BREMEN

Personalbericht 2020

Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2018

Der Senator für Finanzen

Freie Hansestadt Bremen

Impressum

Herausgeber:
Der Senator für Finanzen
Referat 32 – Personalcontrolling und IT im Personalmanagement
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen

Kontakt:
Email: personalstruktur@finanzen.bremen.de

Redaktion und fachliche Information zur Veröffentlichung:
Frau Bahrenburg
Frau Murken
Frau Rodewald

Druck:
Hausdruckerei, Der Senator für Finanzen
Rudolf-Hilferding-Platz 1, 28195 Bremen

Dieser Bericht steht im Internet unter
www.finanzen.bremen.de/personal/personalcontrolling/veroeffentlichungen-3123
zur Verfügung.

Erscheinungsdatum: September 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung ... 1

2. Datengrundlagen und Erhebungsmethoden ... 2

2.1. Personalbestand ... 2

2.2. Datenstruktur und Datenherkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse ... 2

A. Zusammenfassung gleichstellungsrelevanter Berichtsergebnisse ... 5

A. 1. Der Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und die bremischen Mehrheitsgesellschaften ... 7

A. 1.1. Geltungsbereich des LGG, bremische Mehrheitsgesellschaften und strukturelle Veränderungen ... 7

A. 1.2. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG sowie in den bremischen Mehrheitsgesellschaften ... 7

A. 1.3. Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse ... 8

B. Geltungsbereich des LGG ... 11

B. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG ... 13

B. 1.1. Personalbestand ... 13

B. 1.2. Personalgruppen ... 14

B. 1.3. Statusgruppen ... 15

B. 1.4. Qualifikationsebenen ... 16

B. 1.5. Entlohnungsstufen ... 17

B. 1.6. Strukturindex ... 19

B. 1.7. Teilzeitbeschäftigung ... 21

B. 2. Leitungsfunktionen und Leitungsebenen ... 23

B. 2.1. Leitungsfunktionen und -ebenen in den (Sonder-) Bereichen ... 23

B. 2.2. Leitungsfunktionen nach Voll- und Teilzeit, Entlohnungsstufen und Personalgruppen ... 25

B. 3. Beförderungen und Höhergruppierungen ... 29

B. 3.1. Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen ... 29

B. 3.2. Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand ... 30

B. 3.3. Beförderungen und Höhergruppierungen nach Qualifikationsebenen und Entlohnungsstufen ... 31

B. 4. Stellenbesetzungen ... 33

B. 4.1. Stellenbesetzungen in ausgewählten Personalgruppen ... 33

B. 4.2. Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen ... 34

B. 4.3. Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse 35
B. 5. Arbeitszeitänderungen 36
B. 5.1. Arbeitszeitänderungen 36
B. 5.2. Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen, Qualifikationsebenen und Entlohnungsstufen 37
B. 6. Ausbildung 38
B. 6.1. Frauenanteile an den Bewerbungen 38
B. 6.2. Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen 39
B. 7. Fort- und Weiterbildung 41
B. 7.1. Anzahl Fort- und Weiterbildungskurse 41
B. 7.2. Fort- und Weiterbildungen nach Themenbereichen des AFZ und des LIS 41
B. 7.3. Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen und Fördermaßnahmen 43
B. 8. Entsendung in Gremien 44
B. 9. Frauenbeauftragte 46
B. 9.1. Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten 46
B. 9.2. Frauenbeauftragte in Relation zur Dienststellengröße 47
B. 9.3. Frauenbeauftragte in Relation zu Dienststellen und Bereichen 47
B. 9.4. Freistellung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen 48
B. 10. Frauenförderpläne 50
B. 10.1. Frauenförderpläne 50
B. 10.2. Frauenförderpläne nach Dienststellengröße 50
B. 10.3. Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen 51
B. 11. Widerspruchsverfahren und Klagen 52
B. 11.1. Widerspruchsverfahren 52
B. 11.2. Klagen 52

C. Bremische Mehrheitsgesellschaften 53
C. 1. Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften 55
C. 1.1. Frauenanteile am Personalbestand 57
C. 1.2. Personalgruppen 58
C. 1.3. Vollzeit und Teilzeit 59
C. 2. Leitungsfunktionen 61
C. 2.1. Frauenanteile an Leitungsfunktionen 61
C. 2.2. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Voll- und Teilzeit 61
C. 2.3. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen 61
C. 2.4. Frauenanteile in den Leitungsebenen 62
C. 3. Stellenbesetzungen 63

C. 4. Auszubildende, Höhergruppierungen, Fort- und Weiterbildung 64

C. 4.1. Auszubildende 64

C. 4.2. Höhergruppierungen 64

C. 4.3. Fort- und Weiterbildung 64

C. 5. Frauenbeauftragte 65

C. 5.1. Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten 65

C. 5.2. Freistellung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen 66

C. 6. Frauenförderpläne 67

C. 6.1. Frauenförderpläne 67

C. 6.2. Frauenförderpläne nach Größe der Mehrheitsgesellschaften 67

Stellungnahme der ZGF zum „Personalbericht 2020 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2018“ 69

Tabellenanhang

Anlagenverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Verzeichnis der Gesetze und Senatsbeschlüsse

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Personalbestand in den Bereichen (2018) 8
Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den Bereichen (2000, 2016 und 2018) 13
Tabelle 3: Durchschnittliche Personalkosten nach ausgewählten Entlohnungsstufen in Euro der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2018) 18
Tabelle 4: Teilzeitquoten nach Geschlecht (2018) 21
Tabelle 5: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2000, 2016 und 2018) 23
Tabelle 6: Leitungsfunktionen nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (2016 und 2018) 26
Tabelle 7: Leitungsfunktionen in den Personalgruppen (2016 und 2018) 28
Tabelle 8: Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000, 2016 und 2018) 33
Tabelle 9: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen in den Personalgruppen (2018) 34
Tabelle 10: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in den Bereichen (2018) 35
Tabelle 11: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Bereichen (2018) 36
Tabelle 12: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen (2018) 37
Tabelle 13: Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen (2018) 40
Tabelle 14: Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2000, 2016 und 2018) 46
Tabelle 15: Art der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2018) 49
Tabelle 16: Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2000 bis 2018) 50
Tabelle 17: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2018) 50
Tabelle 18: Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2000 bis 2018) 52
Tabelle 19: Inhalte und Stand der Widerspruchsverfahren (2018) 52
Tabelle 20: Entwicklung der Anzahl der Klagen (2000 bis 2018) 52
Tabelle 21: Inhalte und Stand der Klageverfahren (2018) 52
Tabelle 22: Übersicht über die Bremischen Mehrheitsgesellschaften (Stand 2018) 56
Tabelle 23: Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (2018) 57
Tabelle 24: Entwicklung der Frauenanteile an Leitungsfunktionen (2014, 2016 und 2018) 61
Tabelle 25: Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2018) 61
Tabelle 26: Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2018) 62
Tabelle 27: Stellenbesetzungen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018) 63
Tabelle 28: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2018) 64
Tabelle 29: Höhergruppierungen nach Personalgruppen (2018) 64
Tabelle 30: Teilnehmer*innen an den Fortbildungsveranstaltungen (2018) 64

Tabelle 31: Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2010 bis 2018) 65
Tabelle 32: Art der Freistellung von der beruflichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2018) 66
Tabelle 33: Entwicklung der Anzahl der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen (2010 bis 2018) 67
Tabelle 34: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2018) 67

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Personalbestand in den Bereichen des Geltungsbereichs des LGG (2018) 13
Schaubild 2: Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen im Geltungsbereich des LGG (2016 und 2018) 14
Schaubild 3: Anteile der Beschäftigten in den Bereichen nach Statusgruppen (2018) 15
Schaubild 4: Entwicklung der Geschlechteranteile nach Statusgruppen (2016 und 2018) 15
Schaubild 5: Anteile der Qualifikationsebenen in den Bereichen und nach Geschlecht (2018) 17
Schaubild 6: Prozentuale Verteilung der Beschäftigten an den Entlohnungsstufen (2018) 18
Schaubild 7: Strukturindex in den Bereichen (2018) 20
Schaubild 8: Teilzeitanteile der Beschäftigten in den Bereichen nach Geschlecht (2018) 21
Schaubild 9: Anteile der Qualifikationsebenen von Teilzeitbeschäftigten in den Bereichen (2018) 22
Schaubild 10: Entwicklung der Frauenanteile von Leitungsfunktionen in den (Sonder-) Bereichen (2016 und 2018) 24
Schaubild 11: Frauenanteile in den Leitungsebenen in den (Sonder-) Bereichen (2018) 25
Schaubild 12: Anzahl Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen in den Entlohnungsstufen (2018) 26
Schaubild 13: Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2016 und 2018) 27
Schaubild 14: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2000, 2016 und 2018) 29
Schaubild 15: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand (2016 und 2018) 30
Schaubild 16: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen (2018) 31
Schaubild 17: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen nach Entlohnungsstufen (2018) 32
Schaubild 18: Frauenanteile am Personalbestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2018) 33
Schaubild 19: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen (2018) 34
Schaubild 20: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Qualifikationsebenen (2018) 37
Schaubild 21: Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000, 2016 und 2018) 38
Schaubild 22: Anteile an Fort- und Weiterbildungen sowie nach Geschlecht (2018) 41
Schaubild 23: Frauenanteil in den Einrichtungen und an Fortbildungsveranstaltungen nach Themenbereichen (2018) 42
Schaubild 24: Gremien (2018) 44
Schaubild 25: Frauenanteile an den Entsendungen in die Gremien (2018) 45

Schaubild 26: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2018) 47
Schaubild 27: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2018) 48
Schaubild 28: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplänen und weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2018) 51
Schaubild 29: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2018) 51
Schaubild 30: Personalbestand der Bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018) 55
Schaubild 31: Frauenanteile in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018) 58
Schaubild 32: Frauenanteile nach Personalgruppen (2016 und 2018) 59
Schaubild 33: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht (2018) 59
Schaubild 34: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Personalgruppe (2018) 60
Schaubild 35: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2018) 60
Schaubild 36: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2018) der bremischen Mehrheitsgesellschaften 62
Schaubild 37: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2018) 65
Schaubild 38: Anteile der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2018) 67

1. Einleitung

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

Der vorliegende LGG-Bericht beinhaltet die Daten der Beschäftigungsstrukturanalyse des Jahres 2018. Als Vergleichsjahre werden das vorangegangene Berichtsjahr 2016 und teilweise auch das Jahr 2000 herangezogen. Der vorliegende Bericht gliedert sich in drei Teile:

- Teil A beinhaltet eine Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse und bezieht dabei die Daten des Geltungsbereichs des LGG sowie die der bremischen Mehrheitsgesellschaften ein.
- In Teil B wird ausschließlich über die Beschäftigten des Geltungsbereichs des LGG berichtet. Neu ist hier, dass die von der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) geforderte Aufschlüsselung des Magistrats Bremerhaven nach Dienststellen für diesen Bericht realisiert werden konnte.
- Teil C informiert ausschließlich über die Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften.

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

Ende Dezember 2018 wurde das Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2018, Teil I, Nr. 48 veröffentlicht. Der § 22 Absatz 3 Personenstandsgesetz ist nun wie folgt gefasst: „Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden“. Aus dieser Gesetzesänderung ergibt sich auch für die Personalstatistik grundsätzlich die Anforderung, das dritte Geschlecht auszuweisen. Für die in diesem Bericht erstellten Daten für das Jahr 2018 und für die der vorangegangenen Jahre, ist eine Unterscheidung nach dem dritten Geschlecht nicht möglich. In diesem Bericht wird daher der sogenannte „Gender-Star“ verwendet, um weiblich / männlich / divers besetzte Begriffe im Sinne einer geschlechtergerechten Sprache zusammenzufassen.

2. Datengrundlagen und Erhebungsmethoden

2.1. Personalbestand

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

- nebenamtlich und nebenberuflich tätige Beschäftigte, Bürgermeister*innen, Senator*innen sowie
- Auszubildende, Anwärter*innen, Praktikant*innen sowie Schul- und Rechtsreferendar*innen[1].

2.2. Datenstruktur und Datenherkunft für die Beschäftigungsstrukturanalyse

Jede Dienststelle hat zur Erstellung einer Beschäftigungsstrukturanalyse Daten zu erheben, die gemäß § 6 Absatz 1 Satz 3 LGG jährlich fortzuschreiben sind. Die Vorgaben für die Analyse sind gemäß § 6 Absatz 1 Satz 5 LGG der Anlage 1 zum Landesgleichstellungsgesetz zu entnehmen.

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

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

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

- Excel-Erhebungstabellen für den sonstigen Geltungsbereich:

  Dienststellen, die nicht über einen PuMa Online Zugang verfügen, liefern ihre Daten zur Beschäftigungsstruktur in aggregierter Form in einer Excel-Tabelle. Der Beschäftigtenbestand muss selbstständig erhoben werden, da kein Abgleich mit Abrechnungsdaten erfolgt.

- Excel-Erhebungstabellen für die bremischen Mehrheitsgesellschaften:

  Die Erhebungstabellen für die Gesellschaften sind weniger umfangreich und entsprechen den Anforderungen der Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vom 26.08.2008. Ein Vergleich mit den Daten aus dem Geltungsbereich ist daher nicht in allen Teilen möglich.

Die Erhebung der Daten über das PuMa Online Modul „Frauenförderung“ sowie über die Excel-Tabellen erfolgt zum Stichtag 31. Dezember, die aus dem PuMa System generierten Controllingdaten basieren auf dem Stichtag 01. Dezember des jeweiligen Jahres.

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

Um eine Vergleichbarkeit des aktuellen Berichtsjahres mit den Vorjahren zu gewährleisten, werden auftretende organisatorische Veränderungen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen für die vergangenen Jahre zurückbereinigt. Für den sons-

[1] Der Vollständigkeit halber wird in Kapitel B. 6 gesondert über die Zahl der Auszubildenden berichtet, die im Jahr 2018 eine Ausbildung begonnen haben.

tigen Geltungsbereich und für die bremischen Mehrheitsgesellschaften kann diese Form der Rückbereinigung aufgrund unzureichender Informationen jedoch nicht durchgeführt werden.

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

Teil

A.

Zusammenfassung gleichstellungsrelevanter Berichtsergebnisse

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

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

In der Berichterstattung wird zur Vereinfachung nachfolgend der Begriff „Dienststelle“ für alle unter den § 2 des LGG fallende Organisationen verwendet. Gemäß § 2 LGG gehören im Jahr 2018 insgesamt 175 Dienststellen zum Geltungsbereich des LGGs, auf die sich die vorliegende Berichterstattung erstreckt:

- 67 Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen, die im Bericht unter dem Begriff „Kernverwaltung“ zusammengefasst werden.
- 7 Eigenbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung (LHO), 6 Sonderhaushalte nach § 15 LHO (überwiegend Hochschulen) und 3 Anstalten und 2 Stiftungen des öffentlichen Rechts im Land Bremen. Zusammengenommen werden diese Dienststellen unter der Bezeichnung „Ausgliederungen“ gruppiert.
- 45 Dienststellen der Stadtgemeinde Bremerhaven (im Bericht „Magistrat Bremerhaven“ genannt) sowie 1 Dienststelle „Entsorgungsbetriebe Bremerhaven“, die nicht unter dem oben genannten Begriff „Ausgliederungen“ subsumiert werden und daher gesondert dargestellt werden.
- 22 Dienststellen der sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften.

Darüber hinaus sind die bremischen Mehrheitsgesellschaften seit dem Berichtsjahr 2010 Bestandteil der Berichterstattung. Darunter fallen im Jahr 2018 insgesamt 23 bremische Mehrheitsgesellschaften. Die Anlage 1 auf Seite 1 des Tabellenanhangs listet alle diesem Bericht zugrundeliegenden Dienststellen auf.

Vom Berichtsjahr 2016 zum Berichtsjahr 2018 hat es folgende strukturelle Änderungen gegeben:

- Das Stadtamt wurde aufgelöst und drei neue Dienststellen wurden gebildet: Ordnungsamt, Bürgeramt und Migrationsamt. Zudem wurde das Standesamt beim Senator für Inneres, die Markt- und Gewerbeverwaltung beim Senator für Wirtschaft, Arbeit, und Häfen integriert.
- Das Finanzamt Bremen-Nord wurde in das Finanzamt Bremen integriert.
- Die Großmarkt Bremen GmbH und der Geschäftsbereich Messe & ÖVB Arena der Wirtschaftsförderungen Bremen GmbH wurde in die M3B GmbH überführt.

Folgende Dienststellen beziehungsweise Mehrheitsgesellschaften wurden neu in die Berichterstattung aufgenommen:

LGG-Geltungsbereich:

- Die Bremer Stadtreinigung AöR
- Architektenkammer Bremen zusammen mit der Ingenieurkammer
- Hafenlotsengesellschaft in Bremerhaven
- Hanseatische Steuerberaterkammer
- Landwirtschaftskammer Bremen zusammen mit der Gartenbaukammer

Mehrheitsgesellschaften:

- AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH
- Bremen Airport Service GmbH
- Flughafen Bremen GmbH

Folgende Dienststellen beziehungsweise Mehrheitsgesellschaften haben für das Berichtsjahr 2018 keine Daten geliefert:

- Bremischer Deichverband am linken Weserufer
- botanika GmbH

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

Die Analyse der Beschäftigungsstrukturdaten bestätigt, dass die Umsetzung des LGG weiterhin eine positive Wirkung auf die paritätische Verteilung der Geschlechter entfaltet und Frauenförderung im öffentlichen Dienst sowie in den Mehrheitsgesellschaften erfolgreich durchgeführt wird. Gleichwohl

können mit den Zahlen der Beschäftigungsstrukturanalysen aus dem Jahr 2018 auch Bereiche mit geschlechtsspezifischer Segregation aufgezeigt werden, aus denen sich zukünftige Handlungsfelder für die Frauenförderung ableiten lassen.

Tabelle 1: Personalbestand in den Bereichen (2018)

Bereich	Anzahl Beschäftigte			Frauen-anteil 2018	Anteil am gesamten LGG-Geltungs-bereich
	weiblich	männlich	insgesamt		
Kernverwaltung	10.288	7.609	17.897	57,5%	48,6%
Ausgliederungen	6.116	3.790	9.906	61,7%	26,9%
darunter:					
Sonderhaushalte (Hochschulen)	2.297	2.294	4.591	50,0%	12,5%
Eigenbetriebe Bremen	2.886	915	3.801	75,9%	10,3%
Anstalten des öffentlichen Rechts	866	551	1.417	61,1%	3,8%
Stiftungen des öffentlichen Rechts	67	30	97	69,1%	0,3%
Zwischensumme Kernbereich und Ausgliederungen	16.404	11.399	27.803	59,0%	75,5%
Magistrat Bremerhaven	3.129	2.107	5.236	59,8%	14,2%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	14	81	95	14,7%	0,3%
Sonstiger Geltungsbereich	2.264	1.446	3.710	61,0%	10,1%
LGG-Geltungsbereich insgesamt	**21.811**	**15.033**	**36.844**	**59,2%**	**100,0%**
Mehrheitsgesellschaften	7.404	3.252	10.656	69,5%	
Beschäftigte insgesamt	**29.215**	**18.285**	**47.500**	**61,5%**	

A. 1.3. Zusammenfassung der gleichstellungsrelevanten Berichtsergebnisse

Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes:

- Der **Frauenanteil an den Beschäftigten** insgesamt hat sich, wie auch in den letzten Jahren, weiter erhöht und beträgt im Jahr 2018 59,2 % (2016: 58,0 %). Dies ist zum einen auf den Austritt älterer Jahrgänge zurückzuführen, in denen Männer deutlich stärker als Frauen vertreten sind, zum anderen hat sich die Einstellungspraxis zugunsten der Beschäftigung von Frauen verändert. So sind in 2018 65,0 % der freien **Stellen** mit Frauen **besetzt** worden.
- Im Vergleich mit dem Berichtsjahr 2016 sind im Jahr 2018 in den **Personalgruppen mit hohem Männeranteil,** wie die der Polizei und des Strafvollzugs, die Frauenanteile von 25,2 % auf 26,7 % beziehungsweise von 24,1 % auf 25,8 % angestiegen. Fast unverändert niedrig sind die Frauenanteile beim Personal der Feuerwehr, der Forschung und des technischen Personals.
- Von den 36.844 Beschäftigten des LGG-Geltungsbereiches sind 60,4 % in einem **Arbeitnehmer-** und 39,6 % in einem **Beamtenverhältnis** beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2016 ist eine Verschiebung um 0,8 Prozentpunkte zugunsten der Arbeitnehmer*innen festzustellen. Der Anteil an Beamtinnen ist mit 20,1 % etwas höher als der der Beamten mit 19,5 %, bei den Arbeitnehmerinnen ist er sogar mit 39,1 % nahezu doppelt so hoch wie der der Arbeitnehmer mit 21,3 %.
- Im Jahr 2018 sind 1.199 **Auszubildende** in 60 verschiedenen Ausbildungsberufen eingestellt worden, 59,5 % davon sind Frauen.
- In allen **Qualifikationsebenen (vormals Laufbahngruppen, siehe Kapitel B 1.4.)** überwiegen die Frauenanteile. Bei der Verteilung des jeweiligen Geschlechts auf die Qualifikationsebenen wird deutlich, dass 71,3 % aller Männer in

den Qualifikationsebenen 3 und 4 beschäftigt sind, von den Frauen sind es 59,1 %.

- Etwa die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten ist allein den drei **Entlohnungsstufen** 08, 09 und 13 zugeordnet. Die Frauenanteile in diesen Stufen betragen jeweils über 50 %. Knapp die Hälfte der männlichen Beschäftigten findet sich in den Entlohnungsstufen 09, 10 und 13. Den höheren Entlohnungsstufen von 14 bis 23 sind insgesamt 12,5 % der Männer zugeordnet, von den Frauen sind es lediglich 7,0 %. Dementsprechend liegt der mittlere **Strukturindex** in 2018 insgesamt bei den Frauen bei 1,13 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) und bei den Männern bei 1,22 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Damit werden weibliche Beschäftigte im LGG-Geltungsbereich durchschnittlich eine Entlohnungsstufe niedriger entlohnt als die männlichen Beschäftigten.
- 35,9 % aller Beschäftigten arbeiten in **Teilzeit**. Während sich der Anteil bei den Frauen auf 50,7 % beläuft, sind es bei den Männern 14,3 %. Im Vergleich zum Jahr 2016 ist bei den Frauen ein Rückgang (minus 1,6 Prozentpunkte), bei den Männern eine Erhöhung (plus 1,0 Prozentpunkte) in der Teilzeittätigkeit zu verzeichnen.
- Im Jahr 2018 haben insgesamt 4.859 Beschäftigte ihre **Arbeitszeit geändert**. Den 2.714 Arbeitszeiterhöhungen mit einem Frauenanteil von 84,6 % stehen 2.145 Arbeitszeitreduzierungen mit einem Frauenanteil von 78,7 % gegenüber.
- **Leitungsfunktionen** sollen gemäß § 4 Absatz 5 LGG mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Dieses Ziel kann auch in 2018 noch nicht ganz erfüllt werden, aber mit einem Frauenanteil von 46,5 % insgesamt gegenüber 2016 ist ein Anstieg um 6,1 Prozentpunkte zu verzeichnen. 5,6 % aller weiblichen Beschäftigten in 2018 haben eine Führungstätigkeit inne, bei den männlichen Beschäftigten sind es 9,4 %. Der Anteil von **Führung in Teilzeit** hat sich gegenüber dem Jahr 2016 bei den Frauen um 5,9 Prozentpunkte auf 23,7 % und bei den Männern von 4,1 % auf 5,2 % erhöht. In der Leitungsebene 1 sind Frauen bei den obersten/senatorischen Dienststellen oder beim Magistrat Bremerhaven nur etwa zu einem Drittel vertreten.
- An den **Beförderungen und Höhergruppierungen** haben weibliche Beschäftigte im Jahr 2018 einen Anteil von 52,8 % erreicht. In Relation zum Personalbestand liegt der Anteil bei den Frauen jedoch mit 3,5 % niedriger als der der Männer mit einem Anteil von 4,6 %.
- Der Frauenanteil an **Fortbildungsveranstaltungen** beträgt 60,2 %.
- In 2018 werden insgesamt 3.015 Beschäftigte in **Gremien** entsandt. Frauen sind daran zu 53,1 % beteiligt.
- In 67,0 % aller Dienststellen ist mindestens eine **Frauenbeauftragte** gewählt worden. Insgesamt werden 92,4 % der weiblichen Beschäftigten des LGG-Geltungsbereiches durch eine Frauenbeauftragte vertreten. Der Anteil der Dienststellen, die einen gültigen **Frauenförderplan** erstellt haben, beträgt 56,6 %. In diesen Dienststellen arbeiten 75,3 % aller weiblichen Beschäftigten.
- Insgesamt werden in 2018 20 **Widerspruchs-** und 13 **Klageverfahren**, die sich auf die Umsetzung des LGG beziehen, durchgeführt.

