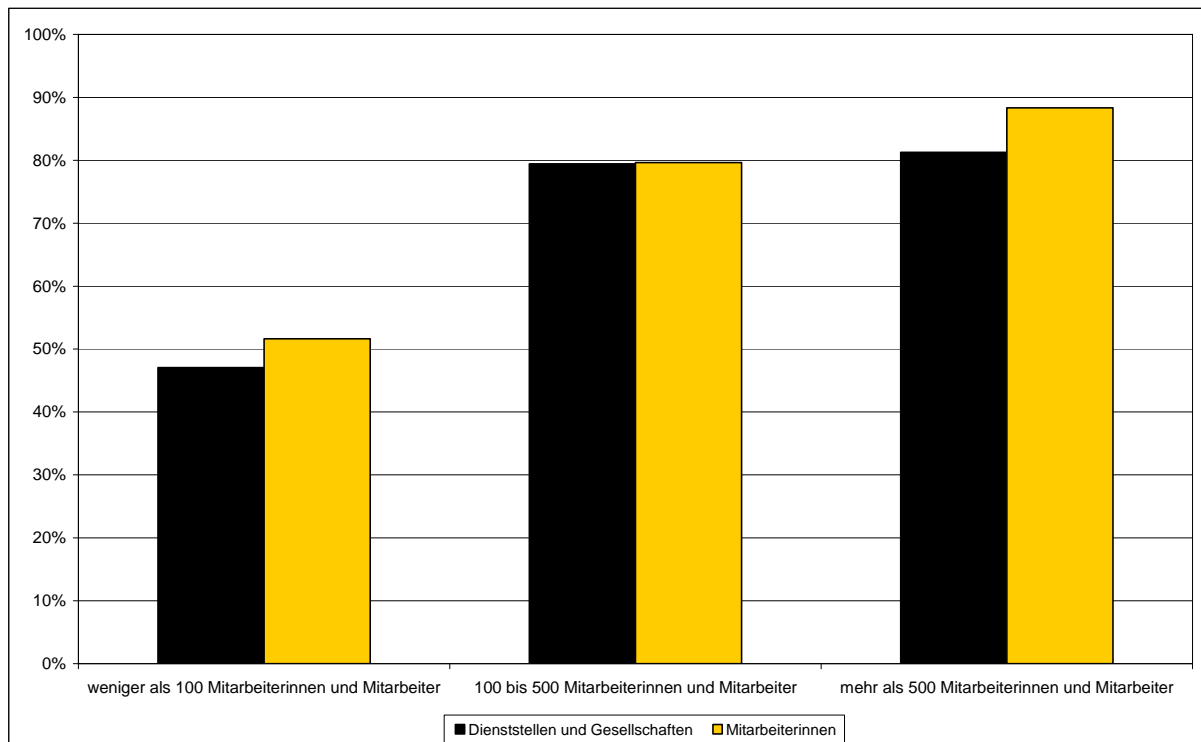
10.3 Frauenförderpläne nach Dienststellengröße

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 52

10.4 Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen (2010)

Kernbereich:

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

Sonderhaushalte:

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

Eigenbetriebe Bremen:

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

Anstalten des öffentlichen Rechts:

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

Stiftungen des öffentlichen Rechts:

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

Magistrat Bremerhaven & Eigenbetrieb Bremerhaven:

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

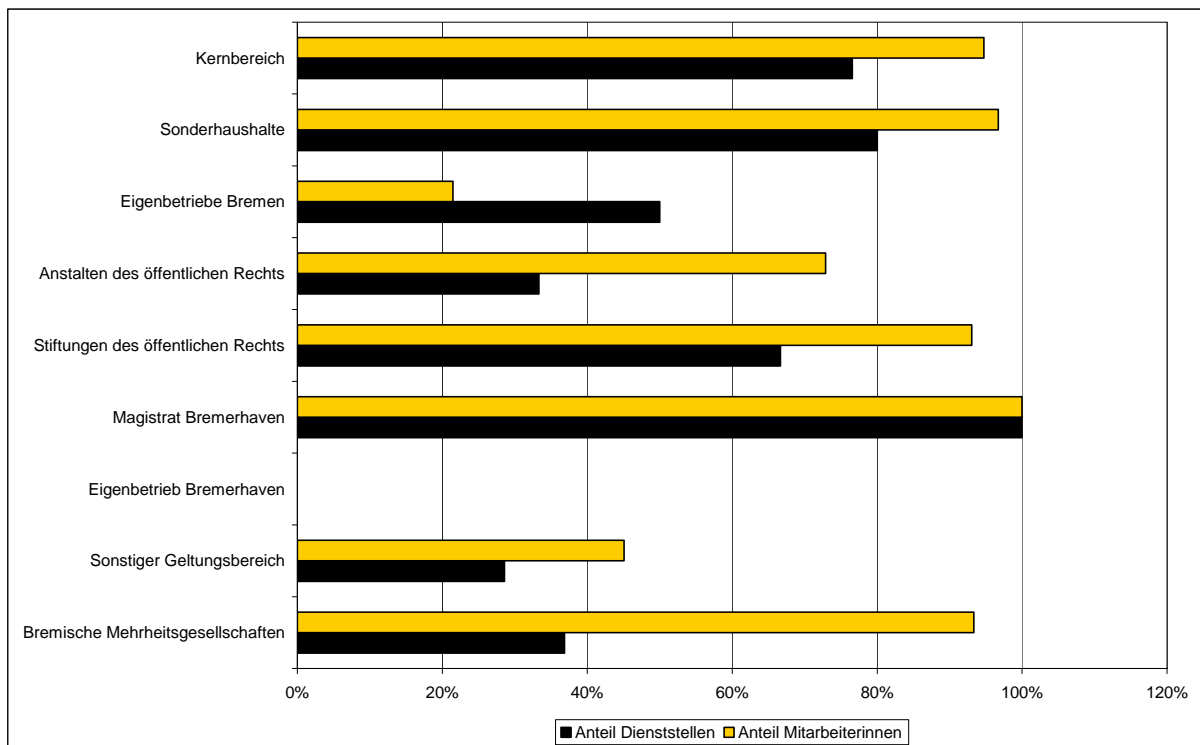
Sonstiger Geltungsbereich:

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

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

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

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



Quelle: Siehe Anlage 53

11 Widerspruchsverfahren

11.1 Widerspruchsverfahren (2000 bis 2010)

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

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

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

11.2 Anzahl und Stand der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten (2010)

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

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

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

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

12 Klagen

12.1 Klageverfahren (2000 bis 2010)

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

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

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

12.2 Anzahl und Stand der Klagen

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

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

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

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

13 Entwicklung der Personalstruktur nach Alter und Beschäftigungsumfang

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

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

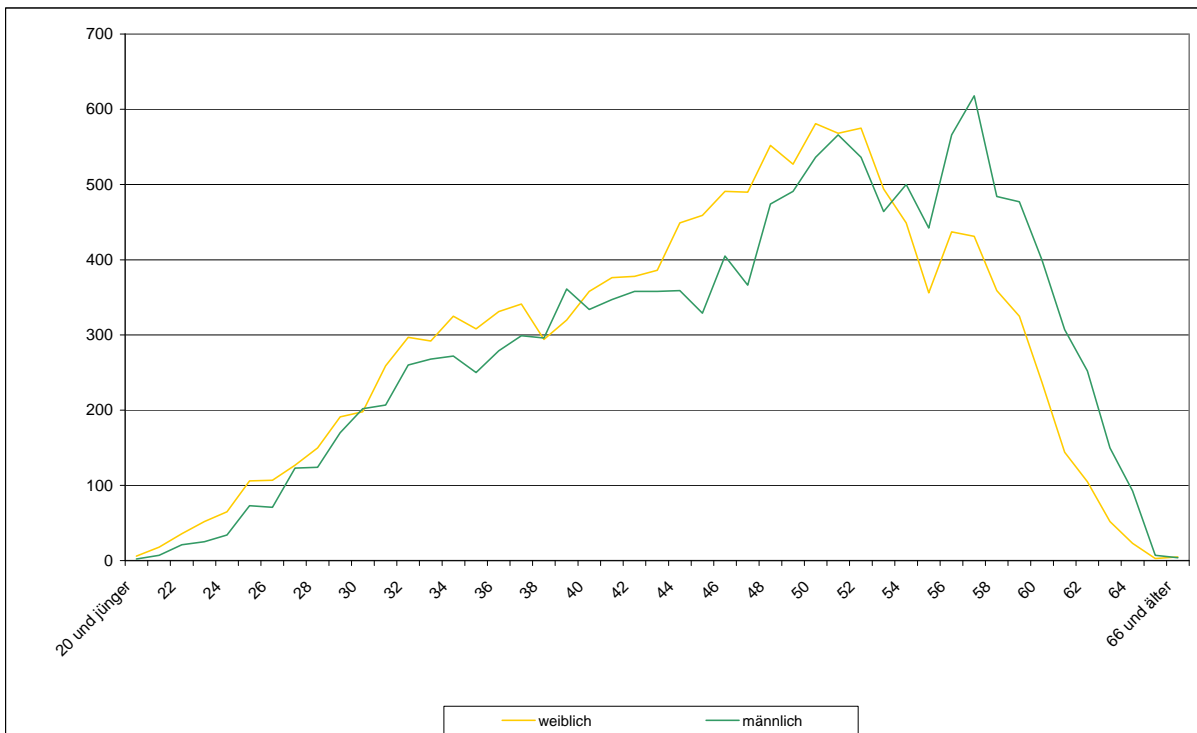
Im folgenden Kapitel werden die bremischen Mehrheitsgesellschaft berücksichtigt. Die Daten der Gesellschaften werden gesondert dargestellt, da keine Vergleichsdaten zu den Vorjahren vorliegen. In den Unterkapiteln wird jeweils angegeben, ob im Folgenden die bremischen Mehrheitsgesellschaften berücksichtigt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