Bremische Mehrheitsgesellschaften:

- Von insgesamt 47 bremischen Mehrheitsgesellschaften sind 23 in die Berichterstattung aufgenommen worden. Von den 23 Gesellschaften haben 18 (78,3 %) die Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vom 26.08.2008 in ihre Satzung aufgenommen.
- Der **Frauenanteil der Beschäftigten** in den 23 bremischen Mehrheitsgesellschaften, deren Daten für den vorliegenden Bericht ausgewertet wurden, liegt bei 69,5 % in 2018. Davon arbeiten 57,5 % in **Teilzeit**.
- Die größten Frauenanteile unter den Beschäftigten finden sich in den **Personalgruppen** der Gesundheitspflege (77,3 %) sowie beim Raumpflege- und Küchenhilfspersonal (74,4 %).
- Insgesamt sind 203 **Auszubildende** in den Mehrheitsgesellschaften 2018 eingestellt worden. Der Frauenanteil beträgt 74,9 %.
- Der Frauenanteil in **Leitungsfunktionen** im Jahr 2018 beträgt 44,3 %, was hauptsächlich auf die Leitungskräfte des Krankenhauspflegepersonals der Kliniken zurückzuführen ist. 6,2 % aller weiblichen Beschäftigten in 2018 sind leitend tätig, bei den männlichen Beschäftigten sind es

mit 17,8 % etwa dreimal so viele. 30,8 % der Frauen und 13,1 % der Männer in führender Position arbeiten in **Teilzeit**.

- Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an den **Höhergruppierungen** beläuft sich auf 45,2 %.
- Interne **Fortbildungsveranstaltungen** werden zu 56,2 %, externe zu 34,9 % von Frauen wahrgenommen.
- In den Mehrheitsgesellschaften werden neue oder freiwerdende **Stellen** in 2018 zu 56,8 % mit Frauen **besetzt**. 44,2 % der Stellen sind befristet. Der Frauenanteil liegt bei 55,6 % und ist damit gegenüber 2016 um 8,5 Prozentpunkte gesunken.
- In 2018 werden 52,2 % der bremischen Mehrheitsgesellschaften und damit 93,4 % der beschäftigten Frauen von einer **Frauenbeauftragten** vertreten. 43,5 % der Gesellschaften verfügten über einen **Frauenförderplan**.

Teil

B.

Geltungsbereich des LGG

Kernverwaltung

Ausgliederungen

Magistrat Bremerhaven

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven

Sonstiger Geltungsbereich

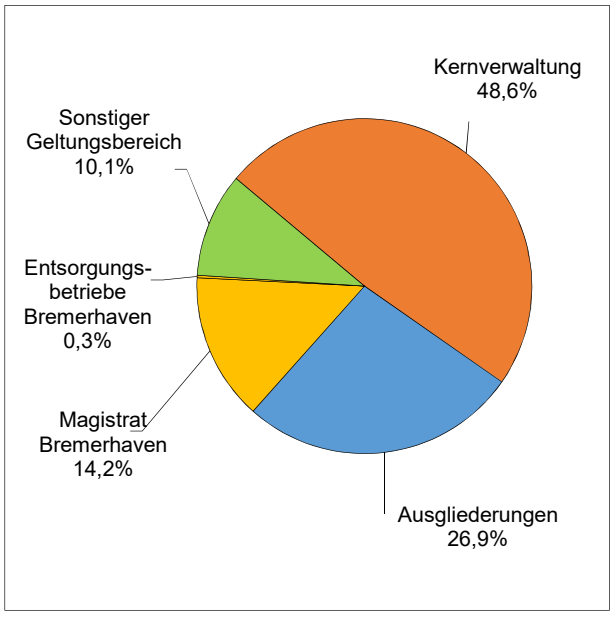
B. 1. Personalbestand im Geltungsbereich des LGG

Methodischer Überblick:

Der Geltungsbereich des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) umfasst gemäß § 2 LGG die Daten der Beschäftigten der Kernverwaltung, der Ausgliederungen (Sonderhaushalte und Eigenbetriebe Bremens sowie Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts), des Magistrats und der Entsorgungsbetriebe Bremerhavens und des sonstigen Geltungsbereichs des LGG (beispielsweise Selbstverwaltungskörperschaften, wie die Arbeitnehmerkammer).

Zum Geltungsbereich des LGG gehören insgesamt 36.844 Beschäftigte. Mit 48,6 % ist der größte Anteil der Beschäftigten der Kernverwaltung zugeordnet. Als zweitgrößte Gruppe sind 26,9 % der Beschäftigten in den Ausgliederungen beschäftigt. 10,1 % der Beschäftigten, über die berichtet wird, sind dem sonstigen Geltungsbereich des LGG zugeordnet. Der Magistrat Bremerhaven und seine Entsorgungsbetriebe haben einen Anteil am Personalbestand von zusammen 14,5 %. Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 4,6 % der Beschäftigten aufgrund von Elternzeit oder Beurlaubung oder ähnlichem abwesend (siehe Schaubild 1).

Schaubild 1: Personalbestand in den Bereichen des Geltungsbereichs des LGG (2018)



Quelle: Siehe Tabelle 1 auf Seite 8 im Tabellenanhang

B. 1.1. Personalbestand

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Geltungsbereich steigt seit dem Jahr 2000 kontinuierlich an. Insgesamt ist eine Steigerung von 9,3 Prozentpunkten innerhalb der letzten 18 Jahre zu verzeichnen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im gesamten LGG-Geltungsbereich beträgt im Jahr 2018 59,2 %.

Auch innerhalb der Bereiche ist der Frauenanteil seit dem Jahr 2000 gestiegen oder unverändert geblieben. In der Kernverwaltung ist mit 10,7 Prozentpunkten die höchste und bei den Ausgliederungen die geringste Steigerung mit 4,7 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Tabelle 2: Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in den Bereichen (2000, 2016 und 2018)

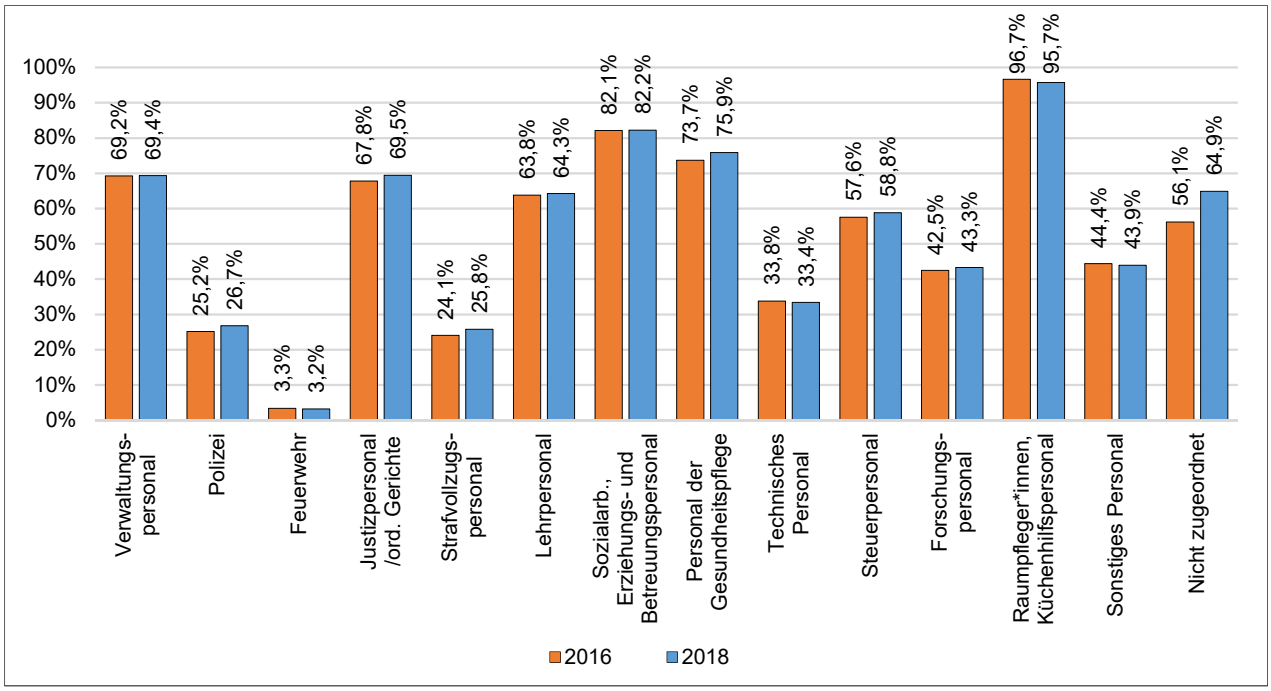
Beschäftigte in den Bereichen	2000	2016	2018
Kernverwaltung insgesamt	**18.938**	**16.897**	**17.897**
weiblich	8.855	9.572	10.288
männlich	10.083	7.325	7.609
Frauenanteil	**46,8%**	**56,6%**	**57,5%**
Ausgliederungen insgesamt	**8.004**	**9.400**	**9.906**
weiblich	4.564	5.730	6.116
männlich	3.440	3.670	3.790
Frauenanteil	**57,0%**	**61,0%**	**61,7%**
Magistrat Bremerhaven insgesamt	**5.013**	**4.960**	**5.236**
weiblich	2.544	2.861	3.129
männlich	2.469	2.099	2.107
Frauenanteil	**50,7%**	**57,7%**	**59,8%**
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven insgesamt	**269**	**102**	**95**
weiblich	22	15	14
männlich	247	87	81
Frauenanteil	**8,2%**	**14,7%**	**14,7%**
Sonstiger Geltungsbereich insgesamt	**3.383**	**4.593**	**3.710**
weiblich	1.782	2.684	2.264
männlich	1.601	1.909	1.446
Frauenanteil	**52,7%**	**58,4%**	**61,0%**
LGG-Geltungsbereich insgesamt	**35.607**	**35.952**	**36.844**
weiblich	17.767	20.862	21.811
männlich	17.840	15.090	15.033
Frauenanteil insgesamt	**49,9%**	**58,0%**	**59,2%**

B. 1.2. Personalgruppen

Die meisten Beschäftigten des Geltungsbereiches sind in den Personalgruppen Verwaltungspersonal (25,9 %) und Lehrpersonal (22,0 %) tätig. Mehr als die Hälfte (54,3 %) der weiblichen Beschäftigten arbeitet allein in diesen beiden Personalgruppen. In der Personalgruppe Feuerwehr sind dagegen nur 0,1 % der Frauen des Geltungsbereiches vertreten (siehe Anlage 3 im Tabellenanhang auf Seite 19).

In der Einzelbetrachtung der Personalgruppen steigen gegenüber dem Jahr 2016 die Frauenanteile in fast allen Personalgruppen an. Dies kann unter anderem auch darauf zurückgeführt werden, dass zunehmend mehr Frauen als Männer im LGG-Geltungsbereich eingestellt werden (siehe Kapitel B. 4). Minimale Rückgänge der Frauenanteile sind dagegen nur bei der Feuerwehr, dem technischen, dem Raumpflege-/Küchenhilfspersonal sowie beim sonstigen Personal zu verzeichnen. Die höchsten Frauenanteile finden sich in den Personalgruppen Raumpflege-/ Küchenhilfspersonal, Gesundheitspflege sowie in der Personalgruppe Sozialarbeiter*innen/ Erziehungs- und Betreuungspersonal. Am geringsten sind Frauen in den Personalgruppen Feuerwehr und Strafvollzug vertreten (siehe Schaubild 2).

Schaubild 2: Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen im Geltungsbereich des LGG (2016 und 2018)



Quelle: Siehe Anlage 4 auf Seite 19 im Tabellenanhang

In der Anlage 4 ab Seite 19 des Tabellenanhangs werden auch die Personalgruppen des Geltungsbereichs nach den einzelnen Bereichen aufgeführt. Folgende Änderungen haben sich im Vergleich zu 2016 ergeben:

Innerhalb der **Kernverwaltung** haben sich in den **Personalgruppen** im Vergleich zum Jahr 2016 die Frauenanteile in folgenden männerdominierten Personalgruppen um mehr als einen Prozentpunkt erhöht: Beim Strafvollzugpersonal (+1,7 Prozentpunkte) sowie bei der Polizei (+1,5 Prozentpunkte).

In den **Ausgliederungen** hat sich der Frauenanteil beim Personal der Gesundheitspflege um 6,8 und beim Lehrpersonal um 1,6 Prozentpunkte erhöht. Das Raumpflege-/Küchenhilfspersonal, das den höchsten Frauenanteil aufweist, hat gegenüber 2016 einen Rückgang von 1,2 Prozentpunkten zu verzeichnen und beträgt nun 95 %.

Beim **Magistrat Bremerhaven** zeigen die männerdominierten Personalgruppen des technischen Personals (+2,7 Prozentpunkte) sowie der Polizei

(+ 2,0 Prozentpunkte) Zuwächse auf. Das Raumpflege-/Küchenhilfspersonal hat mit 98,6 % den höchsten Frauenanteil zu verzeichnen.

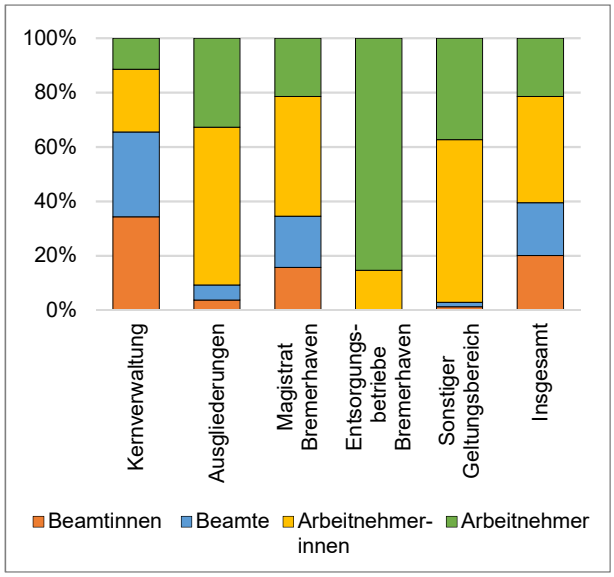
Der Frauenanteil des technischen Personals im **sonstigen Geltungsbereich** ist um 18,3 Prozentpunkte auf 11,1 % zurückgegangen, der des Personals der Gesundheitspflege um 16,6 Prozentpunkte dagegen angewachsen. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass insgesamt sehr geringe Personenzahlen betroffen sind.

B. 1.3. Statusgruppen

Von den insgesamt 36.844 Beschäftigten des Geltungsbereiches sind 60,4 % in einem Arbeitnehmer*innen- und 39,6 % in einem Beamt*innenverhältnis beschäftigt. Im Vergleich zum Jahr 2016 weisen anzahlmäßig beide Statusgruppen Zuwächse auf. Etwas deutlicher ist dieser bei den Arbeitnehmerinnen (+ 0,8 Prozentpunkte).

Mit Ausnahme des sonstigen Geltungsbereiches ist der Anteil an Beamt*innen in allen Bereichen gegenüber dem Jahr 2016 zurückgegangen. In der Kernverwaltung sind mit 65,5 % die meisten Beamt*innen tätig, gefolgt vom Magistrat Bremerhaven mit einem Anteil von 34,6 %. In den Ausgliederungen liegt der Anteil an verbeamteten Beschäftigten bei 9,4 %. In den Entsorgungsbetrieben Bremerhavens sind ausnahmslos Arbeitnehmer*innen beschäftigt, im sonstigen Geltungsbereich zählen 97,0 % zu dieser Statusgruppe (siehe Schaubild 3).

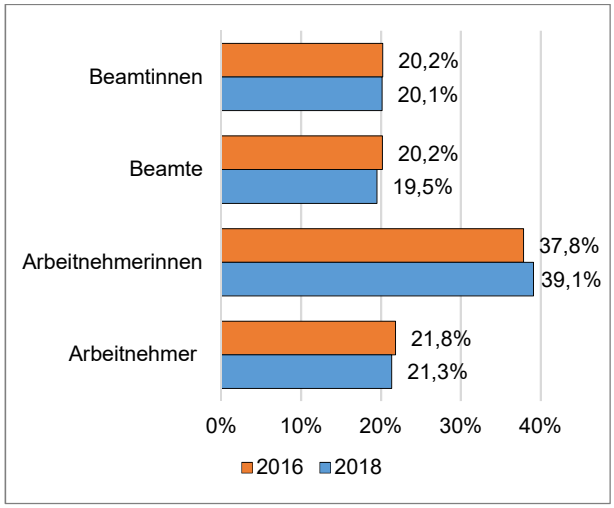
Schaubild 3: Anteile der Beschäftigten in den Bereichen nach Statusgruppen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 6 auf Seite 22 im Tabellenanhang

Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung der Statusgruppen (Schaubild 4) fällt auf, dass sich der Anteil der Beamtinnen im Vergleich der Jahre 2016 und 2018 um 0,1 Prozentpunkte auf 20,1% nur geringfügig, der Anteil der Beamten um 0,7 Prozentpunkte auf 19,5 % verringert hat. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen dagegen ist in den letzten zwei Jahren um 1,3 Prozentpunkte gestiegen.

Schaubild 4: Entwicklung der Geschlechteranteile nach Statusgruppen (2016 und 2018)



Quelle: Siehe Anlage 5 Seite 21 im Tabellenanhang

B. 1.4. Qualifikationsebenen

Methodischer Überblick:

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

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

Von den 36.844 Beschäftigten konnten aufgrund unzureichender Informationen 2,1 % keiner der oben aufgeführten Qualifikationsebenen zugeordnet werden.

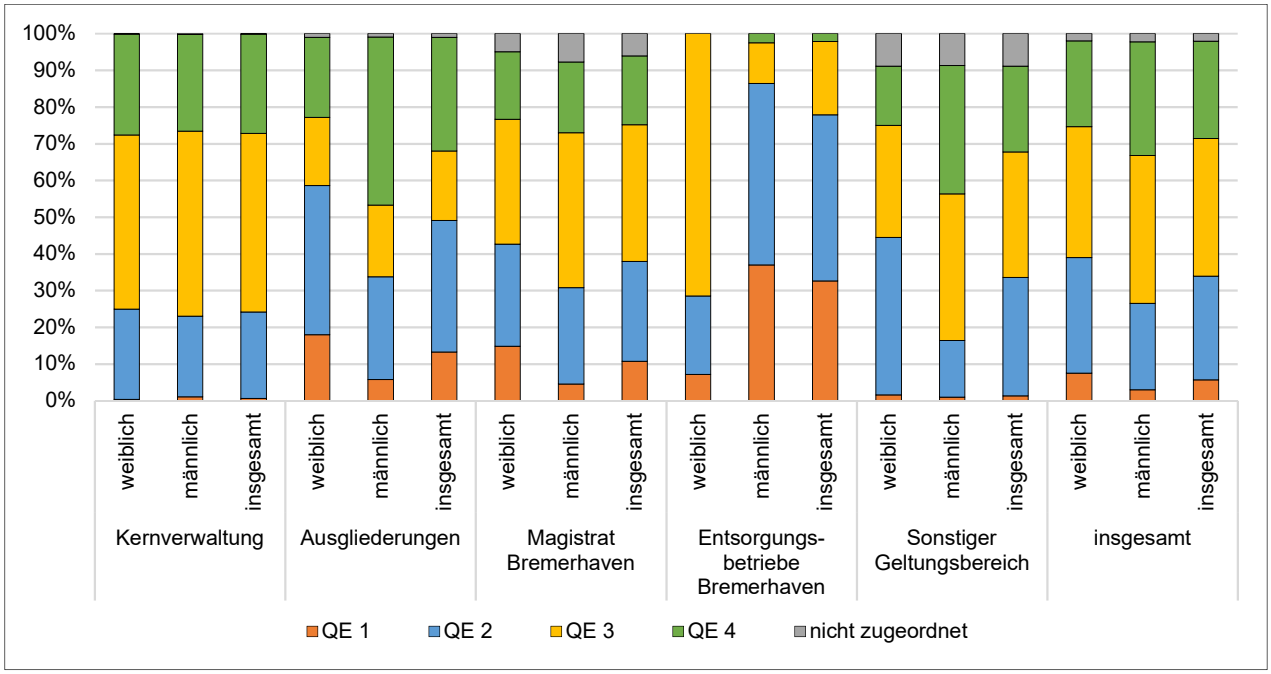
Eine **Gesamtbetrachtung** der Verteilung der Geschlechter in den Qualifikationsebenen ergibt folgendes Bild: Anzahlmäßig überwiegen in jeder Qualifikationsebene die weiblichen Beschäftigten. Die Frauenanteile nehmen jedoch mit zunehmendem Anstieg der Qualifikationsebene ab. Während der Frauenanteil in der Qualifikationsebene 1 78,7 % beträgt, liegt er in der Qualifikationsebene 4 bei 52,3 % (siehe Anlage 8 auf Seite 23 im Tabellenanhang).

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

Mit Ausnahme der Entsorgungsbetriebe Bremerhaven sind in allen anderen Bereichen – pro Kopf gesehen – mehr weibliche als männliche Beschäftigte in den Qualifikationsebenen 1 und 2 vertreten. Zusammengenommen ist dabei in den Ausgliederungen der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 58,6 % am höchsten, was unter anderem auf die hohe Anzahl von weiblichen Reinigungskräften bei Immobilien Bremen und das meist weiblichen Erziehungs- und Betreuungspersonal bei KiTa Bremen zurückzuführen ist.

In den Qualifikationsebenen 3 und 4 sind insgesamt 71,3 % aller Männer beschäftigt, von den Frauen sind es 59,1 %. In der Kernverwaltung ist aufgrund der zahlreichen Lehrerinnen der Anteil der Frauen in Qualifikationsebene 4 höher als der der Männer. In den Ausgliederungen dagegen arbeiten allein 45,8 % der Männer in Qualifikationsebene 4, was auf den hohen männlichen Anteil beim Forschungs- und Lehrpersonal zurückzuführen ist.

Schaubild 5: Anteile der Qualifikationsebenen in den Bereichen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 8 auf Seite 23 im Tabellenanhang

B. 1.5. Entlohnungsstufen

Methodischer Überblick:

Um die komplexen Entlohnungsgruppen der Institutionen der öffentlichen Verwaltung im gesamten Geltungsbereich des LGG vergleichbar darstellen zu können, wurden 23 Entlohnungsstufen gebildet und die Entgeltgruppen der Tarifverträge und der Besoldungstabellen der bremischen Besoldungsordnungen A, B, W, R, und C entsprechend zugeordnet (vergleiche hierzu Anlage 9 auf Seite 24 des Tabellenanhangs). **Beispiel: Entlohnungsstufe 13 entspricht A 13, TV-L 13 und TVÖD 13.** Die Entlohnungsstufen 20 bis 23 wurden aus datenschutzrechtlichen Gründen zusammengefasst.

Zur Einschätzung von Besoldungsgruppen beziehungsweise Entgeltgruppen zu Entlohnungsstufen sind im Folgenden die durchschnittlichen Personalkosten des Jahres 2018 am Beispiel dreier unterschiedlicher Entlohnungsstufen aufgeführt. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur die Personaldurchschnittskosten der Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen jährlich mit einer Personalkostenhochrechnung ermittelt werden können; Basis hierfür sind die Daten aus dem Gehaltsabrechnungsverfahren. In den Personalkosten sind alle regelmäßigen Zahlungen enthalten: alle Bezüge und Entgelte (inklusive Sonderzahlung), Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, allgemeine Stellenzulagen und VBL-Zulage.

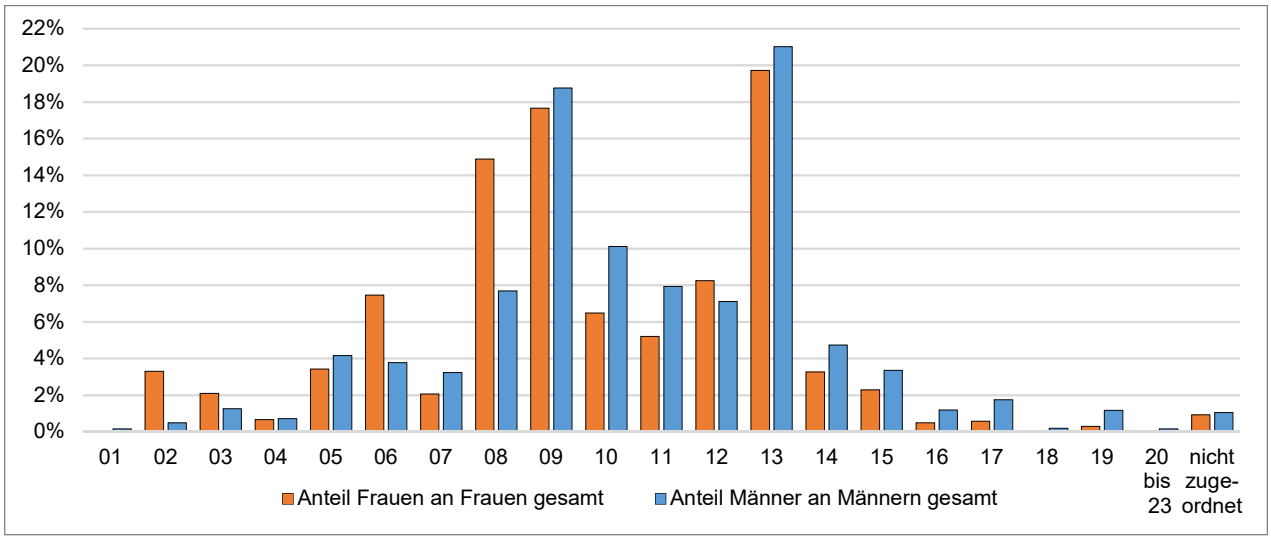
Tabelle 3: Durchschnittliche Personalkosten nach ausgewählten Entlohnungsstufen in Euro der Kernverwaltung und der Ausgliederungen (2018)

Entlohnungsstufe	Besoldungsordnung A		TV-L		TVÖD	
	Besoldungsgruppe	durchschnittl. Personalhauptkosten	Entgeltgruppe	durchschnittl. Personalhauptkosten	Entgeltgruppe	durchschnittl. Personalhauptkosten
6	A 6	28.980 €	6	47.509 €	6	51.306 €
9	A 9	39.499 €	9	58.422 €	9 B	60.192 €
13	A 13	57.146 €	13	75.567 €	13	81.698 €

Etwa die Hälfte der weiblichen Beschäftigten des gesamten Geltungsbereichs ist allein den drei Entlohnungsstufen 08, 09 und 13 zugeordnet (siehe Schaubild 6). Die Frauenanteile in diesen Stufen (vergleiche Anlage 10 auf Seite 25 im Tabellenanhang) betragen jeweils über 50 %, in Stufe 08 ist der Anteil mit 73,8 % am höchsten. Insgesamt treten die höchsten Frauenanteile vorwiegend in den unteren Entlohnungsstufen von 01 bis 09 auf. Die höchsten Frauenanteile in den Entlohnungsstufen 01 mit 87,5 % und Entlohnungsstufe 02 mit 90,8 % sind auf den großen Anteil weiblichen Raumpflegepersonals zurückzuführen. In den Entlohnungsstufen 05 und 06 sowie 08 und 09 zeigen sich hohe Frauenanteile beim Verwaltungspersonal. In den Stufen 12 und 13 beruhen die hohen Frauenanteile auf dem großen Anteil weiblichen Lehr- und Forschungspersonals (insbesondere Entlohnungsstufe 13).

49,9 % aller männlichen Beschäftigten finden sich in den Entlohnungsstufen 09, 10 und 13 (siehe Schaubild 6). In Entlohnungsstufe 10 ist dabei der Männeranteil mit 51,8 % höher als der der Frauen (vergleiche Anlage 10 auf Seite 25 im Tabellenanhang), was überwiegend an der hohen Anzahl männlicher Polizisten liegt. Den höheren Entlohnungsstufen von 14 bis 23 sind insgesamt 12,5 % der Männer zugeordnet, von den Frauen sind es lediglich 7,0 %. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2016 hat sich hier der Anteil der Frauen um 0,3 Prozentpunkte erhöht, der der Männer um 0,2 Prozentpunkte verringert.

Schaubild 6: Prozentuale Verteilung der Beschäftigten an den Entlohnungsstufen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 10 auf Seite 25 im Tabellenanhang

B. 1.6. Strukturindex

Methodischer Überblick:

Um die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der Struktur der Entlohnungssysteme vergleichbar darzustellen, wurde die quantitative Verteilung von Männern und Frauen auf die Entlohnungsstufen gemessen. Die nicht einer Entlohnungsstufen zugeordneten Beschäftigten blieben außer Betracht. Aufgrund der im bremischen Personalmanagement bereits vorhandenen Instrumente[2] bietet sich eine Analyse mit Hilfe des Strukturindexes an, aus dem eine durchschnittliche Entlohnungsstufe abgeleitet werden kann. Zur methodischen Bildung des Strukturindexes: Grundlage für die Ermittlung ist die eingangs erwähnte Bildung von 23 Entlohnungsstufen. Diese Stufen wurden mit einem Bewertungsfaktor[3] versehen. Dabei entspricht die Stufe 09 dem Bewertungsfaktor 1,0. Darunterliegende Entlohnungsstufen werden mit einem niedrigeren, darüber liegende Stufen mit einem höheren Bewertungsfaktor versehen. Die Abstände zwischen den Bewertungsfaktoren spiegeln die strukturellen Entlohnungsunterschiede wider. Die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Entlohnungsstufen wird dabei nach Geschlechtern getrennt mit den dazugehörigen Bewertungsfaktoren multipliziert (= bewertete Beschäftigte). Die Summe dieser bewerteten Beschäftigten wird durch die Anzahl der Beschäftigten dividiert. Das Ergebnis ist der Strukturindex, der einen durchschnittlichen Bewertungsfaktor darstellt, aus dem sich eine durchschnittliche Entlohnungsstufe ableiten lässt.

Der Stellenindex, der in anderen Publikationen des Senators für Finanzen häufig Verwendung findet, wird im Gegensatz zum Strukturindex mit dem Volumen und nicht mit der Beschäftigtenzahl berechnet. Da aber die Angaben zum Volumen für die LGG-Berichterstattung nicht von allen Organisationeinheiten vorliegen, wird hier als Hilfsmittel der Strukturindex verwendet, bei der der Beschäftigungsumfang (Beschäftigungsvolumen) keine Berücksichtigung findet.

Beispiel für die Ermittlung des Strukturindexes:

Eine Dienststelle hat 8 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 07 und 2 Beschäftigte in der Entlohnungsstufe 14.

Berechnung des Strukturindex:

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

Der errechnete Wert mit einem Index von 1,0022 entspricht in etwa einem durchschnittlichen Entlohnungsniveau der Entlohnungsstufe 09.

Insgesamt liegt der Strukturindex im LGG-Geltungsbereich bei den Frauen bei 1,13 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) und bei den Männern bei 1,22 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Damit liegt in der Gesamtbetrachtung das Entlohnungsniveau der weiblichen Beschäftigten im Schnitt nach wie vor eine Entlohnungsstufe unter dem der männlichen Beschäftigten. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2016 ist der Strukturindex bei den Frauen um 0,03 gestiegen, bei den Männern ist er unverändert.

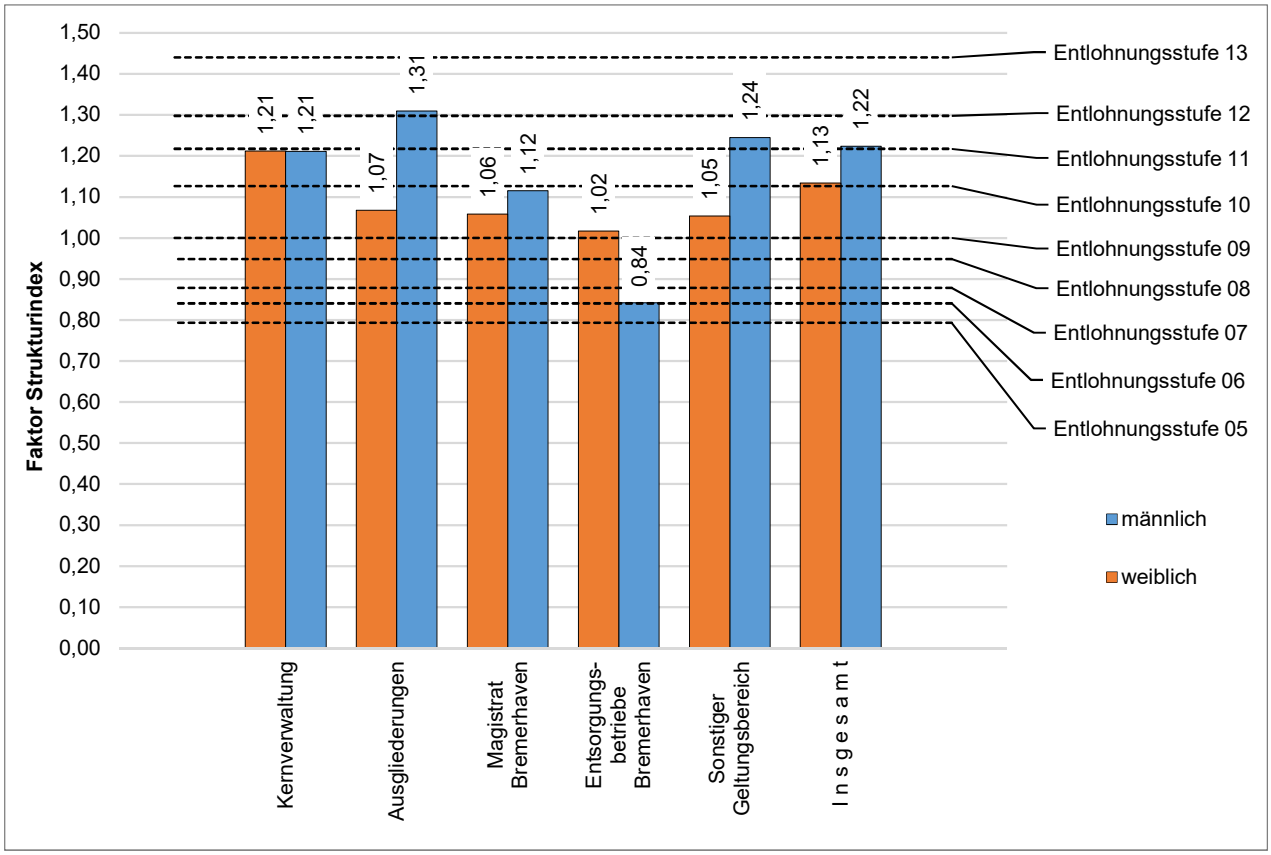
In der **Kernverwaltung** beträgt der Strukturindex wie bereits schon im Jahr 2016 bei beiden Geschlechtern 1,21. Dies entspricht ungefähr der Entlohnungsstufe 11. Die zahlenmäßig größte Personalgruppe Lehrpersonal verzeichnet bei beiden Geschlechtern den höchsten Strukturindex (Frauen: 1,40 = Entlohnungsstufe 13, Männer: 1,42 = Entlohnungsstufe 13). Der niedrigste Strukturindex sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist beim Strafvollzugspersonal zu finden und entspricht jeweils der der Entlohnungsstufe 8.

---

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 die Kernverwaltung, die Sonderhaushalte, die Betriebe und für die Anstalten und Stiftungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen gebildet. Hiervon abweichende strukturelle Unterschiede in den Entlohnungssystemen der Stadtgemeinde Bremerhaven sowie insbesondere im sonstigen Geltungsbereich blieben außer Betracht. Die Bewertungsfaktoren sind in der Anlage 9 auf Seite 15 im Tabellenanhang abgebildet.

Schaubild 7: Strukturindex in den Bereichen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 11 auf Seite 25 im Tabellenanhang

Die **Ausgliederungen** weisen die größte Differenz von Strukturindizes zwischen Frauen und Männern auf. Frauen haben mit einem durchschnittlichen Index von 1,07 ein Entlohnungsniveau, das in etwa der Entlohnungsstufe 09 entspricht, die Männer dagegen einen durchschnittlichen Index von 1,31, mit der entsprechenden ungefähren Entlohnungsstufe 12. Dies ist insbesondere auf die große Spannweite der Strukturindizes der einzelnen Personalgruppen in den Ausgliederungen zurückzuführen. So weist das Lehrpersonal an den Hochschulen Bremens mit 1,90 bei den Frauen und 2,18 bei den Männern die höchsten Indizes im gesamten Geltungsbereich auf. Die Strukturindizes des Raumpflegepersonals (0,71) und des Erziehungs- und Betreuungspersonals (0,96) gehören dagegen zu den niedrigsten. Damit tragen die letztgenannten Personalgruppen aufgrund ihres hohen Anteils von 42,7 % bei den Frauen insgesamt zu einem niedrigeren Gesamtstrukturindex der Frauen in den Ausgliederungen bei.

Im Bereich des **Magistrats Bremerhaven** zeigt sich, dass der Strukturindex der weiblichen Beschäftigten mit 1,06 (ungefähr Entlohnungsstufe 09) eine Entlohnungsstufe niedriger als der Strukturindex der männlichen Beschäftigten mit 1,12 (ungefähr Entlohnungsstufe 10) ist. Wie auch in der Kernverwaltung ist beim Lehrpersonal der Strukturindex bei beiden Geschlechtern (Frauen: 1,33 = Entlohnungsstufe 12, Männer: 1,34 = Entlohnungsstufe 12) am höchsten. Der niedrigste Strukturindex bei den weiblichen Beschäftigten ist beim Raumpflegepersonal mit 0,69 in der Entlohnungsstufe 02 zu finden.

In den **Entsorgungsbetrieben Bremerhavens** ist das Entlohnungsniveau am geringsten, wobei sich das Geschlechterverhältnis umdreht. Insgesamt sind die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 0,84 (ungefähr Entlohnungsstufe 06) geringer eingruppiert als die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,02 (ungefähr Entlohnungsstufe 09). Die überwiegende Mehrheit der männlichen Beschäftigten ist in dem Betrieb als Fahrer sowie

als Müllwerker beschäftigt. Bei den weiblichen Beschäftigten bildet das besser vergütete Verwaltungspersonal den Schwerpunkt.

Auch im **sonstigen Geltungsbereich** sind die weiblichen Beschäftigten mit einem Index von 1,05 (ungefähr Entlohnungsstufe 09) niedriger eingruppiert als die männlichen Beschäftigten mit einem Index von 1,24 (ungefähr Entlohnungsstufe 11). Dieser Unterschied liegt begründet in der Vielzahl von weiblichen Verwaltungskräften, die überwiegend den Entlohnungsstufen 08 und 09 zugeordnet sind, während der größte Anteil der männlichen Beschäftigten dem Forschungsbereich angehört und bei den Entlohnungsstufen 13 und 14 angesiedelt ist.

B. 1.7. Teilzeitbeschäftigung

Methodischer Überblick:

Teilzeit wird in der Regel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch genommen. Gründe für die Inanspruchnahme von Teilzeit oder gar „unfreiwilliger Teilzeit" sind in den Daten nicht enthalten und somit kein Gegenstand dieses Kapitels. Um eine Vergleichbarkeit mit den Daten über die Teilzeitbeschäftigung aus dem Personalbericht 2019[4] herzustellen, sind erstmalig im LGG-Bericht die Altersteilzeitfälle aus den Zahlen der Kernverwaltung (451 Personen) und denen der Ausgliederungen (77 Personen) herausgerechnet worden. Ob in den Daten der übrigen Bereiche Altersteilzeitfälle enthalten sind, ist nicht bekannt.

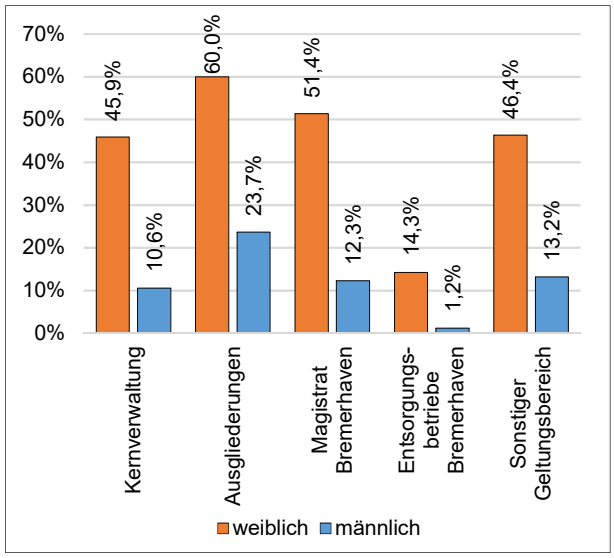
Im Berichtsjahr 2018 sind von den insgesamt 36.844 Beschäftigten im Geltungsbereich 35,9 % teilzeitbeschäftigt. Von insgesamt 21.811 Frauen arbeitet mehr als die Hälfte (50,7 %) in Teilzeit. Von den 15.033 männlichen Beschäftigten gehen 14,3 % der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach. Daten über den Arbeitszeitumfang der Teilzeitbeschäftigten liegen nicht für den gesamten Geltungsbereich vor, können aber für die Kernverwaltung und die Ausgliederungen im Personalbericht 2019 des Senators für Finanzen eingesehen werden.

Tabelle 4: Teilzeitquoten nach Geschlecht (2018)

Teilzeitquote	Beschäftigte	
	weiblich	männlich
Anzahl Beschäftigte	21.811	15.033
davon Teilzeit (ohne ATZ)	11.054	2.155
Teilzeitquote	**50,7 %**	**14,3 %**
Teilzeitquote insgesamt	**35,9 %**	

Im Schaubild 8 ist die Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen Bereichen dargestellt. Die höchste Teilzeitquote bei den weiblichen Beschäftigten gibt es mit 60,0 % in den Ausgliederungen und mit 51,4 % beim Magistrat Bremerhaven. In diesen beiden Bereichen sind die Personalgruppen Raumpflege- und Küchenpersonal sowie Erziehungs- und Betreuungspersonal stark vertreten.

Schaubild 8: Teilzeitanteile der Beschäftigten in den Bereichen nach Geschlecht (2018)



Quelle: Siehe Anlage 13 auf Seite 27 im Tabellenanhang

Beide Personalgruppen zeichnen sich strukturbedingt durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten aus. Die höchsten Teilzeitquoten bei den

[4] Personalbericht 2019, Jahresbericht zur Personalstruktur und zu den Personalausgaben mit den Daten des Jahres 2018, Der Senator für Finanzen, 2019.

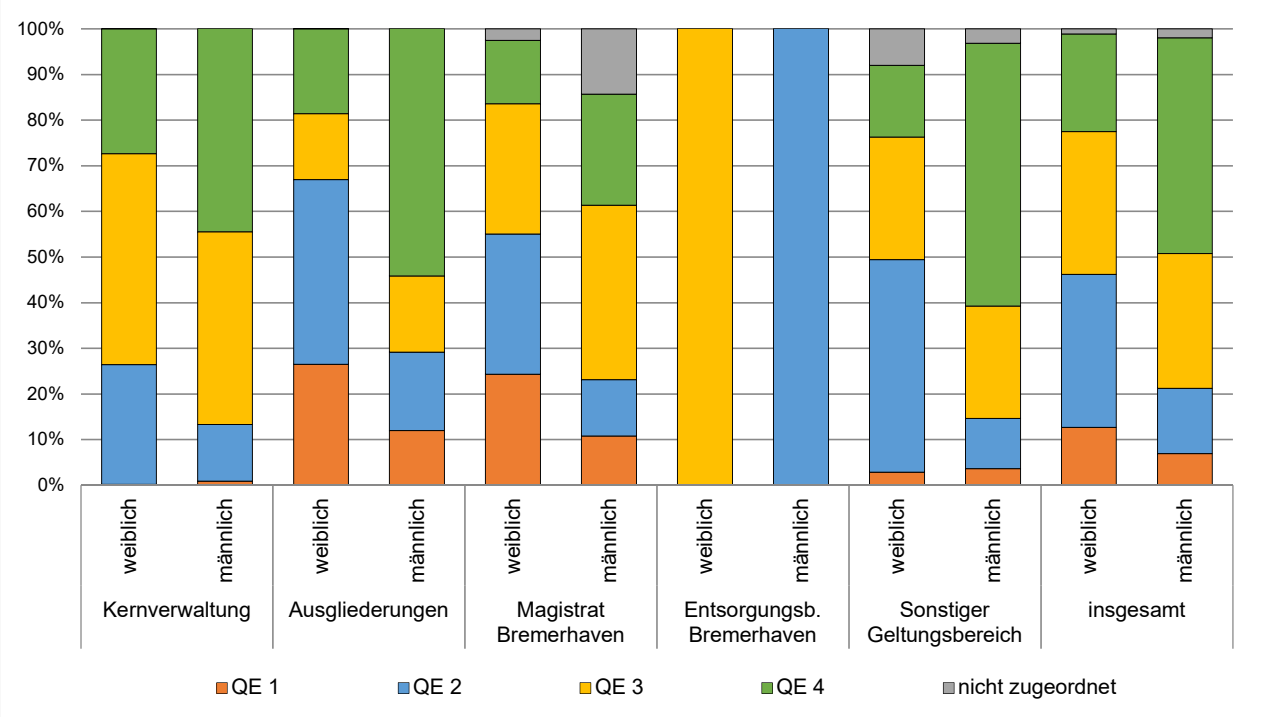
Männern finden sich mit 23,7 % in den Ausgliederungen und 13,2 % beim sonstigen Geltungsbereich. Die anzahlmäßig am stärksten mit Männern in Teilzeit vertretene Personalgruppe in den Ausgliederungen und beim sonstigen Geltungsbereich ist das Forschungspersonal.