13.1 Beschäftigte nach Alter

13.1.1 Frauenanteile nach Altersgruppen (2000 bis 2010)

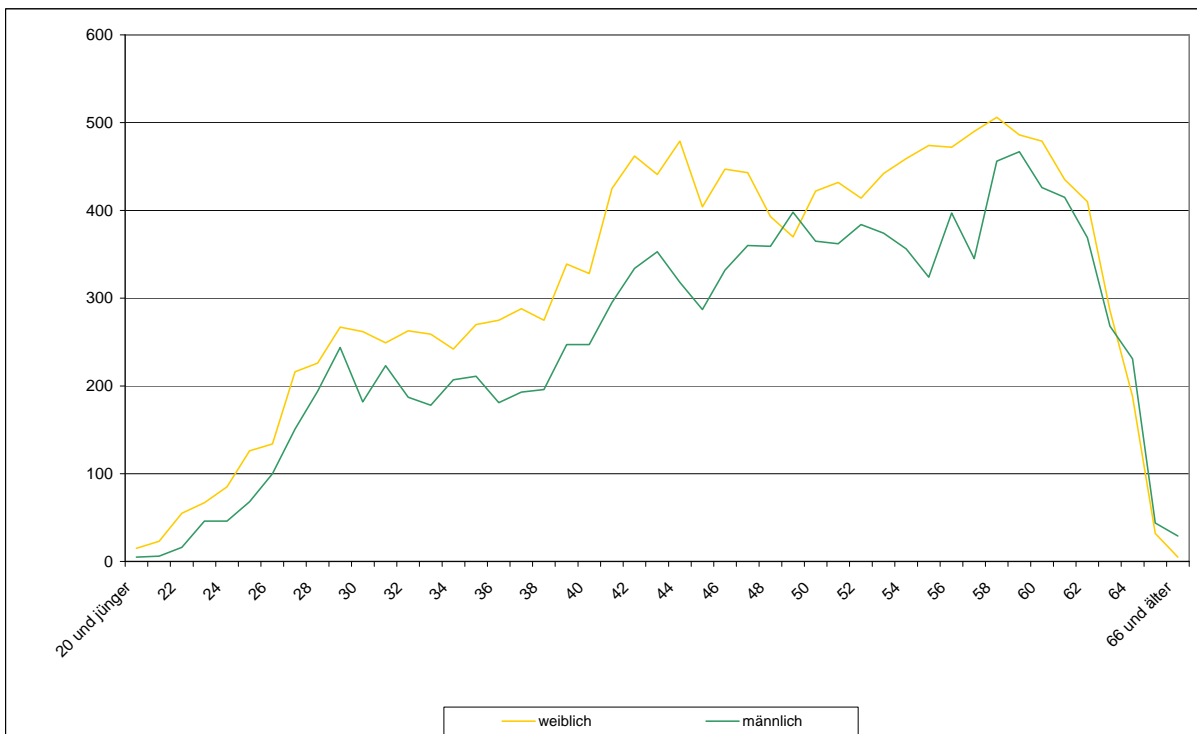
Der Frauenanteil bei den unter 35-jährigen ist zwischen 2000 und 2010 um 2,8 %-Punkte angestiegen (vergleiche dazu Anlage 54). In der Altersgruppe der 35 bis 55-jährigen ist der Frauenanteil um 4 %-Punkte gestiegen und liegt wie auch in der ersten Altersgruppe deutlich über 50 %. Der Frauenanteil der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

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



Quelle: Siehe Anlage 55

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



Quelle: Siehe Anlage 56

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

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



Quelle: Siehe Anlage 57

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

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

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

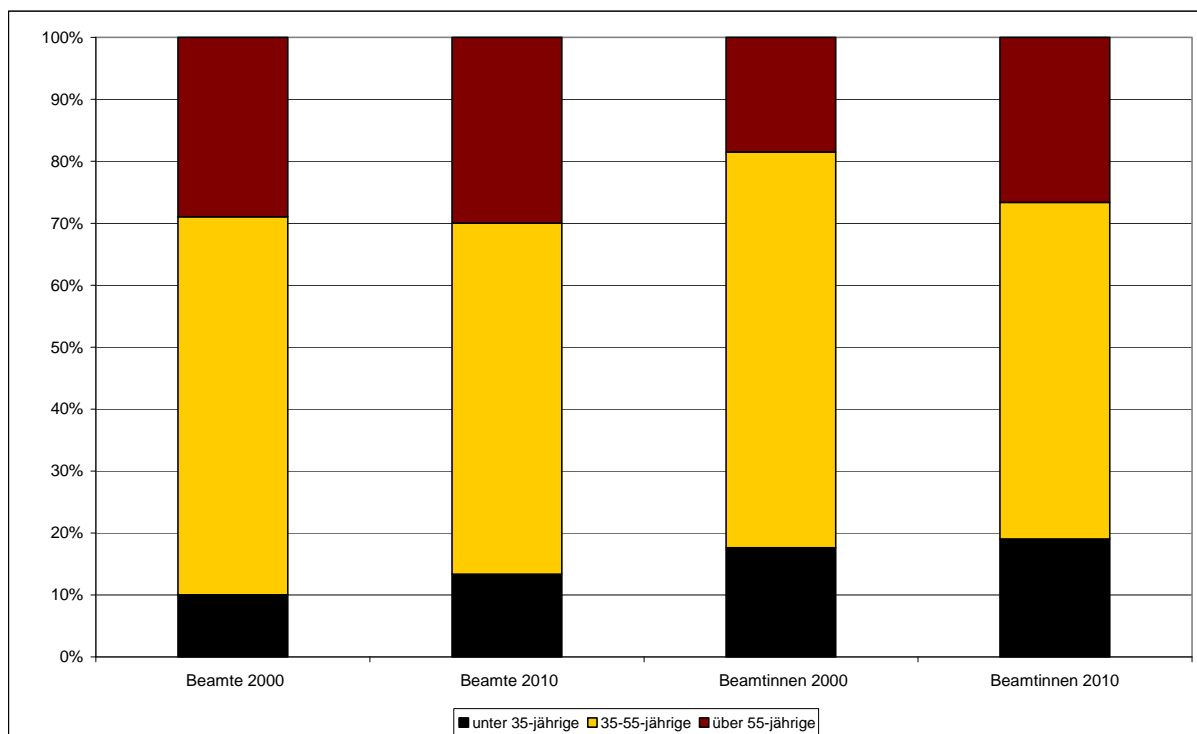
13.1.2 Beschäftigte in den Statusgruppen nach Altersgruppen und Geschlecht