Die Auswertung der **Beschäftigten in Teilzeit nach Qualifikationsebene ergibt,** dass Teilzeitbeschäftigte eher in den höheren **Qualifikationsebenen 3 und 4** zu finden sind (vergleiche Schaubild 9). Etwa dreiviertel der männlichen und gut die Hälfte der weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind diesen zugeordnet. Die höchsten Anteile männlicher Teilzeitbeschäftigter – Qualifikationsebenen 3 und 4 zusammengenommen – finden sich dabei in der Kernverwaltung (86,7 %), gefolgt vom sonstigen Geltungsbereich (82,2 %) und den Ausgliederungen (70,9 %). Von den teilzeitbeschäftigten Frauen sind nur in der Kernverwaltung mit 73,6 % mehr als die Hälfte den Qualifikationsebenen 3 und 4 zugeordnet.

In allen anderen Bereichen sind teilzeitbeschäftigte Frauen vorwiegend in den Qualifikationsebenen 1 und 2 tätig. In den Ausgliederungen sowie beim Magistrat Bremerhaven sind dabei die Anteile von 67,0 % beziehungsweise 55,1 %, bedingt durch die hohe Anzahl von Raumpflegekräften und des Erziehungs- und Betreuungspersonals, am höchsten.

Eine Auswertung von **Voll- und Teilzeitbeschäftigten** in den verschiedenen Bereichen nach **Personalgruppen** zeigt die Anlage 13 auf Seite 27 im Tabellenanhang.

Schaubild 9: Anteile der Qualifikationsebenen von Teilzeitbeschäftigten in den Bereichen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 14 auf Seite 29 im Tabellenanhang

B. 2. Leitungsfunktionen und Leitungsebenen

Methodischer Überblick:

Einer der am häufigsten verwendeten Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter ist der Frauenanteil an Leitungsfunktionen. § 4 Absatz 5 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes gibt vor, dass Frauen in den einzelnen Entgeltgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle mindestens zu 50 % vertreten sein müssen, andernfalls liegt eine Unterrepräsentation vor. Dies gilt ebenfalls für die Leitungsebenen.

Um die Frauenanteile in Leitungsfunktionen präziser auswerten zu können, wurden drei Leitungsebenen gebildet und die unterschiedlichen Leitungsfunktionen der Dienststellen des Geltungsbereiches des LGG den Leitungsebenen zugeordnet (vergleiche hierzu Anlage 16 auf Seite 31 im Tabellenanhang):

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

Neu in diesem Kapitel ist die Aufsplittung der Kernverwaltung in oberste/senatorische und zugeordnete Dienststellen, Schulen, sowie des Magistrates Bremerhaven und dessen Schulen.

Im Jahr 2018 ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen im LGG-Geltungsbereich mit 46,5 % erneut gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr gestiegen (vergleiche Tabelle 5). Im Vergleich zum Berichtsjahr 2000 ist eine Steigerung von 19 Prozentpunkten zu verzeichnen. Gemäß § 4 Absatz 5 LGG wird weiterhin durch eine Steigerung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter hingearbeitet.

Wird dagegen der Anteil von Frauen beziehungsweise Männern in Führungspositionen im Verhältnis zum jeweiligen Geschlecht gesetzt, ist eine deutliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern zu erkennen. So haben im Jahr 2018 9,4 % aller beschäftigten Männer, aber nur 5,6 % der Frauen eine Leitungsfunktion inne. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern beträgt somit 3,8 Prozentpunkte. Damit ist im Vergleich zum Jahr 2016 (5,3 Prozentpunkte) die Diskrepanz zwischen Männern und Frauen jedoch deutlich geringer geworden. Im Jahr 2000 liegt die Differenz bei 4,5 Prozentpunkten.

Tabelle 5: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen (2000, 2016 und 2018)

Jahr	Anzahl Leitungs-funktionen	Frauen-anteil	Anteil Frauen in Leitungs-funktionen an Frauen gesamt	Anteil Männer in Leitungs-funktionen an Männern gesamt
2000	1.792	27,5%	2,8%	7,3%
2016	2.598	40,4%	5,0%	10,3%
2018	2.637	46,5%	5,6%	9,4%

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

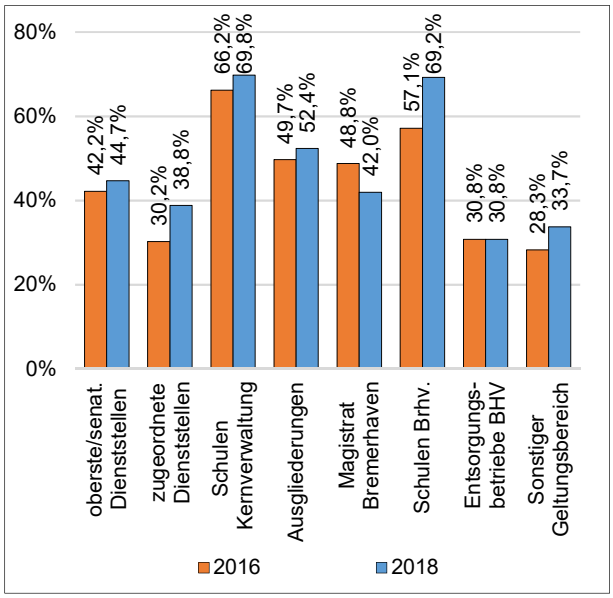
Ausschließlich in diesem Kapitel wird die Kernverwaltung auf die drei Sonderbereiche oberste/senatorische, zugeordnete Dienststellen und Schulen aufgeteilt. Insbesondere die separate Darstellung der Frauenanteile in Führungspositionen an den Schulen wirkt sich auf die Frauenanteile in den obersten/senatorischen[5] und zugeordneten Dienststellen aus, da an den Schulen zu 69,8 % Frauen eine Führungsposition inne haben. Folglich sinken die auf diese Weise bereinigten Frauenanteile in den obersten/senatorischen und zugeordneten Dienststellen auf 44,7 % beziehungsweise 38,8 %

[5] Eine Auflistung der „obersten/senatorischen Dienststellen“ siehe Anlage 15 auf Seite 30 im Tabellenanhang.

ab. Zur Vergleichbarkeit mit den Daten des Magistrats Bremerhavens werden auch deren Schulen[6] gesondert dargestellt (vergleiche Schaubild 10).

Im Vergleich zum Jahr 2016 sind in 2018 in fast allen Bereichen – mit Ausnahme des Magistrats und der Entsorgungsbetriebe Bremerhavens – die Frauenanteile in den Leitungsfunktionen angestiegen. Neben den Schulen der Kernverwaltung und den Schulen des Magistrats Bremerhavens beträgt jedoch nur in den Ausgliederungen der Frauenanteil mindestens 50 %. Die geringsten Frauenanteile in Leitungsfunktionen weisen der Magistrat und die Entsorgungsbetriebe Bremerhaven sowie der sonstige Geltungsbereich auf. Die getrennte Darstellung der Schulen macht deutlich, dass auch beim Magistrat Bremerhaven der Anteil an weiblichen Führungskräften ohne Schulleitungen wesentlich geringer ist.

Schaubild 10: Entwicklung der Frauenanteile von Leitungsfunktionen in den (Sonder-) Bereichen (2016 und 2018)



Quelle: Siehe Anlage 20 auf Seite 34 im Tabellenanhang

In neun von insgesamt 15 **obersten/senatorischen Dienststellen** liegen im Jahr 2018 die Frauenanteile in Führungspositionen unter 50 %. Der höchste Frauenanteil von 100 % ist bei der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zu finden (dort sind in 2018 ausschließlich Frauen beschäftigt). Den niedrigsten Frauenanteil von 0,0 % hat der Senator für Justiz und Verfassung, dessen Belegschaft weist dagegen 56,0 % weibliche Beschäftigte auf. (Die Frauenanteile am Personalbestand in den jeweiligen Dienststellen sind in der Anlage 1 ab Seite 1, die Frauenanteile an den Leitungsfunktionen in den Dienststellen in der Anlage 2 ab Seite 6 des Tabellenanhangs aufgeführt).

Bei etwa der Hälfte der **zugeordneten Dienststellen** liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte unter 50 %. Das Arbeitsgericht ist die einzige Dienststelle mit einer weiblichen Führungsquote von 100 %, sieben – zumeist sehr kleine - Dienststellen haben nur männliche Führungskräfte. Insgesamt ist in nur zehn Dienststellen jeweils der Frauenanteil an der Führung größer als der Anteil an Frauen an sich.

Innerhalb der **Schulen der Kernverwaltung** ist der Anteil von Frauen in Leitung bei den Schulen des Primarbereiches (83,5 %), in denen anteilig auch die meisten Frauen beschäftigt sind, am höchsten und bei den Schulen des Sekundarbereiches II (35,3 %) am niedrigsten. Zu den Schulen des Magistrats Bremerhavens liegen keine Differenzierungen der einzelnen Schulformen vor, so dass keine Vergleiche gezogen werden können.

In zehn von 18 Dienststellen der **Ausgliederungen** beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte über 50 %. In vielen korreliert der prozentuale Anteil an Leitungsfunktionen mit dem Frauenanteil in der jeweiligen Dienststelle, wie beispielsweise beim Eigenbetrieb Kita Bremen, bei dem sehr viele Frauen beschäftigt sind (Führungsanteil 85,1 %, Frauenanteil 89,0 %). Beim Umweltbetrieb Bremen dagegen arbeiten vergleichsweise wenig Frauen (29,9 %) und haben entsprechend einen kleinen Führungsanteil (19,0 %).

Beim **Magistrat Bremerhaven** verhält es sich ähnlich. In den **Schulen Bremerhavens**, in denen

[6] Da für das Jahr 2016 noch keine differenzierten Dienststellendaten des Magistrates Bremerhaven vorlagen, wurde hier die Zahl der Schulleitungen und stellvertretenden Schulleitungen herangezogen.

prozentual die meisten Frauen beschäftigt sind (68,9 %), ist auch der Frauenanteil in Führungspositionen hoch (69,2 %). Im Bereich Bauverwaltung und Gartenbauamt, in dem wenige Frauen (32,7 %) arbeiten, ist auch der Führungsanteil eher gering (20,0 %).

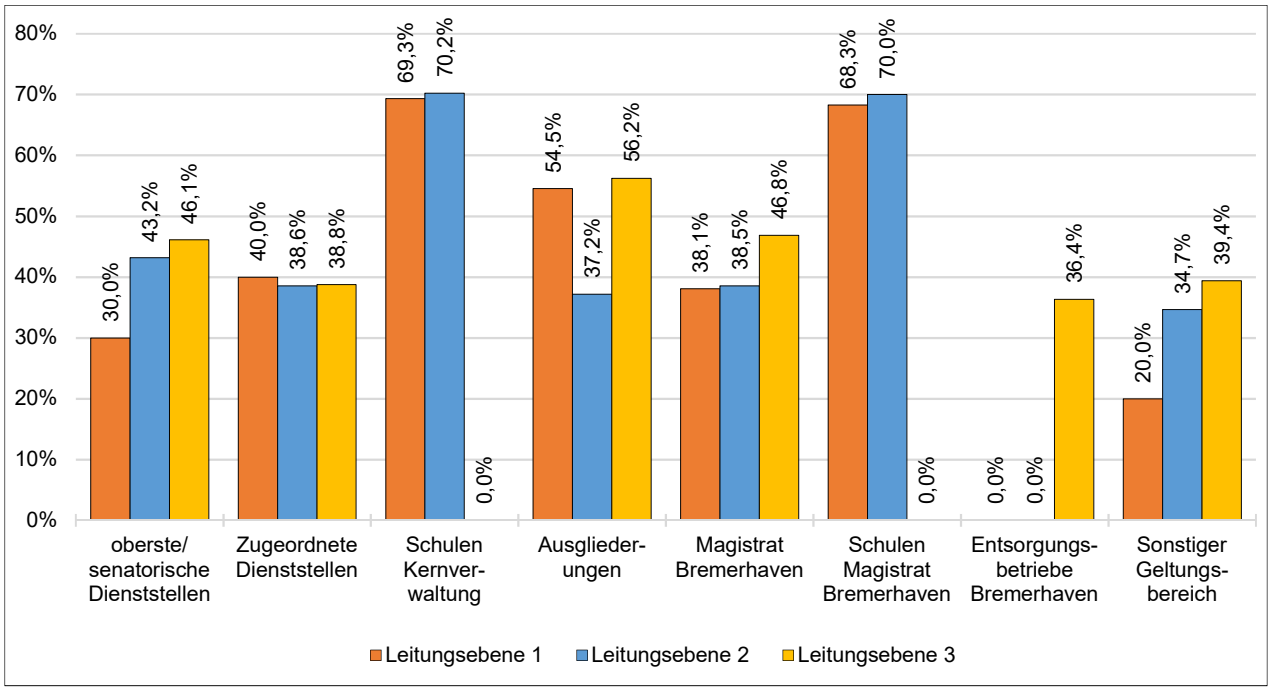
Bei knapp der Hälfte der Dienststellen des **sonstigen Geltungsbereichs** sind Führungspositionen mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt. In vier Dienststellen ist dabei der Führungsanteil von Frauen höher als der Frauenanteil selbst.

Bei Betrachtung der **Leitungsebenen** in den jeweiligen Bereichen ist zu erkennen, dass in der **Leitungsebene 1** nur im Bereich der Schulen und bei den Ausgliederungen die Leitungspositionen mit mehr als der Hälfte von Frauen besetzt sind. Im sonstigen Geltungsbereich sind Frauen sogar nur zu einem Fünftel in der obersten Leitungsebene 1 vertreten. Die obersten/senatorischen Dienststellen und der Magistrat Bremerhaven zeigen die zweit- und drittgeringsten Werte auf.

In **Leitungsebene 2** liegen die Frauenanteile in Führungspositionen nur in den Schulen der Kernverwaltung und Bremerhavens über 50 % und sind fast identisch. Im überwiegenden Teil sind Frauen in dieser Leitungsebene mit einer Spannbreite zwischen 34 % bis etwa 43 % vertreten.

Die überwiegenden Bereiche haben in der **Leitungsebene 3** die höchsten Frauenanteile zu verzeichnen. Bei den Ausgliederungen und beim Magistrat ist dieses hauptsächlich durch den hohen Anteil an KiTa-Leitungen begründet (vergleiche Schaubild 11).

Schaubild 11: Frauenanteile in den Leitungsebenen in den (Sonder-) Bereichen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 21 auf Seite 34 im Tabellenanhang

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

Im Jahr 2018 arbeiten 13,8 % der Beschäftigten in Leitungsfunktionen in Teilzeit. Dieser Wert ist im Vergleich zum Jahr 2016 um 4,1 Prozentpunkte gestiegen. Von den weiblichen Beschäftigten mit Leitungsfunktion stehen 23,7 % in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, von den männlichen Beschäftigten sind es 5,2 %. Insgesamt haben 2,6 % aller in Teilzeit beschäftigten Frauen eine Leitungs-

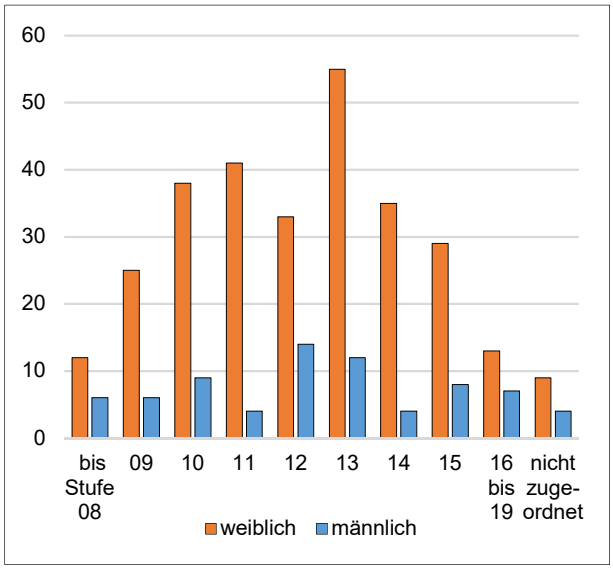
funktion inne, bei den Männern sind dies 3,4 % (vergleiche Tabelle 6). Beide Geschlechter sind dabei zumeist als Schulleitung oder als Leitungskraft im allgemeinen Verwaltungsbereich tätig, Frauen darüber hinaus als Kita-Leitung.

Tabelle 6: Leitungsfunktionen nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (2016 und 2018)

Beschäftigungsumfang	Beschäftigte in Leitungsfunktionen						
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil 2018	Frauenanteil 2016	Anteil Frauen in Leitungsfunktionen an Frauen gesamt 2018	Anteil Männer in Leitungsfunktionen an Männern gesamt 2018
Vollzeit	935	1.338	2.273	41,1%	36,8%	8,8%	10,4%
Teilzeit	290	74	364	79,7%	74,5%	2,6%	3,4%
insgesamt	**1.225**	**1.412**	**2.637**	**46,5%**	**40,4%**	**5,6%**	**9,4%**
Teilzeitquote 2018	**23,7%**	**5,2%**	**13,8%**				

Das folgende Schaubild 12 stellt die Verteilung der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Leitungsfunktionen auf die Entlohnungsstufen dar. Die überwiegende Anzahl weiblicher Teilzeitbeschäftigter ist in der Entlohnungsstufe 13, gefolgt von den Stufen 11 und 10, eingruppiert. Bei den Männern sind dies die Entlohnungsstufen 12 und 13. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die absoluten Zahlen teilweise sehr gering sind.

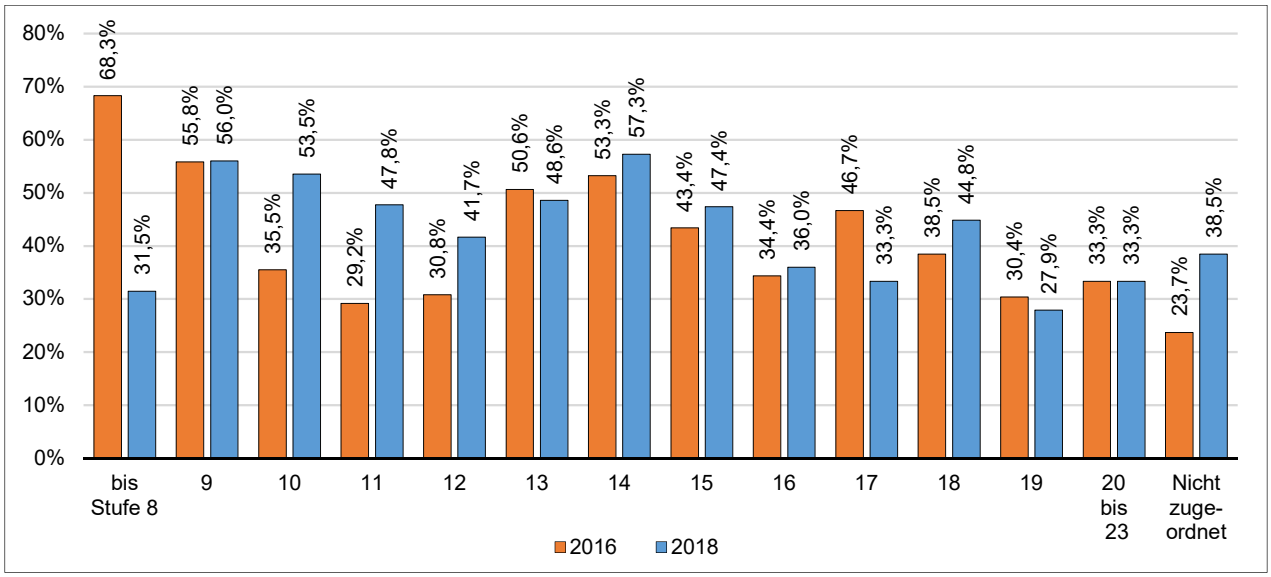
Schaubild 12: Anzahl Teilzeitbeschäftigte in Leitungsfunktionen in den Entlohnungsstufen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 18 auf Seite 32 im Tabellenanhang

Im Schaubild 13 werden die Frauenanteile an den Leitungsfunktionen innerhalb der Entlohnungsstufen im Jahr 2018 im Vergleich zu 2016 aufgezeigt. Die große Abweichung der Frauenanteile in der Entlohnungsstufe „bis 08“ ist durch den hohen Zuwachs männlicher Teamleitungen (überwiegend beim Umweltbetrieb Bremen) zu erklären, die in 2016 und den vorangegangenen Berichtsjahren nicht erfasst worden waren und somit den Frauenanteil in 2018 mehr als halbiert haben. Beim überwiegenden Anteil der Entlohnungsstufen haben sich die Frauenanteile im Jahr 2018 gegenüber 2016 erhöht. Jedoch nur in den Entlohnungsstufen 09, 10 und 14 beträgt dieser mehr als die angestrebten 50 %. In den Entlohnungsstufen 13, 17 und 19 haben sich die Frauenanteile verringert.

Schaubild 13: Entwicklung der Frauenanteile in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen (2016 und 2018)



Quelle: Siehe Anlage 17 auf Seite 32 im Tabellenanhang

Insgesamt ist die überwiegende Anzahl von Beschäftigten in Leitungsfunktionen in den Personalgruppen Verwaltungs- und Lehrpersonal sowie im Polizeibereich vertreten. Überdurchschnittlich viele Frauen in Leitungsfunktionen finden sich in den Personalgruppen des Erziehungs- und Betreuungspersonals (83,5 %), beim Personal der Kulturpflege (72,9 %), bei den Sozialarbeiter*innen (69,0 %), beim Steuerpersonal (67,9 %) und beim Lehrpersonal (61,5%). Mindestens zur Hälfte sind die Leitungsfunktionen in den Personalgruppen Justizpersonal, Richter*innen, Staatsanwält*innen/ordentliche Gerichte sowie beim Verwaltungspersonal mit Frauen besetzt (vergleiche Tabelle 7).

.