Beamtinnen und Beamte:

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

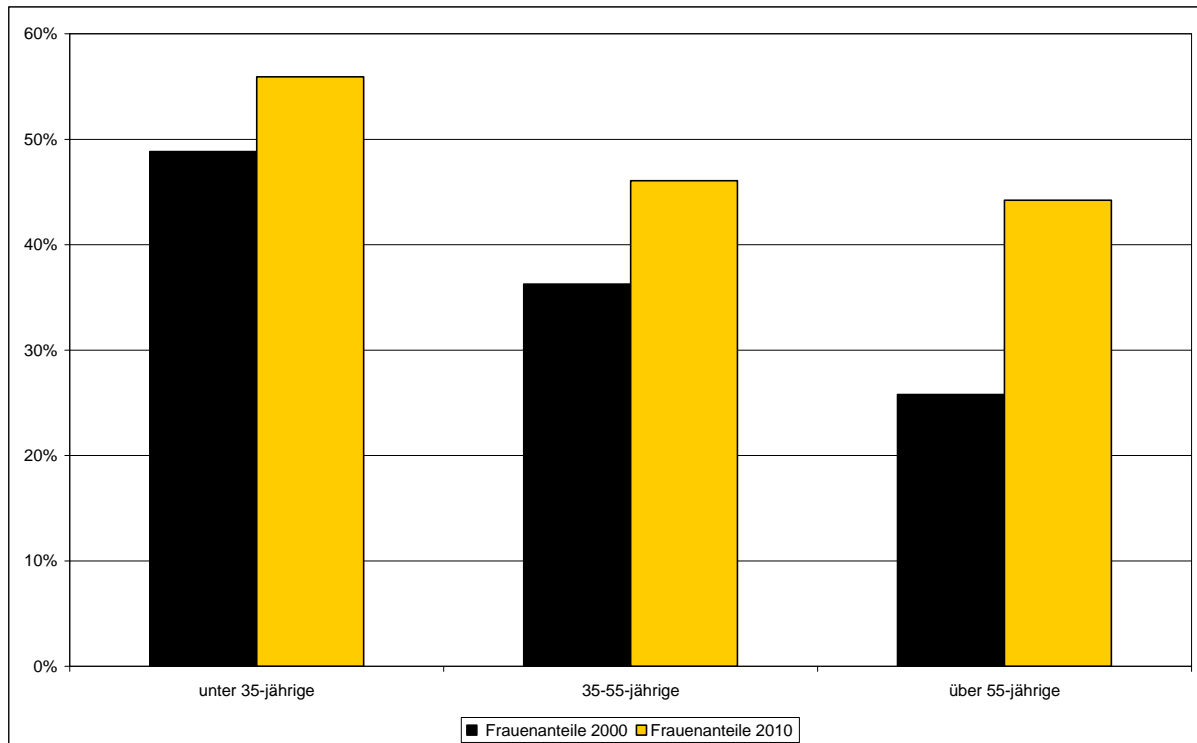
Bei den Beamten sank die Beschäftigtenzahl in der mittleren Altersgruppe um 1.282 und die anteilige Verteilung um 4,3 %-Punkte, derweil die anteiligen Verteilungen in der Altersgruppe der unter 35-jährigen um 3,3 %-Punkte und in der Altersgruppe der über 55-jährigen um rund 1 %-Punkt stiegen. Die Gesamtanzahl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