Tabelle 7: Leitungsfunktionen in den Personalgruppen (2016 und 2018)

Leitungsfunktionen in den Personalgruppen	Beschäftigte 2018			Frauen-anteil 2018		Frauen-anteil 2016
	weiblich	männlich	ins-gesamt			
Ärzt*innen und Zahnärzt*innen	8	9	17	↓	47,1%	50,0%
Bautechnisches Personal	26	68	94	↓	27,7%	29,8%
Betriebspersonal	0	2	2	○	0,0%	0,0%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	111	22	133	↑	83,5%	75,7%
Fahrer*innen, Beifahrer*innen, Fahrer*innen v. Arbeitsgeräten	0	3	3	○	0,0%	
Feuerwehr	2	48	50	↑	4,0%	0,0%
Forschungspersonal	3	6	9	↓	33,3%	35,7%
Gärtner*innen, Garten und Friedhofsarbeiter*innen	4	38	42	↑	9,5%	0,0%
Hafenpersonal	0	4	4	○	0,0%	0,0%
Haus-, Küchen- und Wirtschaftspersonal	3	6	9	○	33,3%	33,3%
Hausmeister*innen, Heizer*innen und sonst. Hauspersonal	0	1	1	○	0,0%	0,0%
Justizpersonal (ord. Gerichte)	32	22	54	↓	59,3%	65,2%
KFZ-Handwerker*innen	0	1	1	○	0,0%	0,0%
Köch*innen, Konditor*innen sowie Schlachter*innen	6	8	14	↑	42,9%	
Lehrpersonal	268	168	436	↑	61,5%	61,2%
nicht zugeordnet	9	14	23	↑	39,1%	14,3%
Personal der Gewerbeaufsicht und des Eichwesens	2	3	5	↑	40,0%	28,6%
Personal der Kulturpflege	35	13	48	↑	72,9%	71,2%
Polizei	30	272	302	↑	9,9%	9,4%
Reinigungs- und Küchenhilfspersonal	1	0	1	↑	100,0%	
Richter*innen bei den übrigen Gerichten	2	4	6	↓	33,3%	42,9%
Richter*innen, Staatsanwält*innen/ordentliche Gerichte	16	13	29	↑	55,2%	44,0%
Sonstiges Personal	26	84	110	↓	23,6%	31,0%
Sonstiges Personal bei den übrigen Gerichten	3	1	4	↑	75,0%	46,7%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	2	1	3	↑	66,7%	40,0%
Sonstiges technisches Personal	15	58	73	↓	20,5%	23,7%
Sozialarbeiter*innen	29	13	42	↑	69,0%	66,7%
Steuerpersonal	38	18	56	↑	67,9%	51,5%
Strafvollzugspersonal	3	18	21	↑	14,3%	7,1%
Tierärzt*innen	2	5	7	↓	28,6%	33,3%
Verwaltungspersonal	549	489	1038	↑	52,9%	44,9%
insgesamt	**1.225**	**1.412**	**2.637**	↑	**46,5%**	**40,4%**

B. 3. Beförderungen und Höhergruppierungen

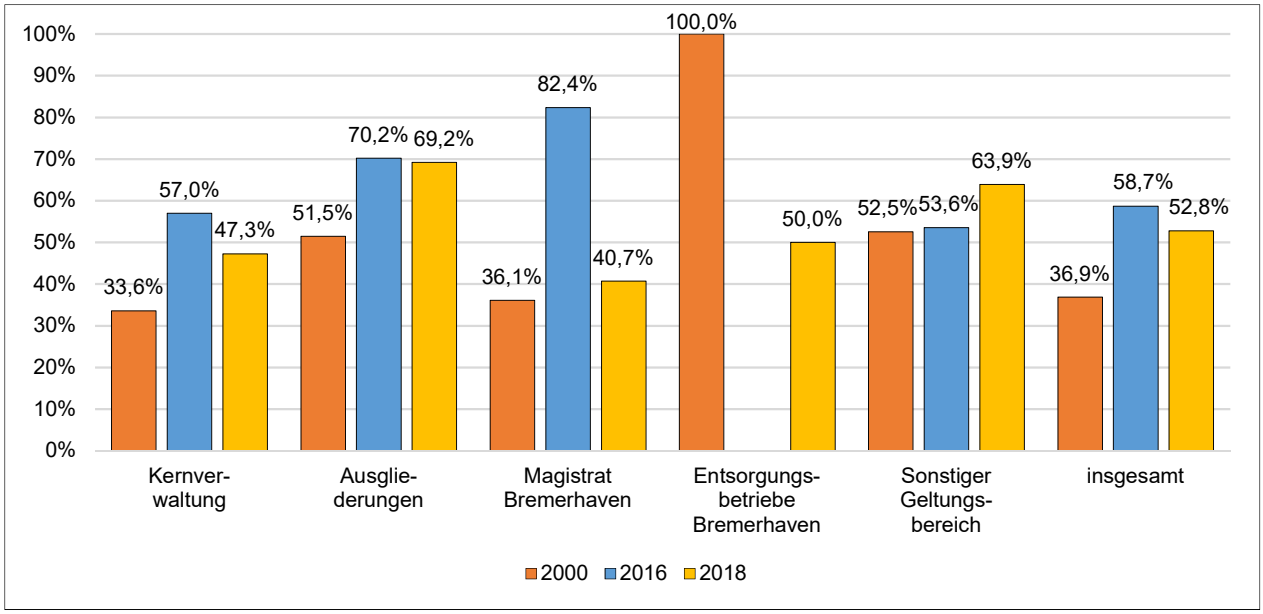
B. 3.1. Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen

Methodischer Überblick:

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

Seit dem Jahr 2000 hat sich der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen insgesamt von 36,9 % auf 58,7 % im Jahr 2016 erhöht, um dann im Jahr 2018 auf 52,8 % wieder abzusinken. Waren im Jahr 2016 noch in allen Bereichen Frauen jeweils zu über 50 % an den Beförderungen und Höhergruppierungen beteiligt, so sind im Jahr 2018 die Werte bei der Kernverwaltung und beim Magistrat Bremerhaven unter die 50 % Marke gesunken. In der Kernverwaltung wurden in 2016 aufgrund der Neuschaffung von Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst überproportional viele Beschäftigte in der Personalgruppe Sozialarbeiter*innen /Erziehungs- und Betreuungspersonal höhergruppiert. Der Frauenanteil an diesen betrug Dreiviertel, was im Jahr 2016 zu einem höheren Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen von 57,0 % führte. Im Jahr 2018 ist in den Ausgliederungen der Frauenanteil mit 69,2 % am höchsten. Im sonstigen Geltungsbereich beträgt der Frauenanteil 63,9 %, gefolgt von den Entsorgungsbetrieben (50,0 %), der Kernverwaltung mit 47,3 % und dem Magistrat Bremerhaven mit 40,7 %. Insgesamt sind im Jahr 2018 1.458 Beschäftigte befördert oder höhergruppiert worden, dies sind insgesamt 347 Beförderungen und Höhergruppierungen weniger als im Jahr 2016 (vergleiche Schaubild 14).

Schaubild 14: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2000, 2016 und 2018)



Quelle: Siehe Anlage 22 Seite 35 im Tabellenanhang

Betrachtet man die Verteilung der Beförderungen und Höhergruppierungen auf die einzelnen **Personalgruppen**, ist überwiegend festzustellen, dass die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Personalgruppen, in denen Frauen überproportional vertreten sind, auch

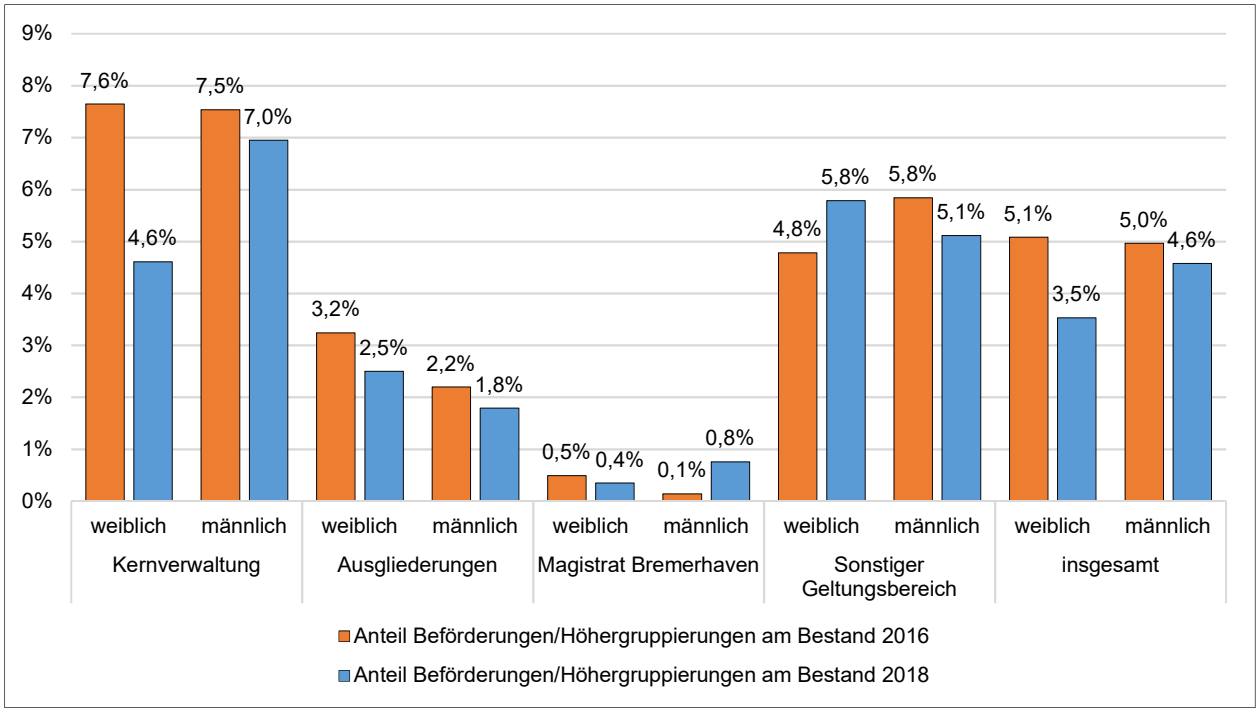
entsprechend hoch sind, wie beispielsweise beim Lehr-, Erziehungs- und Betreuungspersonal sowie in der Raumpflege. Insgesamt verteilen sich über die Hälfte der Beförderungen und Höhergruppierungen allein auf das Verwaltungs- und Polizeipersonal. Die Frauenanteile fallen mit 61,5 % beziehungsweise 21,2 % dabei sehr unterschiedlich aus. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass das Polizeipersonal des gesamten Geltungsbereiches nur zu 26,7 % aus Frauen besteht, während das Verwaltungspersonal einen Frauenanteil von 69,4 % aufweist (vergleiche Anlage 4 des Tabellenanhangs). Eine Übersicht der Beförderungen und Höhergruppierungen nach Personalgruppen gesamt und in den einzelnen Bereichen ist in der Anlage 23 ab Seite 35 im Tabellenanhang aufgeführt.

B. 3.2. Anteile der Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand

Im Jahr 2000 gab es noch eine wesentliche Diskrepanz zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten an den Beförderungen und Höhergruppierungen gemessen an der Beschäftigtenzahl des jeweiligen Geschlechts. Dies hat sich im Laufe der Jahre angeglichen und im Jahr 2016 war der Anteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen der Frauen erstmalig mit 5,1 % minimal höher als der der Männer mit 5,0 %. Im Jahr 2018 hat sich dieser Wert wieder zugunsten der männlichen Beschäftigten verschoben. So haben 3,5 % aller weiblichen und 4,6 % aller männlichen Beschäftigten eine Beförderung oder Höhergruppierung erhalten (vergleiche Schaubild 15 unter insgesamt).

War im Jahr 2016 – bei Betrachtung der einzelnen Bereiche – der Anteil der Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen im Verhältnis zu den weiblichen Beschäftigten in der Kernverwaltung mit 7,6 % am höchsten, so ist es im Jahr 2018 nunmehr der sonstige Geltungsbereich mit 5,8 %. Der Anteil der Frauen im Jahr 2018 an den Beförderungen in der Kernverwaltung ist dagegen um 3 Prozentpunkte auf 4,6 % abgesunken. Auch der Anteil der Männer ist, wenn auch nicht so gravierend wie der der Frauen, von 7,5 % im Jahr 2016 auf 7,0 % im Jahr 2018 gesunken. In der Kernverwaltung gibt es damit auch im Jahr 2018 den größten Unterschied (2,4 Prozentpunkte) zwischen den Geschlechtern. Neben der Kernverwaltung liegt nur noch beim Magistrat Bremerhaven der Anteil der Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen unter dem der Männer.

Schaubild 15: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Personalbestand in den Bereichen (2016 und 2018)

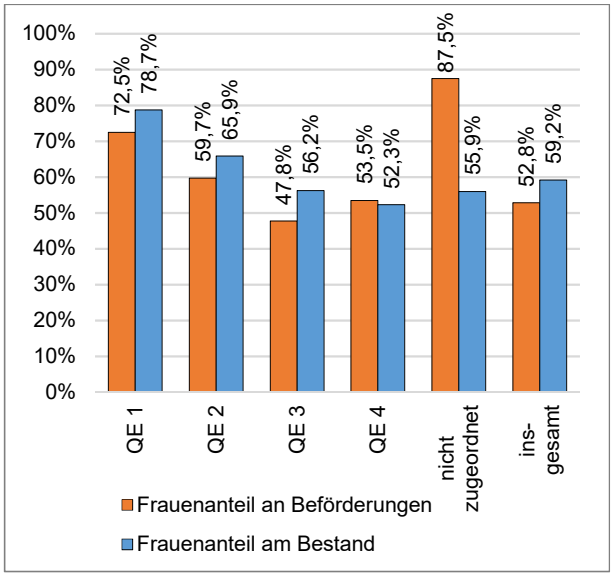


Quelle: Siehe Anlage 24 auf Seite 35 im Tabellenanhang

B. 3.3. Beförderungen und Höhergruppierungen nach Qualifikationsebenen und Entlohnungsstufen

Die Frauenanteile am Bestand insgesamt nehmen mit steigender Qualifikationsebene ab. Während die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen bis zur Qualifikationsebene 3 ebenfalls sinken, steigt der Anteil in der Qualifikationsebene 4 wieder an. In allen Qualifikationsebenen und der Gruppe der nicht zugeordneten beträgt der Frauenanteil an den Bestandsbeschäftigten mindestens 50 %. Nur in der Qualifikationsebene 3 liegt der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen bei 47,8 %, während der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen in allen anderen Qualifikationsebenen und bei den nicht zugeordneten bei mindestens 50 % liegt (siehe Schaubild 16).

Schaubild 16: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 25 auf Seite 37 im Tabellenanhang

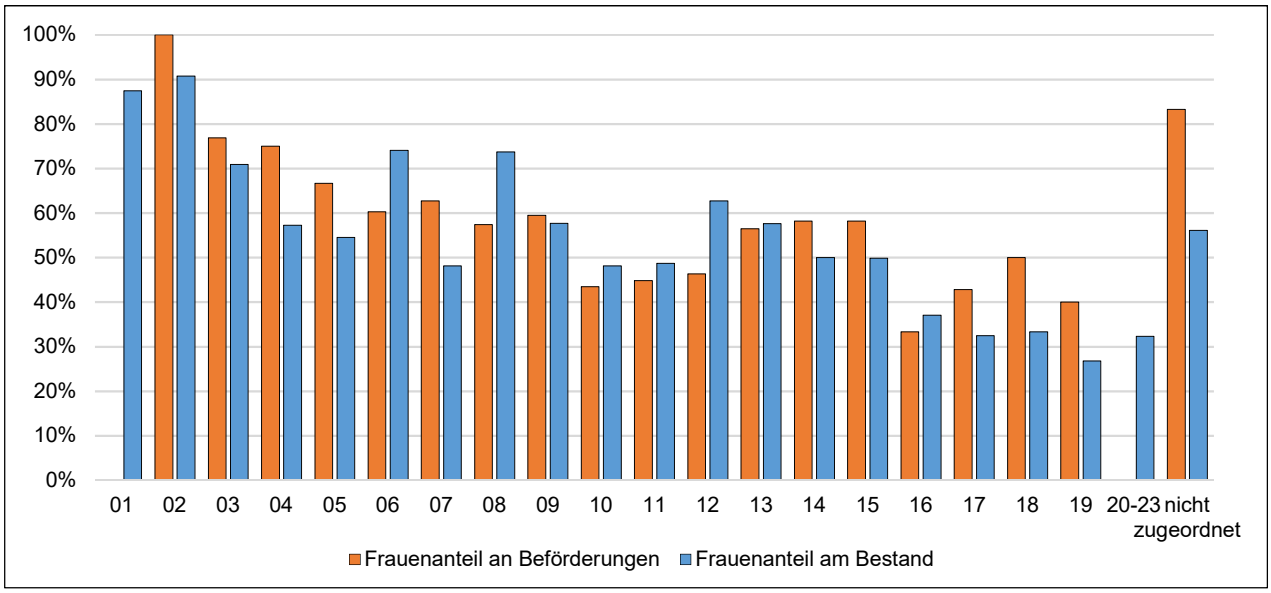
Werden dagegen die Qualifikationsebenen in den einzelnen Bereichen des Geltungsbereichs betrachtet (vergleiche Anlage 26 auf Seite 37 im Tabellenanhang), fällt auf, dass im Gegensatz zum Jahr 2016 die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen nicht nur im sonstigen Geltungsbereich teilweise unter 50 % liegen, sondern im Jahr 2018 auch in allen anderen Bereichen. So sind die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in der Kernverwaltung in den Qualifikationsebenen 1 und 3 unter 50 %, in den Ausgliederungen in der Qualifikationsebene 4, beim Magistrat Bremerhaven in den Qualifikationsebenen 2 und 3, beim Entsorgungsbetrieb Bremerhaven in Qualifikationsebene 3 und im sonstigen Geltungsbereich in der Qualifikationsebene 4.

In der **Kernverwaltung** sind mit 55,4 % in der Qualifikationsebene 4, in den **Ausgliederungen** mit 87,5 % in der Qualifikationsebene 1 und im **sonstigen Geltungsbereich** mit 72,3 % in der Qualifikationsebene 2 die höchsten Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen. Sowohl beim Magistrat als auch den Entsorgungsbetrieben Bremerhaven sind Frauenanteile von 100 % an den Beförderungen und Höhergruppierungen errechnet worden. Jedoch sind in diesen Gruppen auch nur maximal zwei Beförderungen oder Höhergruppierungen erfolgt, so dass die hohen Anteile von 100 % zustande kommen (vergleiche Anlage 26 auf Seite 37 im Tabellenanhang). In Anlage 26 sind auch die Frauen- und Männeranteile der Beförderungen und Höhergruppierungen in den Qualifikationsebenen am jeweiligen Personalbestand innerhalb der einzelnen Bereiche dargestellt. Hierdurch wird deutlich, dass der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen nicht immer die Geschlechterverhältnisse korrekt abbildet. So liegt der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen in der Kernverwaltung in der Qualifikationsebene 4 zwar bei 55,4 %, wird jedoch der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen am Frauenbestand innerhalb dieser Qualifikationsebene berechnet, so liegt der Anteil bei 4,5 %. Das bedeutet, dass 4,5 % aller in dieser Qualifikationsebene eingruppierten Frauen eine Beförderung oder Höhergruppierung erhalten haben, im Vergleich dazu jedoch 6,4 % der Männer.

Bei Betrachtung der Anteile in den einzelnen Entlohnungsstufen (vergleiche Schaubild 17) liegen die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Entlohnungsstufen 10 bis 12, 16, 17 und 19 unter 50 %. Hierbei ist jedoch zu erwähnen, dass in den meisten dieser Entlohnungsstufen auch die Frauenanteile am Bestand unter 50 % liegen. Die Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen liegen in den Entlohnungsstufen 02 bis 05, 07, 09, 14, 15, 17 bis 19 und

bei den nicht zugeordneten über dem Frauenanteil
am Bestand.

Schaubild 17: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen nach Entlohnungsstufen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 27 auf Seite 39 im Tabellenanhang

B. 4. Stellenbesetzungen

B. 4.1. Stellenbesetzungen in ausgewählten Personalgruppen

Methodischer Überblick:

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

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 2.571 Stellen neu besetzt[7]. Der Frauenanteil an Stellenbesetzungen von insgesamt 65,0 % im Jahr 2018 hat sich im Vergleich zum Jahr 2000 mit 64,9 %, abgesehen von leichten Schwankungen in den dazwischenliegenden Jahren, kaum verändert. Damit haben in 2018 7,7 % aller Frauen und 6,0 % aller Männer des LGG-Geltungsbereichs eine neue Stelle besetzt. Im Vergleich zum Jahr 2000 hat sich die Anzahl der Stellenbesetzungen je Geschlecht nahezu verdreifacht, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass von den Schulen vor dem Jahr 2012 keine vollständigen Zahlen vorlagen. In 2018 beträgt der Anteil der Schulen an den Stellenbesetzungen knapp 10 %.

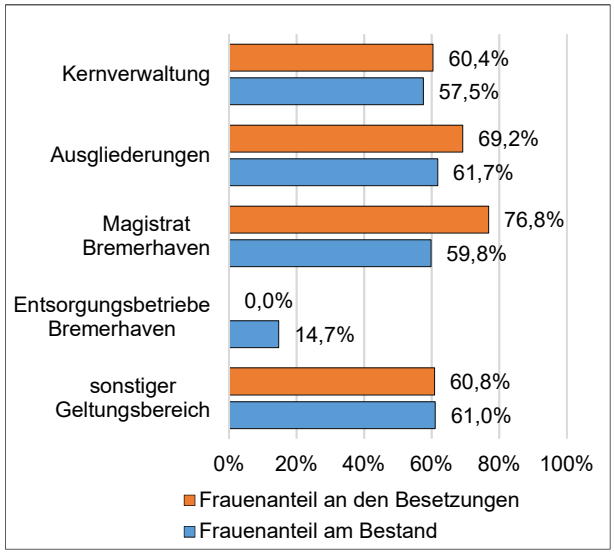
Tabelle 8: Entwicklung der Frauenanteile an den Stellenbesetzungen (2000, 2016 und 2018)

Anzahl der Stellenbesetzungen	2000*	2016	2018
weiblich	594	1.368	1.670
männlich	321	744	901
insgesamt	**915**	**2.112**	**2.571**
Frauenanteil	**64,9 %**	**64,8 %**	**65,0 %**
Frauenanteil an Frauen gesamt	3,3 %	6,6 %	7,7 %
Männeranteil an Männern gesamt	1,8 %	4,9 %	6,0 %

*) vor dem Jahr 2012 w urden von den Schulen nur vereinzelt Einstellungen gemeldet

Der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen in den einzelnen Bereichen des LGG-Geltungsbereichs liegt, mit Ausnahme der Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (hier wurden 2018 keine Frauen eingestellt) jeweils über 50 %. Beim Magistrat Bremerhaven ist der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen mit 76,8 % am höchsten. Bis auf den sonstigen Geltungsbereich ist in allen Bereichen der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen jeweils höher als der Frauenanteil am Personalbestand.

Schaubild 18: Frauenanteile am Personalbestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 29 auf Seite 40 im Tabellenanhang

Innerhalb der Kernverwaltung wurden vor allem in den Schulen (Frauenanteil 68,5%), bei der Polizei (Frauenanteil 32,2 %) und beim Senator für Finanzen (Frauenteil 52,6 %) Stellenbesetzungen vorgenommen. In den Ausgliederungen fanden Stellenbesetzungen vornehmlich bei Performa Nord (Frauenanteil 72,4 %) statt. Beim Magistrat Bremerhaven wurden beim Amt für Jugend, Familie und Frauen (Frauenanteil 87,0 %) sowie beim Schulamt (Frauenanteil 81,5 %) und im sonstigen Geltungsbereich beim Alfred-Wegener-Institut (Frauenanteil 57,7 %)

7 Die Zahlen sind aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden nicht mit den Zahlen des Personalberichtes / Jahresbericht 2019 des Senators für Finanzen zu vergleichen.

die meisten Stellenbesetzungen vorgenommen (vergleiche Anlage 28 auf Seite 39 im Tabellenanhang).

Circa 70 % der Stellenbesetzungen entfallen alleine auf die drei Personalgruppen Verwaltungspersonal, Lehrpersonal und Sozialarbeiter*innen/Erziehungs- und Betreuungspersonal, in denen die Frauenanteile ohnehin deutlich über 50 % liegen. In männerdominierten Personalgruppen, wie der Polizei und dem Strafvollzugspersonal, sind die Frauenanteile an den Stellenbesetzungen mit 26,4 % beziehungsweise 28,6 % mit am geringsten. Bei der Feuerwehr wurden in 2018 keine Frauen eingestellt (vergleiche Tabelle 9).

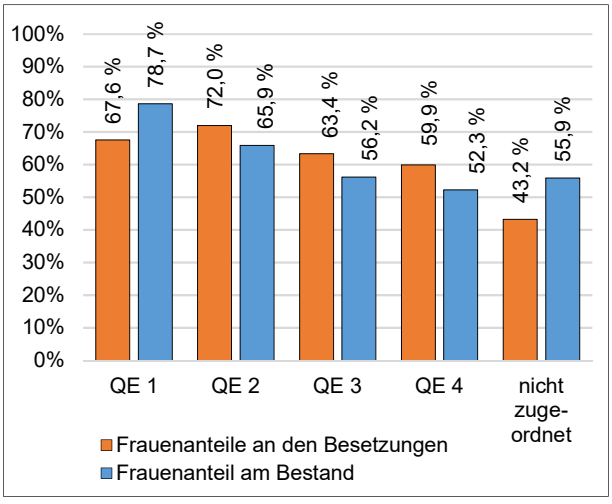
Tabelle 9: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen in den Personalgruppen (2018)

Personalgruppe	Stellenbesetzungen			Frauenanteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Verwaltungspersonal	577	288	865	66,7 %
Polizei	28	78	106	26,4 %
Feuerwehr	0	16	16	0,0 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	63	26	89	70,8 %
Strafvollzugspersonal	4	10	14	28,6 %
Lehrpersonal	302	150	452	66,8 %
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	403	79	482	83,6 %
Personal der Gesundheitspflege	36	3	39	92,3 %
Technisches Personal	39	62	101	38,6 %
Steuerpersonal	34	24	58	58,6 %
Forschungspersonal	87	56	143	60,8 %
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	15	1	16	93,8 %
Sonstiges Personal	62	99	161	38,5 %
Nicht zugeordnet	20	9	29	69,0 %
insgesamt	**1.670**	**901**	**2.571**	**65,0 %**

B. 4.2. Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen

Die meisten Stellenbesetzungen (über ein Drittel) finden in der Qualifikationsebene 3 statt, die wenigsten in der Qualifikationsebene 1 (10 %). Wie in Schaubild 19 dargestellt, liegen die Frauenanteile an den Besetzungen in allen Qualifikationsebenen bei über 50 %. Nur in Qualifikationsebene 1 und bei den nicht zugeordneten liegen die Frauenanteile an den Besetzungen jeweils unter den Frauenanteilen des Personalbestands.

Schaubild 19: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 30 auf Seite 40 im Tabellenanhang

B. 4.3. Neu begründete Beschäftigungsverhältnisse

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 1.333 Beschäftigungsverhältnisse neu begründet. Diese Zahl ergibt sich nach Abzug der Versetzungen, Umsetzungen und Dienststellenwechsel, die in dieser Auswertung keine Berücksichtigung finden. Auch die 501 Stellenbesetzungen in den Schulen sind in dieser Zahl nicht enthalten, da zu diesen Beschäftigungsverhältnissen keine oder nur unzureichende Informationen über die Art der Stellenbesetzung vorliegen.

Im Jahr 2018 überwiegt insgesamt deutlich die Anzahl unbefristeter Stellenbesetzungen gegenüber den befristeten. Letztere nehmen einen Anteil von 40,1 % ein, Frauen sind davon zu 64,4 % betroffen. In 2016 war noch über die Hälfte der Stellenbesetzungen befristet und der Frauenanteil daran betrug 74,5 %. Gegebenenfalls hat hier die „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen“ (Neufassung 2018) Wirkung gezeigt. Gemäß dieser sollten Beschäftigungsverhältnisse möglichst unbefristet sein.

Neben den Entsorgungsbetrieben Bremerhaven, die insgesamt nur drei Einstellungen – allesamt befristet – getätigt haben, wird im sonstigen Geltungsbereich mit 75,6 % der höchste Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen gegründet.

Die höchste Anzahl befristeter Einstellungen (153) fällt auf den Magistrat Bremerhaven. 73,9 % dieser Beschäftigungsverhältnisse werden mit Frauen vorwiegend beim Erziehungs- und Betreuungspersonal eingegangen. Gleichzeitig ist beim Magistrat Bremerhaven der Frauenanteil der unbefristet eingestellten Frauen mit 78,0 % von allen Bereichen am höchsten.

Die höchste Anzahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse insgesamt wird in der Kernverwaltung abgeschlossen, Frauen sind daran zu 58,5 % beteiligt.

Tabelle 10: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen nach befristeten und unbefristeten neuen Beschäftigungsverhältnissen in den Bereichen (2018)

Bereich	Befristete Besetzungen				Unbefristete Besetzungen				Anteil befristete Besetzungen gesamt
	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil	
Kernverwaltung	77	40	117	65,8%	172	122	294	58,5%	28,5%
Ausgliederungen	67	45	112	59,8%	124	47	171	72,5%	39,6%
Magistrat Bremerhaven	113	40	153	73,9%	223	63	286	78,0%	34,9%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	0	3	3	0,0%	0	0	0	0,0%	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	87	62	149	58,4%	34	14	48	70,8%	75,6%
insgesamt	**344**	**190**	**534**	**64,4%**	**553**	**246**	**799**	**69,2%**	**40,1%**

B. 5. Arbeitszeitänderungen

B. 5.1. Arbeitszeitänderungen

Insgesamt haben in 2018 4.859 Beschäftigte ihre Arbeitszeit verändert. Den 2.714 Arbeitszeiterhöhungen mit einem Frauenanteil von 84,6 % stehen 2.145 Arbeitszeitreduzierungen mit einem Frauenanteil von 78,7 % gegenüber (siehe Tabelle 11). Zusammengenommen haben 18,2 % aller Frauen ihre Arbeitszeit geändert. Weibliche Beschäftigte nutzen die Möglichkeit der Arbeitszeitanpassung deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen, von denen nur insgesamt 5,8 % hiervon Gebrauch machen.

In allen Bereichen sind mehr Arbeitszeiterhöhungen als -reduzierungen umgesetzt worden. Gemessen an der Anzahl liegen innerhalb der Kernverwaltung die Schwerpunkte von Arbeitszeiterhöhungen vor allem im Schulbereich – vornehmlich bei den Schulen der Primarstufe und den Oberschulen – und bei der Polizei. Bei den Ausgliederungen werden hauptsächlich bei KiTa Bremen und der Universität Bremen Arbeitszeiterhöhungen umgesetzt. Für Arbeitszeitreduzierungen gilt Vergleichbares.

Im sonstigen Geltungsbereich ist der Frauenanteil an den Arbeitszeiterhöhungen mit 92,9 % am höchsten. Aber auch beim Magistrat Bremerhaven gibt es überdurchschnittlich hohe Frauenanteile sowohl bei den Arbeitszeiterhöhungen als auch bei den -reduzierungen mit 90,8 % beziehungsweise 90,4 %.

Tabelle 11: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Bereichen (2018)

Bereich	Erhöhungen					
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil am Bestand	Männeranteil am Bestand
Kernverwaltung	1.384	199	1.583	87,4%	13,5%	2,6%
Ausgliederungen	755	204	959	78,7%	12,3%	5,4%
Magistrat Bremerhaven	79	8	87	90,8%	2,5%	0,4%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven						
sonstiger Geltungsbereich	79	6	85	92,9%	3,5%	0,4%
insgesamt	**2.297**	**417**	**2.714**	**84,6%**	**10,5%**	**2,8%**

Bereich	Reduzierungen					
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	Frauenanteil am Bestand	Männeranteil am Bestand
Kernverwaltung	924	241	1.165	79,3%	9,0%	3,2%
Ausgliederungen	638	190	828	77,1%	10,4%	5,0%
Magistrat Bremerhaven	66	7	73	90,4%	3,1%	0,3%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven						
sonstiger Geltungsbereich	61	18	79	77,2%	2,7%	1,2%
insgesamt	**1.689**	**456**	**2.145**	**78,7%**	**7,7%**	**3,0%**

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

Die meisten Arbeitszeitänderungen in 2018 erfolgen – wie auch im Berichtsjahr 2016 – beim Lehrpersonal, beim Verwaltungspersonal, bei den Sozialarbeiter*innen, beim Erziehungs-/Betreuungspersonal sowie beim Forschungs- und Raumpflegepersonal. Der Frauenanteil an den Arbeitszeiterhöhungen in den einzelnen Personalgruppen bewegt sich von 56,8 % beim Forschungspersonal bis hin zu 100,0 % bei der Feuerwehr und dem Strafvollzugspersonal (siehe Tabelle 12). Auffallend ist, dass die Frauenanteile bei den Arbeitszeitreduzierungen fast immer unter den prozentualen Werten der Arbeitszeiterhöhungen liegen.

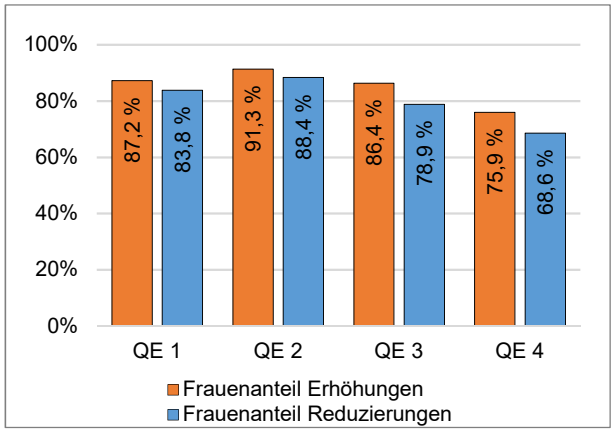
Tabelle 12: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Personalgruppen (2018)

Personalgruppe	Erhöhungen				Reduzierungen			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	597	79	676	88,3 %	406	95	501	81,0 %
Polizei	113	20	133	85,0 %	74	26	100	74,0 %
Feuerwehr	2	0	2	100,0 %	1	5	6	16,7 %
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	53	4	57	93,0 %	44	4	48	91,7 %
Strafvollzugspersonal	4	0	4	100,0 %	3	1	4	75,0 %
Lehrpersonal	683	107	790	86,5 %	424	112	536	79,1 %
Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Erziehungs- und Betreuungspersonal	317	42	359	88,3 %	320	41	361	88,6 %
Personal der Gesundheitspflege	39	2	41	95,1 %	26	3	29	89,7 %
Technisches Personal	46	15	61	75,4 %	44	29	73	60,3 %
Steuerpersonal	65	11	76	85,5 %	41	15	56	73,2 %
Forschungspersonal	134	102	236	56,8 %	105	80	185	56,8 %
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	164	21	185	88,6 %	135	20	155	87,1 %
Sonstiges Personal	71	13	84	84,5 %	59	19	78	75,6 %
nicht zugeordnet	9	1	10	90,0 %	7	6	13	53,8 %
insgesamt	**2.297**	**417**	**2.714**	**84,6 %**	**1.689**	**456**	**2.145**	**78,7 %**

Diesen Unterschied zeigt auch das Schaubild 20 bezüglich der Qualifikationsebenen auf. In allen Qualifikationsebenen im Jahr 2018 ist der Frauenanteil an den Arbeitszeiterhöhungen größer als an den -reduzierungen. Die Frauenanteile an den Arbeitszeiterhöhungen und -reduzierungen steigen von der Qualifikationsebene 1 zur Qualifikationsebene 2 an. In der Qualifikationsebene 2 sind sowohl bei den Arbeitszeiterhöhungen mit 91,3 % als auch bei den -reduzierungen mit 88,4 % die prozentualen Werte am höchsten. Danach sinken die prozentualen Werte in den Qualifikationsebenen 3 und 4 wieder ab. Offensichtlich reduzieren wesentlich mehr Männer in den Qualifikationsebenen 3 und 4 ihre Arbeitszeit als in den Qualifikationsebenen 1 und 2.

Auf einzelne Entlohnungsstufen bezogen, sind die größten Anteile an Arbeitszeitänderungen in den Entlohnungsstufen 08 und 13 festzustellen. Dies ist hauptsächlich auf das Lehrpersonal (Entlohnungsstufe 13) und das Erziehungs- und Betreuungspersonal bei KiTa Bremen (Entlohnungsstufe 08) zurückzuführen (vergleiche hierzu Anlage 33 auf Seite 42 im Tabellenanhang).

Schaubild 20: Frauenanteile an den Arbeitszeitänderungen in den Qualifikationsebenen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 32 auf Seite 41 im Tabellenanhang

B. 6. Ausbildung

Methodischer Überblick:

Die diesem LGG-Bericht zu Grunde liegenden Personalstrukturdaten (36.844 Personen) enthalten keine Daten über sich in Ausbildung befindende Personen. Um dennoch einen Überblick über Personen, die im Jahr 2018 eine Ausbildung begonnen haben, geben zu können, werden in diesem Kapitel die Daten hierzu gesondert dargestellt.

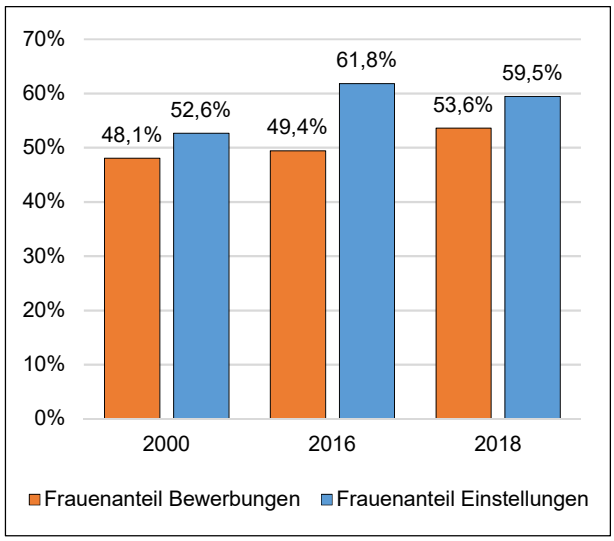
Im Jahr 2018 werden im Geltungsbereich des LGG insgesamt 1.199 Auszubildende in 60 verschiedenen Ausbildungsberufen, Referendariaten, Volontariaten sowie Anerkennungspraktika eingestellt. Davon entfallen 1.062 Auszubildende auf die Kernverwaltung, ein Auszubildender auf die Ausgliederungen, 66 auf den Magistrat Bremerhaven und 70 auf den sonstigen Geltungsbereich.

B. 6.1. Frauenanteile an den Bewerbungen

In 2018 sind insgesamt 7.335 Bewerbungen auf Ausbildungsstellen im Geltungsbereich des LGG eingegangen. Etwas mehr als die Hälfte (53,6 %) der Bewerbungen stammen von Frauen. Im Verhältnis zum Frauenanteil an den Bewerbungen werden mit 59,5 % mehr weibliche Auszubildende eingestellt. In 2018 entfallen auf jeden Ausbildungsplatz durchschnittlich 9,0 Bewerbungen. Die Einstellungen von Referendar*innen an Schulen (insgesamt 386 Personen) sind hier nicht miteinbezogen, da hierzu keine Bewerberzahlen vorliegen.

Insgesamt sind seit dem Jahr 2000 die Frauenanteile an den Einstellungen jeweils höher als die Anteile an den Bewerbungen. Das nachfolgende Schaubild 21 zeigt dies anhand der Referenzjahre 2000, 2016 und 2018. Die vollständige Zeitreihe über die Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden für die Jahre 2000 bis 2018 kann in der Anlage 35 auf der Seite 43 eingesehen werden.

Schaubild 21: Entwicklung der Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2000, 2016 und 2018)



Quelle: Siehe Anlage 35 Seite 43 im Tabellenanhang

In der **Kernverwaltung** steht einem Frauenanteil an den Bewerbungen von 52,0 % eine Einstellungsquote von 60,3 % gegenüber. Eine Betrachtung der traditionell männerdominierten Bereiche zeigt, dass bei der Polizei Bremen bei den Bewerbungen ein Frauenanteil von 35,1 % und bei den Einstellungen von 28,7 % erreicht wird. In den Einstellungszahlen der Polizei sind auch 27 Männer und acht Frauen enthalten, deren Einsatzort sich beim Magistrat Bremerhaven befindet. Bei der Feuerwehr stammen nur 9,9 % aller Bewerbungen von Frauen, aus denen sich eine Einstellung ergeben hat.

Da fast ausschließlich alle Bewerbungsverfahren von Auszubildenden der **Ausgliederungen** über das Aus- und Fortbildungszentrum durchgeführt werden, sind diese in den Daten der Kernverwaltung enthalten.

Beim **Magistrat Bremerhaven** ist der Frauenanteil an den Bewerbungen mit 51,6 % und an den Einstellungen mit 50,0 % nahezu gleich hoch.

Beim **sonstigen Geltungsbereich** beträgt der Frauenanteil an den Bewerbungen 53,6 % und an den Einstellungen 62,0 %.

Im Vergleich zum Berichtsjahr 2016 wurden in 2018 55 Auszubildende mehr eingestellt. Die meisten Zugänge sind in der Kernverwaltung zu verzeichnen, insbesondere beim Landesinstitut für Schule, an dem die Lehramtsreferendar*innen ausgebildet werden. Im sonstigen Geltungsbereich hat sich die Gesamtzahl der Auszubildendenzahlen kaum verändert. In der Vergangenheit hatte die inzwischen aufgelöste Bremer Landesbank die meisten Auszubildenden[8]. Dies wird nun durch den Anstieg der Ausbildungszahlen bei Radio Bremen kompensiert. (vergleiche hierzu Anlage 34 auf Seite 43 im Tabellenanhang).

B. 6.2. Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen

Insgesamt erfolgen im Jahr 2018 1.199 Einstellungen von Auszubildenden in 60 unterschiedlichen Ausbildungsberufen. Die 713 weiblichen Auszubildenden verteilen sich dabei auf 43 Ausbildungsberufen, die 486 männlichen Auszubildenden auf 48. Die 60 unterschiedlichen Ausbildungsberufe werden unter der in Tabelle 13 dargestellten Personalgruppen zusammengefasst.

Im Jahr 2018 entfallen insgesamt allein 37,0 % der Ausbildungsverhältnisse von Frauen auf Referendariate an den Schulen. Als weitere größere Gruppen folgen das Verwaltungspersonal, in dem Verwaltungsinspektorenanwärter*innen und Verwaltungsfachangestellte die größten Einheiten darstellen, Ausbildungen im Bereich der Sozialarbeit und Sozialpädagogik sowie Praktikant*innen im Anerkennungsjahr zur Erzieherin / zum Erzieher. In diesen Personalgruppen, in denen jeweils überwiegend Frauen beschäftigt sind, sind auch die Frauenanteile an den Auszubildenden am höchsten, und haben sich im Vergleich zu 2016 nur geringfügig verändert.

In den eher männertypischen Ausbildungen in den Personalgruppen der Polizei und des sonstigen technischen Personals liegen die Frauenanteile dagegen nur bei 28,7 % beziehungsweise 10,8 % und haben sich gegenüber 2016 verringert. Bei der Feuerwehr – ein ebenfalls männertypischer Beruf – ist erfreulicherweise bei den Einstellungen ein gegenüber dem Jahr 2016 positiver Anstieg auf 2,9 % (entspricht einer Frau) zu verzeichnen. Auch bei den Anwärter*innen des mittleren Justizvollzugsdiensts (Strafvollzugspersonal) hat sich der Frauenanteil von 29,4 % in 2016 auf 45,8 % in 2018 gesteigert. Beim bautechnischen Personal ist ebenfalls ein großer Anstieg des Frauenanteils bei den Einstellungen auf 42,9 % zu verzeichnen. Allerdings beruht diese hohe Steigerungsrate darauf, dass es zum einen in diesem Beruf nur geringe Einstellungszahlen gibt und zum anderen darauf, dass im Jahr 2016 keine Frauen eingestellt wurden. Im Jahr 2018 waren von insgesamt 7 Einstellungen in diesem Bereich dagegen 3 Frauen.

8 Personalbericht 2018 Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2016; die Senatorin für Finanzen, August 2018.

Tabelle 13: Einstellungen von Auszubildenden nach Personalgruppen (2018)

Personalgruppe	Einstellungen			Frauenanteil 2018		Frauenanteil 2016	Frauenanteile an Fraueneinstellungen gesamt
	Frauen	Männer	gesamt				
Verwaltungspersonal *(Verwaltunginspektoranwärter*in, Verwaltungsfachangestellte*r u.a.)*	104	52	156	↓	66,7%	68,8%	14,6%
Polizei *(Polizeianwärter*in)*	41	102	143	↓	28,7%	31,0%	5,8%
Feuerwehr *(Brandmeisteranwärter*in)*	1	33	34	↑	2,9%	0,0%	0,1%
Justizpersonal (ord. Ger.) *(Justizfachangestellte, Rechtspflegeranwärter*in, Rechtsreferendar*innen u.a.)*	47	26	73	↓	64,4%	70,8%	6,6%
Strafvollzugspersonal *(Anwärter*in des mittleren Justizvollzugsdienstes)*	11	13	24	↑	45,8%	29,4%	1,5%
Lehrpersonal *(Referendariat)*	264	122	386	↓	68,4%	69,2%	37,0%
Personal der Kulturpflege *(Buchbinder*in, Fachangestellte*r für Medien - und Informationsdienste)*	2	5	7	↓	28,6%	66,7%	0,3%
Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen *(Praktikant*in Anerkennungsjahr Sozialpädagog*in, duales Studium Soziale Arbeit (B.A.))*	67	14	81	↑	82,7%	81,7%	9,4%
Erziehungs- und Betreuungspersonal *(Praktikant*in im Anerkennungsjahr Erzieher*in)*	65	22	87	↓	74,7%	86,3%	9,1%
Bautechnisches Personal *(Bauzeichner*in, duales Studium Bauingenieurwesen)*	3	4	7	↑	42,9%	0,0%	0,4%
Sonstiges technisches Personal *(Industriemechaniker*in, Fachinformatiker*in u.a.)*	4	33	37	↓	10,8%	23,3%	0,6%
Betriebspersonal *(Hauswirtschafter*in u.a.)*	6	1	7	↓	85,7%	88,9%	0,8%
Steuerpersonal *(Finanzwirt*in, Steueranwärter*in)*	38	18	56	↓	67,9%	72,5%	5,3%
Forschungspersonal *(Biologielaborant*in, Volontär*innen (wissensch. Mitarbeiter*innen))*	3	3	6	↓	50,0%	62,5%	0,4%
Köch*innen	0	1	1	↓	0,0%	100,0%	0,0%
Personal im Bereich der Gesundheitspflege	1	0	1	↑	100,0%	100,0%	0,1%
Gärtner, Garten- und Friedhofsarbeiter	2	2	4	↑	50,0%	20,0%	0,3%
Sonstige *(Sozialversicherungsfachangestellte*r, Redaktionsvolontär*innen u.a.)*	54	35	89	↓	60,7%	65,2%	7,6%
Gesamt	**713**	**486**	**1.199**	↓	**59,5%**	**61,8%**	**100,0%**

B. 7. Fort- und Weiterbildung

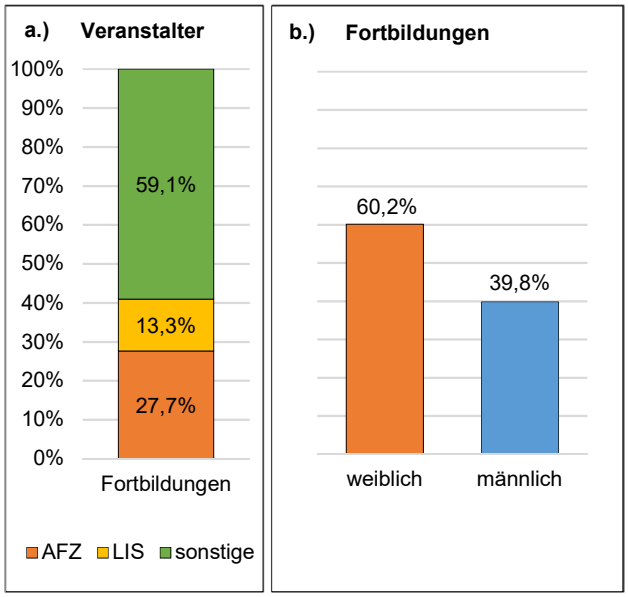
Methodischer Überblick:

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

B. 7.1. Anzahl Fort- und Weiterbildungskurse

Im Jahr 2018 haben insgesamt 30.107 Teilnehmer*innen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Hiervon haben 8.328 beziehungsweise 27,7 % der Teilnehmer*innen Fortbildungsveranstaltungen des AFZ und 4.003 (13,3 %) Teilnehmer*innen Fortbildungsveranstaltungen des LIS besucht. Die restlichen 17.779 (59,1 %) Teilnehmer*innen haben an behördeninternen oder -externen beziehungsweise an Fortbildungsveranstaltungen anderer Einrichtungen des Geltungsbereichs des LGG teilgenommen, die in diesem Bericht unter sonstige Fortbildungen zusammengefasst werden (vergleiche Schaubild 22 a). In diesen Zahlen sind auch Mehrfachbelegungen einzelner Personen enthalten. Der Frauenanteil an den Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen liegt bei 60,2 %.