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



Quelle: Siehe Anlage 58

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



Quelle: Siehe Anlage 59

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

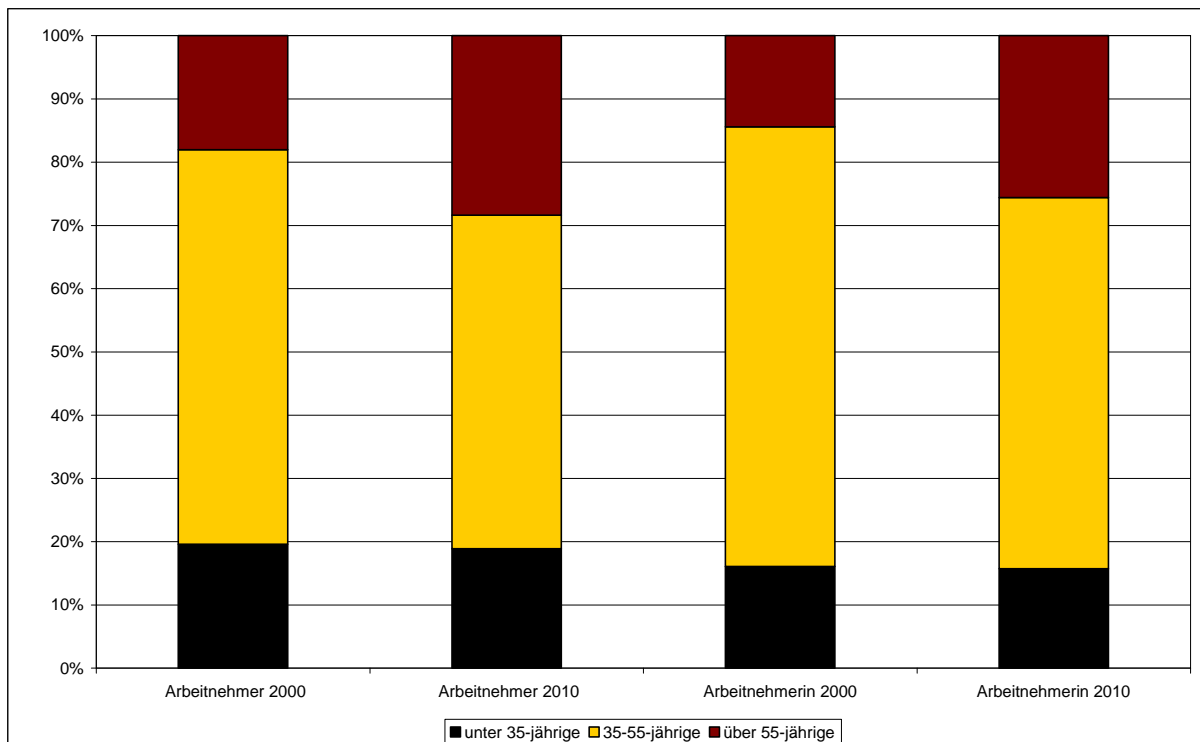
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

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

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

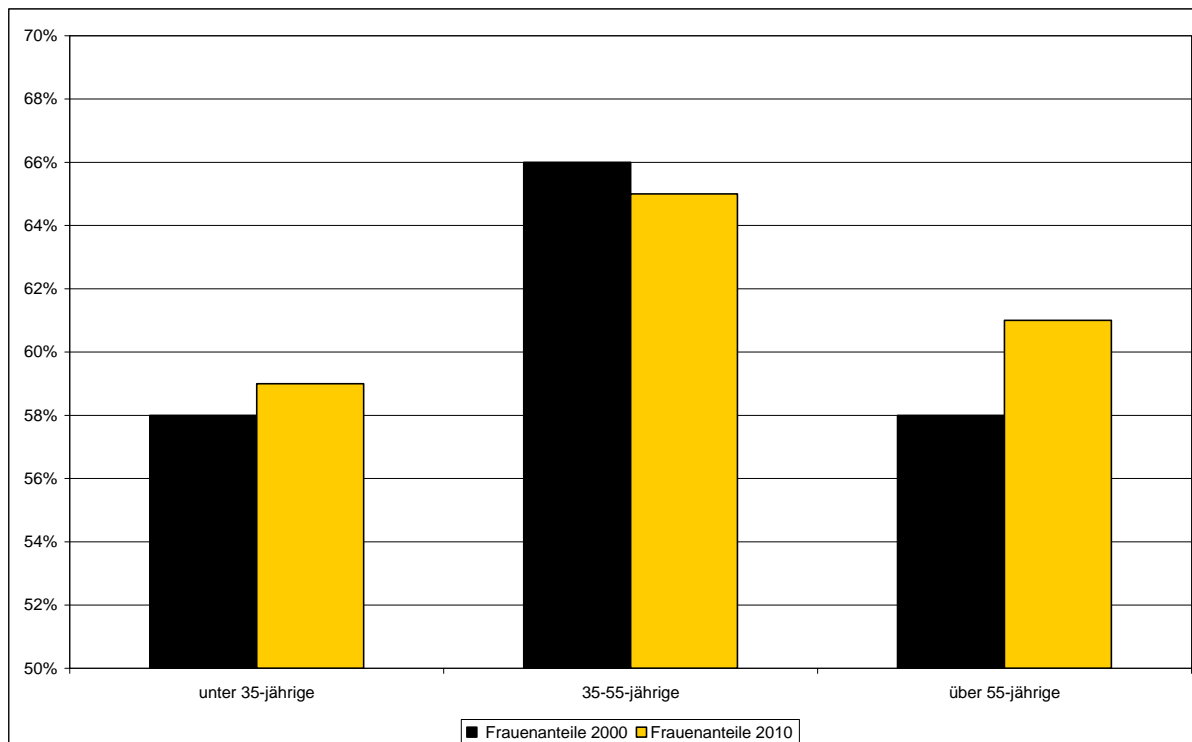
Derweil sank der Anteil der Arbeitnehmerinnen um 10,9 %-Punkte in der mittleren Altersgruppe und um 9,7 %-Punkte bei den Arbeitnehmern in derselben Altersgruppe. Die jüngste Altersgruppe war jeweils kaum betroffen. Demzufolge gibt es den stärksten Rückgang in den mittleren Jahrgängen, mit 1.160 weniger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