Schaubild 22: Prozentuale Aufteilung der Teilnehmer*innen an Fort- und Weiterbildungen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 36 auf Seite 44 im Tabellenanhang

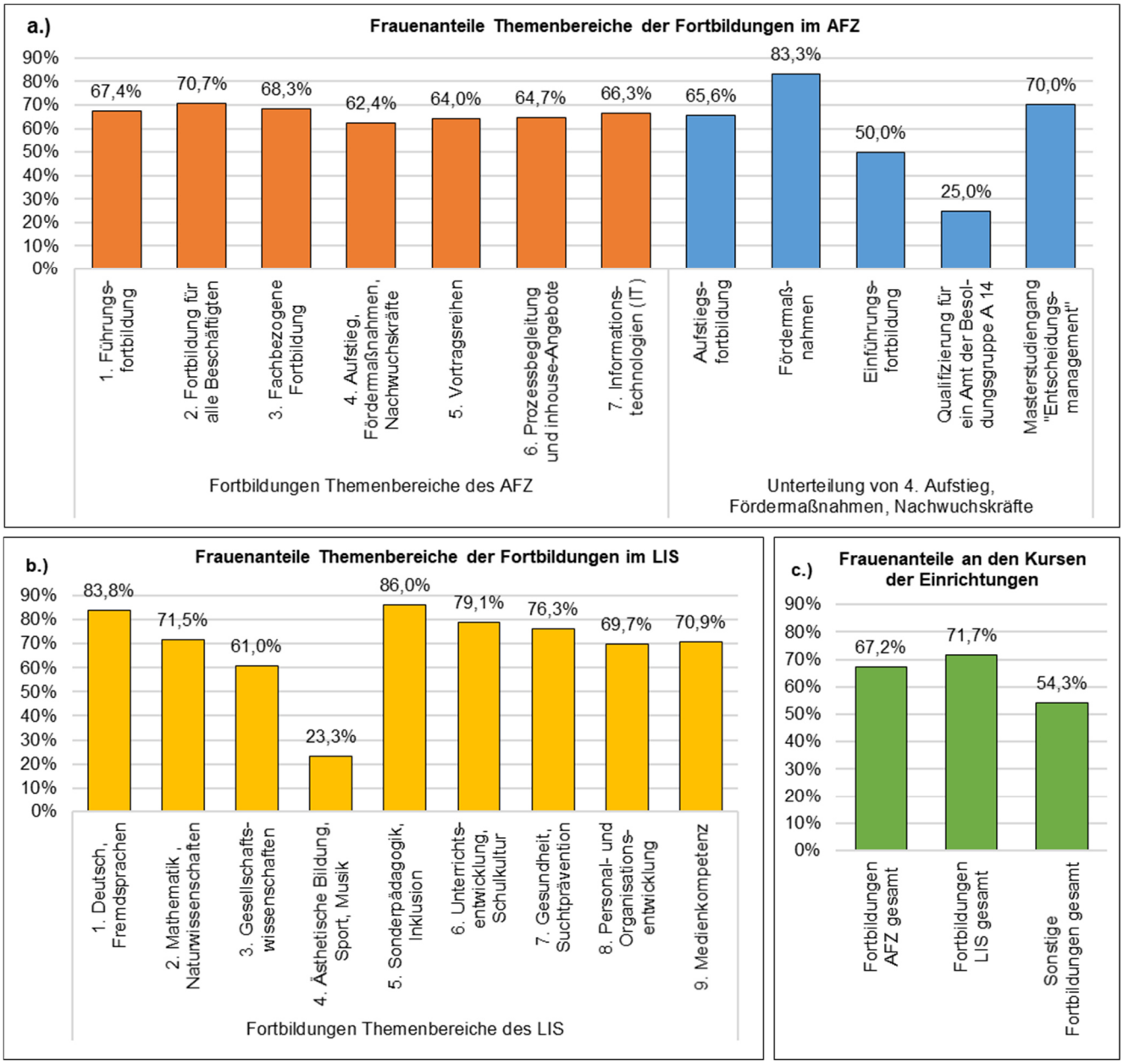
B. 7.2. Fort- und Weiterbildungen nach Themenbereichen des AFZ und des LIS

Das Schaubild 23 zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Einrichtungen und an den Fortbildungsveranstaltungen des AFZ und des LIS nach Themenbereichen gegliedert auf. Die Frauenanteile an den Fortbildungsveranstaltungen des AFZ liegen in allen Themenbereichen bei über 50 %, wobei der Bereich „Fortbildung für alle Beschäftigten“ mit 70,7 % gefolgt von dem Bereich „Fachbezogene Fortbildung“ mit 68,3 % die höchsten Frauenanteile aufweisen. Der niedrigste Frauenanteil im Bereich der Fortbildungsveranstaltungen des AFZ liegt mit 62,4 % im Themenbereich „Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte“ (siehe Schaubild 23 a)).

Bei den Fortbildungen des Landesinstituts für Schule (LIS) liegen die Frauenanteile in fast allen Themengebieten ebenfalls bei über 50 %. Mit 86,0 % hat hierbei der Themenbereich „Sonderpädagogik, Inklusion“ den höchsten Frauenanteil, während der Themenbereich „Ästhetische Bildung, Sport, Musik“ mit nur 23,3 % den niedrigsten Frauenanteil (siehe Schaubild 23 b.)). Im Vergleich zu

den Frauenanteilen der Fortbildungsveranstaltungen des AFZ (67,2 %) und des LIS (71,1 %) ist der Frauenanteil innerhalb der sonstigen Fortbildungen mit 54,3 % dagegen eher gering (siehe Schaubild 23 c.). Die sonstigen Fortbildungen setzen sich aus drei Themenbereichen zusammen: Fortbildung für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte, PC-Kurse und Sonstige. Während an den Fortbildungen des AFZ und des LIS nur Beschäftigte der Kernverwaltung und der Ausgliederungen teilnehmen, sind in den sonstigen Fortbildungen alle Bereiche vertreten. Die Frauenanteile der „sonstigen Fortbildungen“ in den einzelnen Bereichen des LGG-Geltungsbereichs sind in der Anlage 38 im Tabellenanhang auf Seite 44 aufgeführt.

Schaubild 23: Frauenanteil in den Einrichtungen und an Fortbildungsveranstaltungen nach Themenbereichen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 37 und Anlage 39 auf Seite 44 und Seite 45 im Tabellenanhang

B. 7.3. Frauenanteile an den Aufstiegslehrgängen und Fördermaßnahmen

Im Themenbereich „Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte“ beim AFZ liegt der Frauenanteil bei 62,4 % (vergleiche Schaubild 23 a.) orange Säulen). Zusammen mit dem Studiengang „Entscheidungsmanagement“ an der Universität Bremen (vergleiche Schaubild 23 a.) blaue Säulen) haben insgesamt 127 Personen an Fortbildungsveranstaltungen zum Themenbereich „Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte“ teilgenommen. Der niedrigste Frauenanteil findet sich im Themenbereich „Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14“. In allen anderen Bereichen, wie beispielsweise den „Fördermaßnahmen“, die auf die Aufstiegsfortbildung der Verwaltungsfachangestellten vorbereiten, und im Studiengang „Entscheidungsmanagement“, liegt der Frauenanteil bei 50,0 % beziehungsweise darüber.

In der „Aufstiegsfortbildung“, die sowohl Aufstiege von der Qualifikationsebene 1 nach Qualifikationsebene 2 als auch Aufstiege von der Qualifikationsebene 2 nach Qualifikationsebene 3 beinhaltet, liegt der Frauenanteil mit 65,6 % über dem Durchschnitt, ist aber im Vergleich zu 2016 gesunken. Der Themenbereich „Fördermaßnahmen“ hat dagegen im Jahr 2018 einen Frauenanteil von 83,3 % und liegt damit prozentual deutlich über dem Wert von 2016. Die „Einführungsfortbildung“ ist ein Kurs für die Nachwuchskräfte und Quereinsteiger, die in Zusammenhang des hohen Zuzugs von Geflüchteten eingestellt wurden. Hier ist der prozentuale Anteil im Vergleich zum Jahr 2016 (67,1 %) gesunken und liegt jetzt bei 50,0 %.

B. 8. Entsendung in Gremien

Methodischer Überblick:

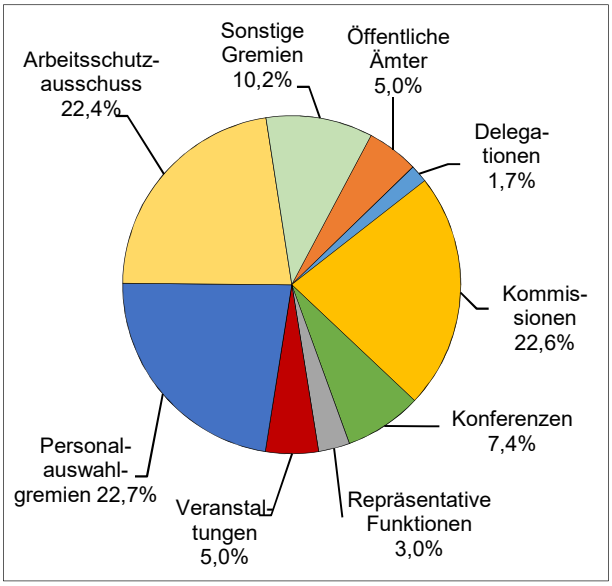
Gemäß § 5 des bremischen Landesgleichstellungsgesetzes sollen bei Benennungen und Entsendungen in Gremien Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden. Als Gremien sind öffentliche Ämter, Delegationen, Kommissionen, Konferenzen, repräsentative Funktionen, Veranstaltungen und Personalauswahlgremien genannt.

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

Das Schaubild 24 zeigt geschlechtsunabhängig für das Jahr 2018 die Häufigkeit der Entsendungen von Beschäftigten in Gremien. Am häufigsten werden dabei Beschäftigte in Personalauswahlgremien, Arbeitsschutzausschüsse und Kommissionen entsendet. Im Vergleich zu 2016 hat sich die Zahl der Entsendungen von insgesamt 2.811 auf 3.015 erhöht. Der Frauenanteil ist dabei von 51,0 % auf 53,1 % angestiegen.

Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen in Gremien seit dem Jahr 2000 von 31,1 % auf 53,1 % in 2018 erhöht. Die Frauenanteile an den Entsendungen in die Gremien liegen, bis auf öffentliche Ämter und Kommissionen, jeweils über 50 % (siehe Schaubild 25). Sowohl öffentliche Ämter als auch Kommissionen werden mit 47,3 % am wenigsten durch Frauen vertreten.

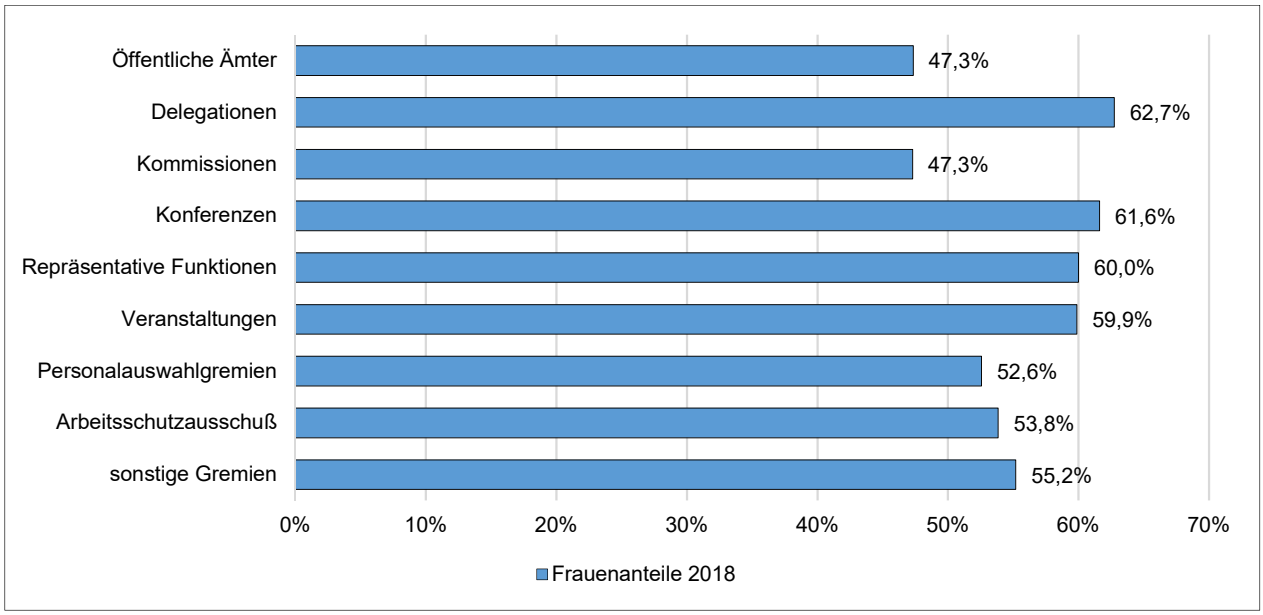
Schaubild 24: Gremien (2018)



Quelle: Siehe Anlage 40 auf Seite 45 im Tabellenanhang

Bei Betrachtung der einzelnen Bereiche werden die Gremien des Magistrats Bremerhavens zu 57,6 % mit Frauen besetzt, dieser Wert stellt zugleich den höchsten Frauenanteil dar. Am niedrigsten ist dieser in der Kernverwaltung mit 48,3 %. 58,6 % aller in Gremien entsendeten Beschäftigten der Kernverwaltung sind in Personalauswahlverfahren vertreten, der Frauenanteil beträgt hier nur knapp die Hälfte (48,8 %). Schlusslicht bilden Konferenzen, in denen Frauen nur zu 34,4 % vertreten sind. Bei den Ausgliederungen ist die höchste Anzahl von in Gremien entsendeten Beschäftigten bei den Kommissionen zu finden, hier beträgt der Frauenanteil 48,3 %. Repräsentative Funktionen werden in den Ausgliederungen von Frauen mit einem Anteil von nur 25,0 % wahrgenommen. Innerhalb des Magistrates Bremerhaven ist die höchste Beteiligung von Frauen in repräsentativen Funktionen mit 70,6 % zu finden, der geringste Anteil im Gremium Kommissionen mit 40,6 %. Im sonstigen Geltungsbereich sind allein rund 52 % der in Gremien vertretenden Beschäftigten in Arbeitsschutzausschüssen, der Frauenanteil in diesem Gremium beträgt 50,7 % (vergleiche hierzu Anlage 42 auf Seite 46 im Tabellenanhang).

Schaubild 25: Frauenanteile an den Entsendungen in die Gremien (2018)



Quelle: Siehe Anlage 41 auf Seite 45 im Tabellenanhang

B. 9. Frauenbeauftragte

Methodischer Überblick:

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

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

Um eine Vergleichbarkeit der Anzahl der Dienststellen mit der Anzahl der jeweiligen weiblichen Beschäftigten und der Anzahl an Frauenbeauftragten herzustellen, wurden die Dienststellen, die gemeinsam eine Frauenbeauftragte gewählt haben, zu einer Einheit zusammengefasst. Die Dienststellen des Magistrats Bremerhaven wurden zu acht personalratsfähigen Bereichen zusammengefasst, die entsprechend als Dienststellen dargestellt werden.

Folgende Dienststellen haben eine gemeinsame Frauenbeauftragte gewählt:

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

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

- das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven mit dem Landesarbeitsgericht
- das Oberverwaltungsgericht mit dem Verwaltungsgericht

Für das Berichtsjahr 2018 meldet der Magistrat Bremerhaven acht personalratsfähige Dienststellen (sechs davon mit einer gewählten Frauenbeauftragten), die von insgesamt sechs Stellvertreterinnen vertreten werden:

- Allgemeine Verwaltungsdienste, Bauverwaltung und Gartenbauamt
- Ortspolizeibehörde sowie Bürger- und Ordnungsamt
- Schulen
- Stadttheater und Orchester
- Wirtschaftsbetrieb Seestadt Immobilien
- Soziales, Familie, Gesundheit und Sport
- Feuerwehr
- Entsorgungsbetriebe Bremerhaven (werden separat als einzelne Dienststelle dargestellt).

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

Die Anzahl der in die Berichterstattung 2018 einbezogenen 175 Dienststellen reduziert sich durch die Zusammenfassung für die Darstellung dieses Kapitels auf 106 Dienststellen als Bezugsgröße (vergleiche dazu Anlage 43 Seite 47 im Tabellenanhang). Von den 106 Dienststellen sind in 71 Dienststellen Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen vorhanden, dies entspricht einem Deckungsgrad von 67,0 %.

Die Anzahl der Dienststellen, in denen mindestens eine Frauenbeauftragte gewählt wurde, ist von 60 im Jahr 2000 auf 71 in 2018 angestiegen. Im Vergleich zu 2016 hat sich die Anzahl der Dienststellen um drei erhöht.

Tabelle 14: Anzahl der Dienststellen mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2000, 2016 und 2018)

Dienststellen	2000	2016	2018*
Anzahl	60	68	71
Anteil	61,9%	64,2%	67,0%

*Bezugsjahr ist das aktuelle Berichtsjahr 2018 mit 106 Dienststellen

B. 9.2. Frauenbeauftragte in Relation zur Dienststellengröße

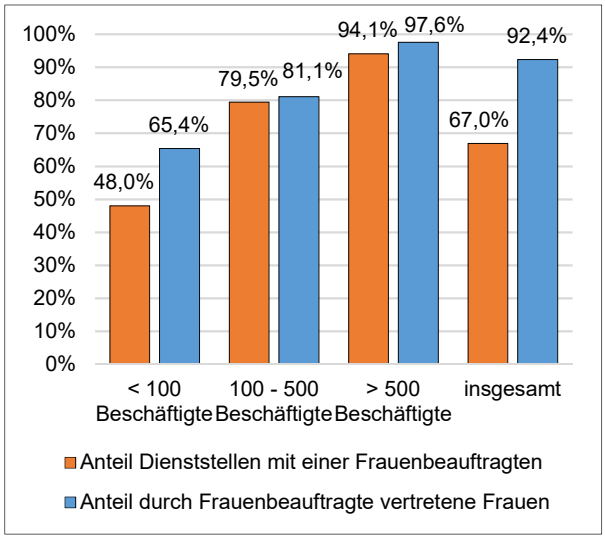
Methodischer Überblick:

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

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

Insgesamt 50 Dienststellen zählen zu der Kategorie der Dienststellen, in denen jeweils weniger als 100 Beschäftigte tätig sind. Darunter befinden sich auch Dienststellen mit jeweils weniger als 20 Beschäftigten. In dieser Größenkategorie haben nur 24, also 48,0 % der Dienststellen eine Frauenbeauftragte gewählt, was innerhalb der auch in Schaubild 26 dargestellten Größenkategorien zugleich der niedrigste Prozentwert ist. Dagegen haben 79,5 % der Dienststellen (31 von 39 Dienststellen) mit Beschäftigtenzahlen von 100 bis 500 Beschäftigten und sogar 94,1 % der Dienststellen in der Größenkategorie der Dienststellen mit über 500 Beschäftigten eine Frauenbeauftragte gewählt. Von den insgesamt 17 Dienststellen mit über 500 Beschäftigten ist nur eine Dienststelle ohne Frauenbeauftragte.