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



Quelle: Siehe Anlage 60

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



Quelle: Siehe Anlage 61

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

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

13.1.3 Frauenanteile in der Altersgruppe der unter 35-jährigen Beschäftigten

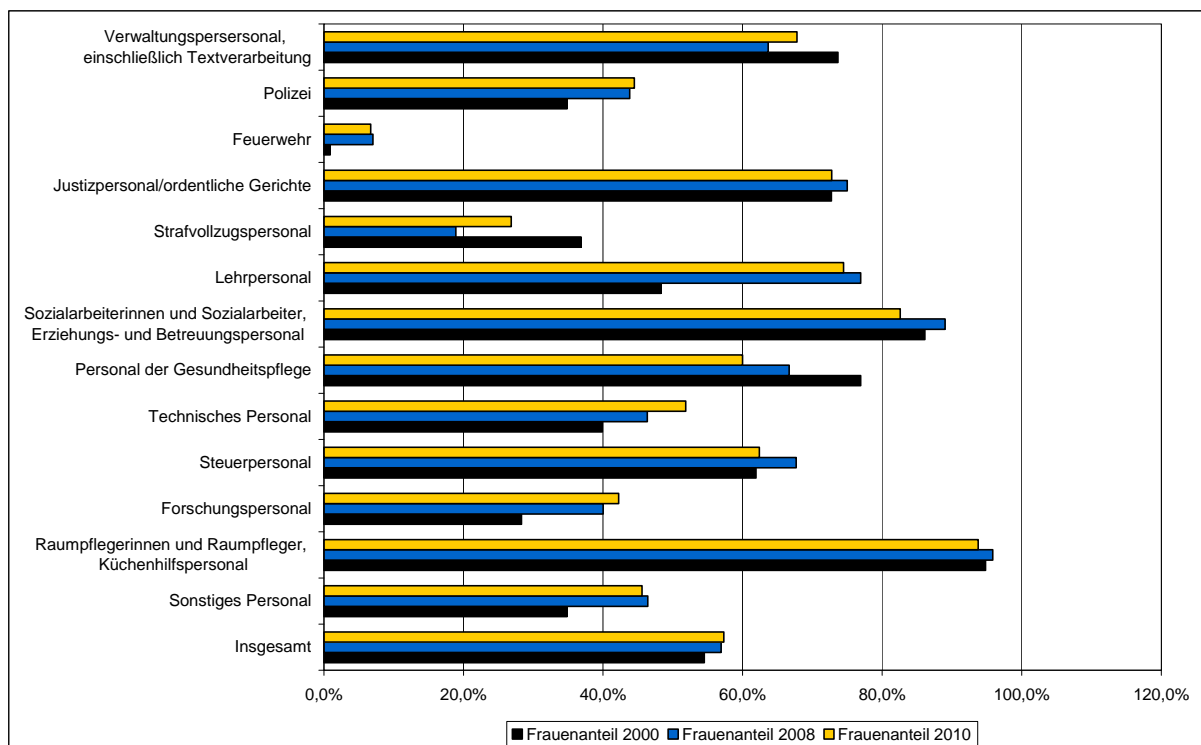
Da die Einstellungspraxis sich unmittelbar auf die zukünftige Personalstruktur auswirkt, wurde die nachfolgende Untersuchung auf den Kreis der Beschäftigten bezogen, der sich dem Alter gemäß noch in der Rekrutierungsphase befindet beziehungsweise diese erst seit wenigen Jahren hinter sich gelassen hat.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

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

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

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

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



Quelle: Siehe Anlage 62

Frauenanteile in den Laufbahngruppen der unter 35-jährigen Beschäftigten

Laufbahngruppe 1, erstes Einstiegsamt:

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

Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt:

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

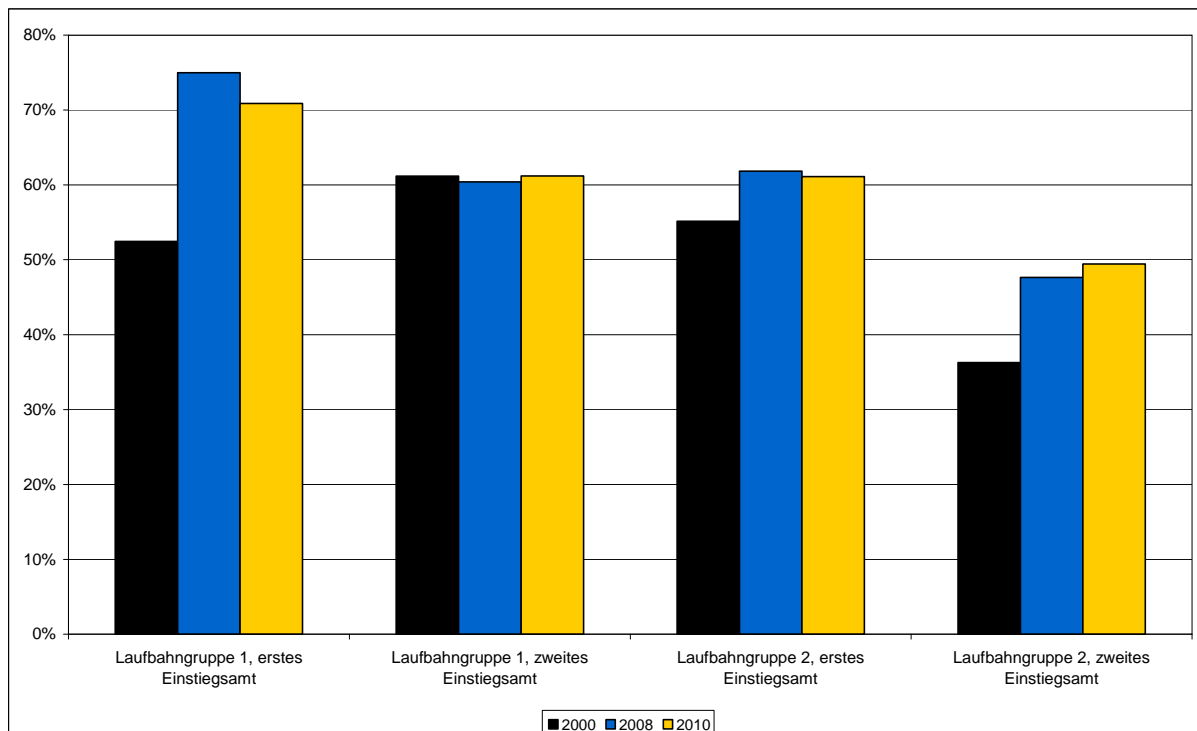
Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt:

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

Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt:

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

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



Quelle: Siehe Anlage 63

13.2 Beschäftigte nach Beschäftigungsumfang

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

III. Erhebungsmethoden und Datenbasis

1 Datenbasis und Definitionen

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

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

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

2 Datenstruktur/-herkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse

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

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

Beschäftigungsstrukturanalyse

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

Berichtswesen

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

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

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

Einbeziehung der ausgegliederten Einrichtungen in die Berichterstattung

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

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

Es konnten bis auf 3 Ausnahmen

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

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

AOK Bremen/Bremerhaven:

Es wurden bisher keine Statistiken über Stellenbesetzungen geführt.

Bereich Schulen:

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

Bremer Landesbank:

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

Kreishandwerkerschaft Bremen:

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

Magistrat Bremerhaven:

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

Anlagenband:

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

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

Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Bearbeitet von:

B. Diekmann-Karg

T. 3357

B. Reimann

T. 4993

Bremen, 28.09.2012

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stellungnahme im Einzelnen

Horizontale Segregation nach Geschlechtern bleibt auf hohem Niveau

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

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

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

Vertikale Segregation bleibt zu Ungunsten der Frauen hoch

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

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

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

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

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

Strukturmerkmal Entgeltgleichheit

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

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

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

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

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

Strukturmerkmal Höhergruppierung und Beförderung

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

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

Strukturmerkmal Statusgruppen

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

Strukturmerkmal Teilzeitquote

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

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

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

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

Stellenbesetzungen

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

Auszubildende

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

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

Frauen in Gremien

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

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

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

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

Frauenbeauftragte und Frauenförderpläne

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

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

Frauenbeauftragte

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

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

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

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

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

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

Frauenförderpläne

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

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

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

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

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

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

Klagen

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

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

Schlussbemerkungen

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

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

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

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

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

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

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

V. Verzeichnis der Tabellen

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

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

VI. Verzeichnis der Schaubilder

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

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

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

Verzeichnis der Anlagen

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

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

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

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

Anlagen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anlage 15: Zuordnung der Entlohnungsstufen

| Entlohnungsstufen | Bewertungsfaktor | Beamte A-Besoldung | Beamte B-Besoldung | Hochschul-lehrer | Richter | TVöD | TV-L | TV-L Pflege | TV-L Lehrer | TVK | Arbeiter BMT-G | PKW-Fahrer | Sonderverträge | MDK-T | Magistrat | EKT | Leistungsgruppen | Gehalts-tarif Radio Bremen | BAT-AOK |
|-------------------|------------------|---|--------------------|------------------|---------|--------------|-------------------|--------------------|-------------|----------------|----------------|------------|------------------|--------|------------------|--------|------------------|----------------------------|---------|
| 01 | 0,5703 | A1 | | | | 01 | 01 | | | | 1 | | | 1 | | 1 | | | |
| 02 | 0,7094 | A2 | | | | 02, 02U | 02, 02U | | | | 1a, 2 | | | | | | | | |
| 03 | 0,7363 | A3 | | | | 03 | 03 | 03A | | | 2a, 3 | | | 2 | | 2 | V | | VG 01 |
| 04 | 0,7562 | A4 | | | | 04 | 04 | 04A | | | 3a, 4 | | | | | | | TG 1 | VG 02 |
| 05 | 0,7932 | A5, A5S, Anw A5 | | | | 05 | 05 | | | | 4a, 5, 5a | PKW-Fahrer | | 3 | PSP | 3 | | TG 2 | VG 03 |
| 06 | 0,8406 | A6, A6S | | | | 06 | 06 | | 06 | | 6, 6a, 7, 7a | | | 4 | | 4 | | TG 3 | VG 04 |
| 07 | 0,8784 | A7 | | | | 07 | 07 | 07A | | | 8, 8a, 9 | | | 5 | | 5 | IV | TG 4 | VG 05 |
| 08 | 0,9485 | A8 | | | | 08 | 08 | 08A | 08 | | | | | 6 | CHOR, GARD, TANZ | 6 | | TG 5 | VG 06 |
| 09 | 1,0000 | A8, A8S, Anw A9, UHZ A9 | | | | 08, 09A, 09V | 09, 09L, 09V | 09A, 09B, 09C, 09D | 09, 09V | | | | SO OZ II | 7 | K4, K5A | 7 | | | VG 07 |
| 10 | 1,1266 | A10, A10S | | | | 10 | 10 | 10A | 10 | | | | | 8 | | 8 | | TG 6 | VG 08 |
| 11 | 1,2174 | A11, A11S | | | | 11 | 11 | 11A, 11B | 11 | | | | | 9 | TVK C, BNW | 9 | III | TG 7 | VG 09 |
| 12 | 1,2979 | A12, A12a | | | | 12 | 12 | 12A | 12 | TVKA | | | | 10 | | 10 | | TG 8 | VG 10 |
| 13 | 1,4404 | A13, A13S, Anw A13, Rprakt A13, UHZ A13 | | C 1 W 1 | | 13 | 13, 13N, 13U, 13V | | 13, 13B | | | | SO OZ Ic, Ang C1 | 11 | | 11, 12 | | TG 9 | VG 11 |
| 14 | 1,4974 | A14, A14S, A14O | | | R 1 | 14 | 14 | | 14 | | | | | 12 | | 13 | | TG 10 | VG 12 |
| 15 | 1,6435 | A15, A15S, A15O | B 1 | C 2 | | 15 | 15 | | 15 | | | | Ang C2 | 13 | | 14 | | TG 11 | VG 13 |
| 16 | 1,9099 | A16, A16S | | | | 15U | 15U | | 15U | | | | | 14, 15 | | 15 | II | TG 12 | VG 14 |
| 17 | 2,4358 | | B 2 | C 3 W 2 | R 2 | | | | | | | | Ang B2, C3 | 16 | VGT | | lb | | VG 15 |
| 18 | 2,5806 | | B 3 | | R 3 | | | | | | | | Ang B3 | | | | | | VG 16 |
| 19 | 2,7322 | | B 4 | C 4 W 3 | R 4 | | | | | | | | Ang B4, C4 | | | | | | |
| 20 | 2,9062 | | B 5 | | R 5 | | | | | | | | Ang B5 | | | | | | |
| 21 | 3,0704 | | B 6 | | R 6 | | | | | | | | Ang B6 | | | | | | |
| 22 | 3,2302 | | B 7 | | R 7 | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | 3,3968 | | B 8 | | R 8 | | | | | GenMDir, TVK S | | | Verw-Dir | | | | la | | |
| nicht zugeordnet | 0,0000 | SO O. OZ | | | | Festgehalt | | | | | | | SO O. OZ | | | AT | | AT | |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2008

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

2010

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* inklusive bremische Mehrheitsgesellschaften.

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

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

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

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

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

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

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

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

* Bremer Landesbank, Radio Bremen und Magistrat Bremerhaven

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

| | |
|--|---|
| Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH | |
| botanika GmbH | |
| bremen.online GmbH | |
| BremenPORTS Management + Service GmbH & Co. KG | |
| Bremer Bäder GmbH | X |
| Bremer Online Services GmbH & Co. -kaufmännisch- | |
| Bremer Ratskeller GmbH | |
| bremer und bremerhavener arbeit gmbh | |
| BrePark Bremen | X |
| BTZ Bremer Touristik Zentrale | |
| Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH | |
| Gesundheit Nord gGmbH + Gesundheit Nord Dienstleitungen GmbH | X |
| Glocke Veranstaltungs GmbH | |
| Großmarkt Bremen GmbH | X |
| Hanseatische Naturentwicklung GmbH | |
| Rehazentrum Bremen GmbH | |
| Theater Bremen GmbH | X |
| Werkstatt Nord g GmbH | |
| WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH | |
| *Bemerkung: x steht für Frauenbeauftragte und ein Leerzeichen für keine Frauenbeauftragte. | |

Dienststellen:

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

Fortsetzung Dienststellen:

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

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

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

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

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

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

Ohne ZGF, Allgemeine Bewilligungen und Investitionssonderprogramm.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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