Schaubild 26: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2018)



Quelle: Siehe Anlage 44 Seite 49 im Tabellenanhang

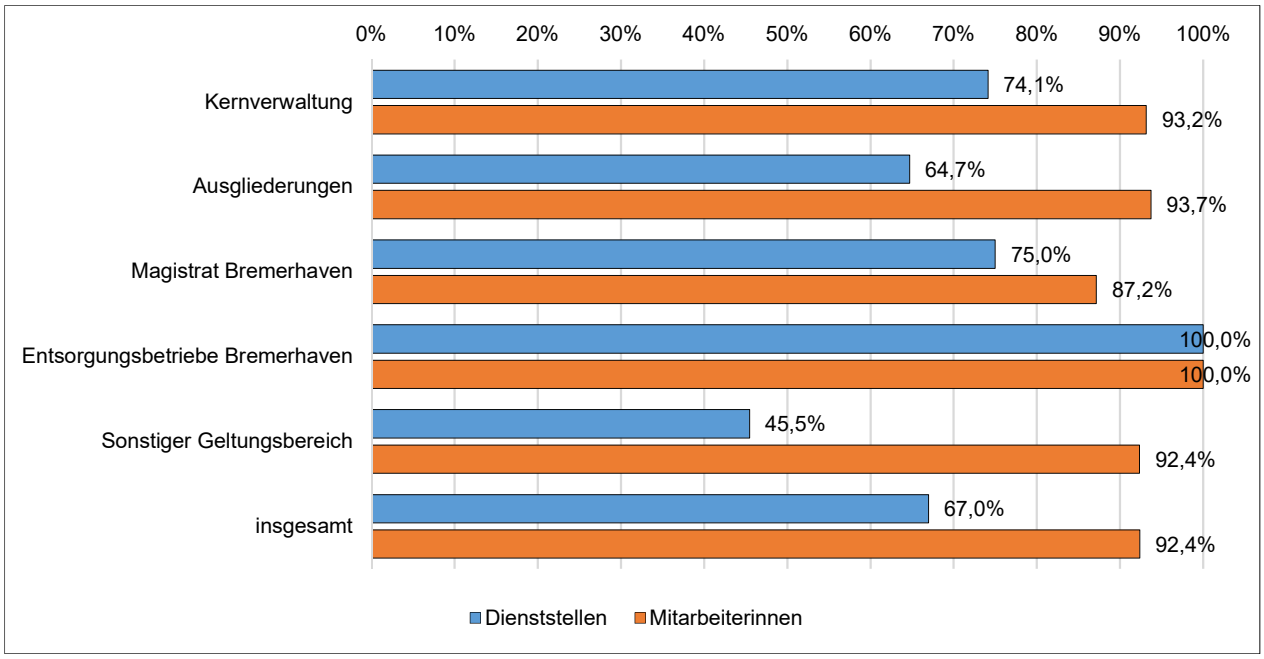
In allen drei Größenkategorien und auch gesamt ist der Anteil der durch Frauenbeauftragte vertretenen Frauen höher als der Anteil der Dienststellen mit einer gewählten Frauenbeauftragten. Insgesamt werden 92,4 % aller weiblichen Beschäftigten des LGG-Geltungsbereiches durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

B. 9.3. Frauenbeauftragte in Relation zu Dienststellen und Bereichen

Das Schaubild 27 zeigt zum einen die Anteile der Dienststellen mit einer Frauenbeauftragten in den einzelnen Bereichen auf. Dem wird zum anderen der jeweils erreichte Deckungsgrad der weiblichen Beschäftigten in den Bereichen gegenübergestellt, also alle weiblichen Beschäftigten, die durch eine Frauenbeauftragte vertreten werden. Im sonstigen Geltungsbereich haben nur 45,5 % beziehungsweise 10 von 22 Dienststellen eine Frauenbeauftragte. Dies ist mit Abstand der niedrigste Wert im Vergleich zu den anderen Bereichen und begründet sich vor allem durch die geringen Beschäftigtenzahlen einiger Dienststellen in diesem Bereich. So sind in sieben von 10 Dienststellen, in denen keine Frauenbeauftragte vorhanden ist, beispielsweise weniger als 20 Beschäftigte tätig. Dennoch werden im sonstigen Geltungsbereich 92,4 % aller Frauen durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

Auch in allen anderen Bereichen übersteigen die Anteile der Frauen, die in den Dienststellen von einer Frauenbeauftragten vertreten werden, die Anteile der Dienststellen, in denen eine Frauenbeauftragte gewählt wurde. Neben den Entsorgungsbetrieben Bremerhavens sind die Anteile der durch Frauenbeauftragte vertretenen Frauen in den Ausgliederungen mit 93,7 % und in der Kernverwaltung mit 93,2 % am höchsten. Am niedrigsten ist dieser Wert beim Magistrat Bremerhaven, hier werden von insgesamt acht personalratsfähigen Bereichen sechs von einer Frauenbeauftragten betreut.

Schaubild 27: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 46 Seite 52 im Tabellenanhang

B. 9.4. Freistellung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Methodischer Überblick:

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

Im Unterschied zu den vorangegangenen Unterkapiteln, in denen der Fokus auf die Dienststellen mit mindestens einer Frauenbeauftragten gelegt wurde, wird in diesem Unterkapitel der Fokus auf die tatsächliche Anzahl an gewählten Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen gelegt. So haben einige der zuvor genannten 71 Dienststellen teilweise zwei Frauenbeauftragte oder (zwei) Stellvertreterinnen gewählt, so dass es im Jahr 2018 insgesamt 83 Frauenbeauftragte und 53 Stellvertreterinnen gibt.

Von insgesamt 83 gewählten Frauenbeauftragten in 2018 erhalten 20,4 % für ihre Tätigkeiten Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe. 15,7 % werden aufgrund organisatorischer Veränderungen freigestellt, 41,0 % der Frauenbeauftragten erhalten keine Freistellung (2016 waren es 43,2 %). Von den insgesamt 53 Stellvertreterinnen der Frauenbeauftragten erhalten nur 7,5 % eine Freistellung durch Stundenreduzierungen, 47,2 % sind ohne Freistellung.

Tabelle 15: Art der Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2018)

Art der Freistellung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	4	4,8%	2	3,8%
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	7	8,4%	1	1,9%
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	4	4,8%	0	0,0%
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	1	1,2%	1	1,9%
Stundenreduzierung - keine Angaben	1	1,2%	0	0,0%
Organisatorische Veränderungen	13	15,7%	8	15,1%
Keine Freistellung	34	41,0%	25	47,2%
Keine Angaben	19	22,9%	16	30,2%
insgesamt	**83**	**100,0%**	**53**	**100,0%**

B. 10. Frauenförderpläne

Methodischer Überblick:

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 Berechnungsbasis auf 99 Dienststellen beläuft. Für den gesamten Magistrat Bremerhaven gibt es nur einen einzigen Frauenförderplan, so dass in diesem Kapitel dieser nur als eine Dienststelle gezählt werden kann. Daraus ergibt sich die Differenz zu den in Kapitel B.9.1 genannten 106 Dienststellen, in denen die acht verschiedenen personalratsfähigen Bereiche des Magistrates Bremerhaven enthalten sind.

Die ZGF verfügt aufgrund ihrer Funktion über keine Frauenbeauftragte und auch über keinen Frauenförderplan. Sie ist deshalb in diesem Kapitel ebenfalls nicht enthalten.

B. 10.1. Frauenförderpläne

Hatten im Jahr 2000 nur 49,5 % der Dienststellen im LGG-Geltungsbereich einen Frauenförderplan, sind es in 2018 57 von 99 Dienststellen oder entsprechend 57,6 %. Von den 57 Dienststellen mit einem Frauenförderplan hat eine Dienststelle weder Zeit- noch Zielvorgaben vereinbart und bei drei Dienststellen fehlt die Begründung für das Fehlen von Zielvorgaben (vergleiche hierzu Anlage 49 auf Seite 57 im Tabellenanhang).

Tabelle 16: Entwicklung der Anzahl der Dienststellen mit Frauenförderplänen (2000 bis 2018)

Dienststellen	2000	2016	2018
Anzahl	49	59	57
Anteil*	49,5%	59,6%	57,6%

* Bezugsjahr ist das aktuelle Jahr 2018 mit 99 Dienststellen

42 Dienststellen haben keinen Frauenförderplan erstellt oder haben hierzu keine Angaben getroffen. Es ist davon auszugehen, dass vereinzelte Dienststellen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen zwar über einen Frauenförderplan verfügen, aber keine Einträge in das Personalverwaltungssystem PuMa Online vorgenommen haben (siehe auch Kapitel 2.2 auf Seite 2). Prozentual sind daher 8,1 % aller Frauen im Geltungsbereich des LGG in Dienststellen ohne Frauenförderplan beschäftigt. Der Frauenanteil in diesen Dienststellen beträgt 58,9 %.

Tabelle 17: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2018)

Begründung	Dienststellen	Beschäftigte		
		gesamt	weiblich	Frauenanteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil	21	974	662	68,0%
Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt	4	734	446	60,8%
Sonstiges	8	702	436	62,1%
keine Angabe	9	600	229	38,2%
insgesamt	**42**	**3.010**	**1.773**	**58,9%**
Dienststellen / Beschäftigte	**42,4%**	**8,2%**	**8,1%**	

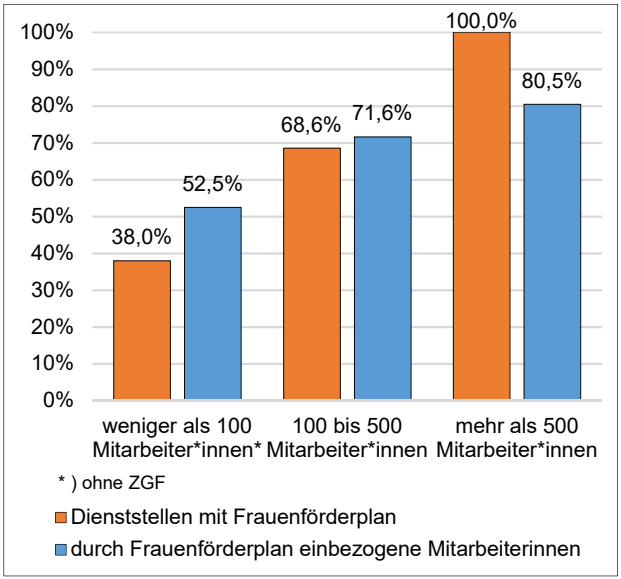
In vier der Dienststellen wird zum Zeitpunkt der Datenerhebung ein Frauenförderplan erstellt oder aktualisiert. 21 Dienststellen begründen das Fehlen eines Frauenförderplanes mit einem geringen Personalbestand und/oder einem hohen Frauenanteil. Hiervon sind insgesamt 662 weibliche Beschäftigte betroffen (vergleiche hierzu Anlage 48 auf Seite 55 im Tabellenhang). In den restlichen 8 Dienststellen gibt es für das Fehlen eines Frauenförderplans sonstige Gründe beziehungsweise bei 9 Dienststellen keine Angabe von Gründen.

B. 10.2. Frauenförderpläne nach Dienststellengröße

Wie auch bei der Wahl von Frauenbeauftragten haben kleinere Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten anteilig am geringsten Frauenförderpläne erstellt. Von den insgesamt 50 Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten sind 30,0 % der Dienststellen beziehungsweise 52,5 % der Mitarbeiterinnen in einen Frauenförderplan einbezogen.

In Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten erstellten 68,6 % der Dienststellen für 71,6 % der Mitarbeiterinnen Frauenförderpläne. In den Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten werden in 100 % der Dienststellen Frauenförderpläne erstellt, die 80,5 % der Mitarbeiterinnen einbeziehen. Insgesamt wird für 77,3 % aller weiblichen Beschäftigten ein Frauenförderplan erstellt.

Schaubild 28: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplänen und weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2018)



Quelle: Siehe Anlage 50 auf Seite 57 im Tabellenanhang

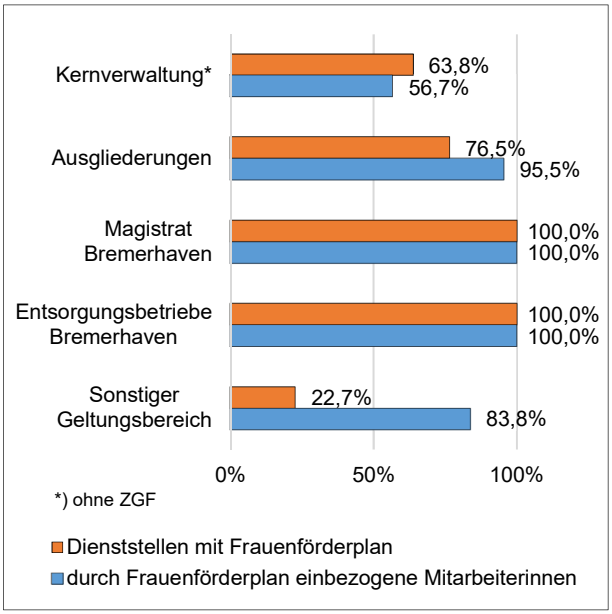
B. 10.3. Frauenförderpläne und Anzahl der Mitarbeiterinnen nach Bereichen

In der Kernverwaltung werden 56,7 % aller weiblichen Beschäftigten in 37 von 58 Dienststellen mit einem Frauenförderplan erreicht. Beim Magistrat[9] und bei den Entsorgungsbetrieben Bremerhavens werden alle Frauen (100 %) durch einen Frauenförderplan erfasst.

Bei den Ausgliederungen verfügen 13 von 17 Dienststellen über einen Frauenförderplan. Durch diese 13 Frauenförderpläne werden 95,5 % der Mitarbeiterinnen abgedeckt.

Im sonstigen Geltungsbereich haben zwar nur 22,7 % der organisatorischen Einheiten einen Frauenförderplan aufgestellt, es werden jedoch 83,8 % der Mitarbeiterinnen erreicht.

Schaubild 29: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2018)



Quelle: Siehe Anlage 51 auf Seite 57 im Tabellenanhang

9 Siehe Verweis in Kapitel B. 9.1.

B. 11. Widerspruchsverfahren und Klagen

Methodischer Überblick:

In diesem Kapitel sind ausschließlich Widerspruchs- und Klageverfahren betroffen, die sich auf die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes beziehen. Hier ist darauf hinzuweisen, dass ein Widerspruch beziehungsweise eine Klage, über die noch nicht entschieden wurde und der Entscheidungsprozess sich über mehrere Jahre hinzieht, in jedem Jahr in den Erfassungsmedien für die Beschäftigungsstrukturanalyse zu erfassen ist. Wird über den Widerspruch beziehungsweise die Klage entschieden, ist nur die Entscheidung zu vermerken.

B. 11.1. Widerspruchsverfahren

Die Zahl der Widerspruchsverfahren von Frauenbeauftragten hat sich im Jahr 2018 im Vergleich zum letzten Berichtsjahr von 10 auf 20 Widerspruchsverfahren verdoppelt. Davon entfallen sechs Verfahren auf die Ausgliederungen, 14 auf den sonstigen Geltungsbereich (vergleiche Tabelle 18).

Tabelle 18: Entwicklung der Anzahl der Widerspruchsverfahren (2000 bis 2018)

Widerspruchsverfahren	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Anzahl	65	55	29	27	15	13	25	8	10	20

In zwölf Fällen zu Beförderungen /Höhergruppierungen sowie einem Fall zu Stellenausschreibungen wurde dem Widerspruch entsprochen. In fünf unterschiedlichen Fällen konnte eine Kompromisslösung gefunden werden, und in zwei Fällen von sonstigen Maßnahmen wurde dem Widerspruch nicht entsprochen (vergleiche Tabelle 19).

Tabelle 19: Inhalte und Stand der Widerspruchsverfahren (2018)

Inhalte	entsprochen	Kompromisslösung	nicht entsprochen	noch nicht entschieden	Stand unbekannt	Summe
Beförderung/ Höhergruppierung	12					12
Fortbildungsveranstaltung		1				1
Organisatorische Maßnahme		1				1
Sonstige Maßnahme		1	2			3
Stellenausschreibung	1	1				2
Stellenbesetzung		1				1
insgesamt	**13**	**5**	**2**			**20**

B. 11.2. Klagen

Die Zahl der Klagen in 2018 hat sich weiter von drei in 2016 auf insgesamt 13 erhöht. 12 Klageverfahren wurden in der Kernverwaltung, eines in den Ausgliederungen bestritten (vergleiche Tabelle 20).

Tabelle 20: Entwicklung der Anzahl der Klagen (2000 bis 2018)

Klagen	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Anzahl	13	12	16	17	5	14	9	0	3	13

Über zehn Klageverfahren (organisatorische Maßnahme, Ruhestandsversetzung, sonstige Maßnahme) wurde noch nicht entschieden. Einer Klage, die sich auf eine Stellenbesetzung bezieht, wurde nicht entsprochen, in einem Klageverfahren sonstiger Maßnahme konnte ein Vergleich geschlossen werden (vergleiche Tabelle 21).

Tabelle 21: Inhalte und Stand der Klageverfahren (2018)

Inhalte	entsprochen	Vergleich beschlossen	nicht entsprochen	noch nicht entschieden	Summe
Organisatorische Maßnahme				3	3
Ruhestandsversetzung				1	1
Sonstige Maßnahme		1		6	7
Stellenbesetzung			1		1
insgesamt	**0**	**1**	**1**	**10**	**12**

Teil

C.

Bremische Mehrheitsgesellschaften

C. 1. Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften

Methodischer Überblick:

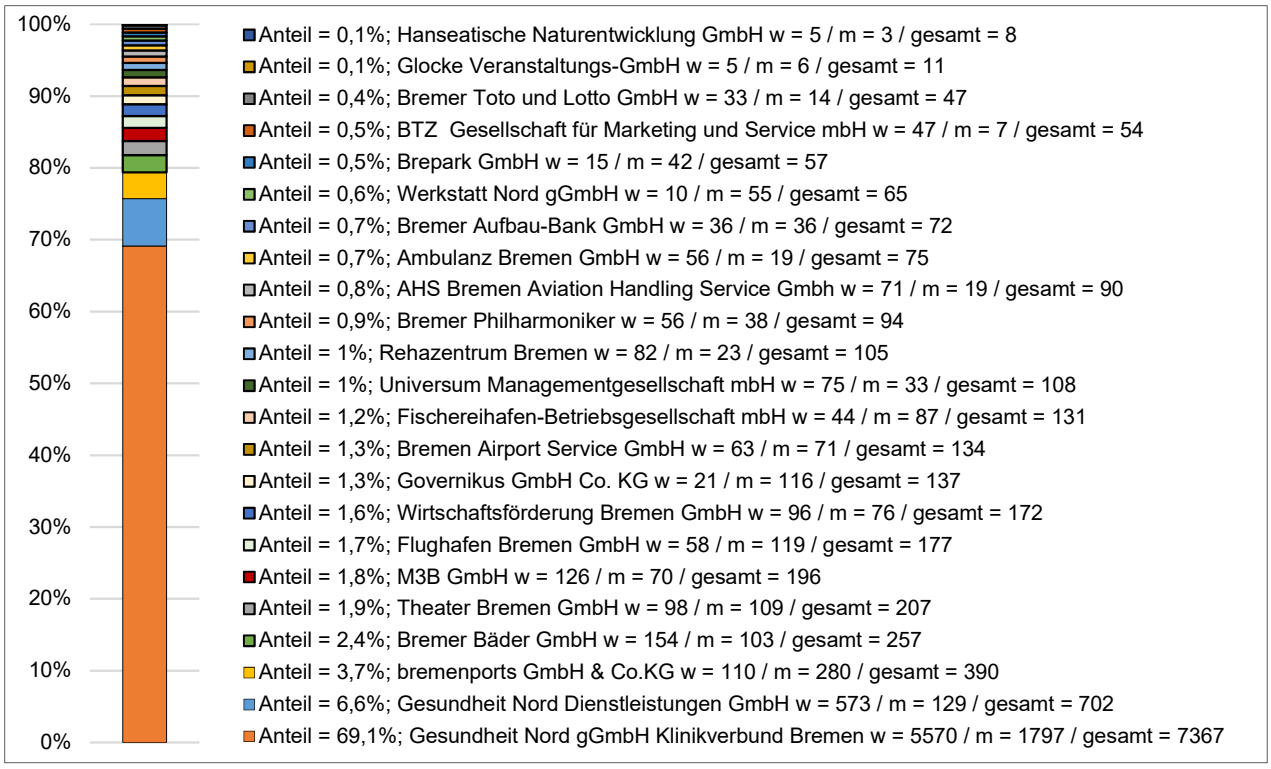
Die Datenerhebung zum Personalbestand der bremischen Mehrheitsgesellschaften ist in den Regelungen des Senats zur Gleichstellung von Frau und Mann in Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen vom 26.08.2008 niedergeschrieben. Die Regelungen unterscheiden sich inhaltlich sowie bezogen auf die zu erhebenden Daten zum Teil von denen im Landesgleichstellungsgesetz. Die Regelungen des Senats verpflichten die bremischen Mehrheitsgesellschaften, die Inhalte in die Gesellschaftsverträge beziehungsweise Satzungen der jeweiligen Gesellschaften aufzunehmen. Tabelle 22 gibt hierzu einen Überblick.

Generell liegen Daten der bremischen Mehrheitsgesellschaften erst ab dem Jahr 2010 vor. Periodenvergleiche sind daher nur bedingt möglich. Darüber hinaus sind die einzelnen Berichtsjahre und die einzelnen Merkmalskategorien nicht immer vollständig und/oder es gibt Änderungen im Portfolio der Mehrheitsgesellschaften, so dass die Grundgesamtheit in den einzelnen Berichtsjahren differiert.

Für die Berichterstattung über das Jahr 2018 wurden die Daten von 23 bremischen Mehrheitsgesellschaften ausgewertet. Von den insgesamt 47 bremischen Mehrheitsgesellschaften sind Mehrheitsgesellschaften ohne Personal sowie mit einem Personalbestand von unter sechs Mitarbeiter*innen von der Berichterstattung ausgenommen. Zudem sind gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 die BLG Logistics Group AG & Co. KG, die Bremer Straßenbahn AG sowie die Gewoba Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen sowie deren zugeordneten Gesellschaften vom Personalcontrolling freigestellt.

In den 23 Mehrheitsgesellschaften, über die berichtet wird, arbeiten insgesamt 10.656 Personen. Der größte Anteil von Personen (69,1 %) ist bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen beschäftigt. Das Schaubild 30 zeigt die prozentuale Verteilung der Beschäftigten auf die Gesellschaften.

Schaubild 30: Personalbestand der Bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018)



Quelle: Siehe Anlage 1 auf Seite 1 im Tabellenanhang

Tabelle 22: Übersicht über die Bremischen Mehrheitsgesellschaften (Stand 2018)

	Mehrheitsgesellschaften	Senatsregelung in Satzung übernommen	Weniger als sechs Beschäftigte	Senatsbeschluss 26.08.2008	andere Gründe	Strukturdaten im Bericht enthalten
Mehrheitsgesellschaften, deren Daten im Bericht enthalten sind						
1	AHS Aviation Handling Service GmbH	alte Satzung*				ja
2	Ambulanz Bremen GmbH	ja				ja
3	Bremen Airport Service GmbH	alte Satzung*				ja
4	bremenports GmbH & Co. KG	ja				ja
5	Bremer Aufbau-Bank GmbH	alte Satzung*				ja
6	Bremer Bäder GmbH	ja				ja
7	Bremer Philharmoniker GmbH	ja				ja
8	Bremer Toto und Lotto GmbH	ja				ja
9	Brepark GmbH	ja				ja
10	BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	ja				ja
11	Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	ja				ja
12	Flughafen Bremen GmbH	ja				ja
13	Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	ja				ja
14	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	ja				ja
15	Glocke Veranstaltungs-GmbH	alte Satzung*				ja
16	Governikus GmbH & Co. KG	ja				ja
17	Hanseatische Naturentwicklung GmbH	ja				ja
18	M3B GmbH	ja				ja
19	Rehazentrum Bremen GmbH	alte Satzung*				ja
20	Theater Bremen GmbH	ja				ja
21	Universum Managementgesellschaft mbH	ja				ja
22	Werkstatt Nord gGmbH	ja				ja
23	WFB Wirschaftsförderung Bremen GmbH	ja				ja
Mehrheitsgesellschaften, deren Daten nicht im Bericht enthalten sind						
24	Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH	ja	x			nein
25	BLG Logistics Group AG & Co. KG	entfällt		x		nein
26	botanika GmbH	ja			x	nein
27	Bremen Airport Handling GmbH	ja				nein
28	bremenports Beteiligungs-GmbH	ja	x			nein
29	Bremer Lagerhaus-Gesellschaft-Aktiengesellschaft von 1877	entfällt	x	x		nein
30	Bremer Straßenbahn AG	entfällt		x		nein
31	Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG	alte Satzung*	x			nein
32	Bremer Verkehrs- und Beteiligungsgesellschaft mbH	ja	x	x		nein
33	Consult Team Bremen- Gesellschaft für Verkehrsplanung und Bau mbH	ja		x		nein
34	Facility Management Bremen GmbH	ja	x			nein
35	Fähren Bremen-Stedingen GmbH	entfällt			x	nein
36	Gesellschaft für Stadtentwicklung mbH	alte Satzung*	x	x		nein
37	Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG	entfällt	x			nein
38	GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	entfällt		x		nein
39	Gewoba Energie GmbH	entfällt		x		nein
40	Gewoba Wohnen Gmbh	entfällt		x		nein
41	Governikus Bremen GmbH	alte Satzung*	x			nein
42	Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte GmbH & Co.KG	ja	x			nein
43	Grundstücksentwicklungsges. Klinikum Bremen-Mitte Beteiligungen mbH	ja	x			nein
44	H.A.G.E. Grundstücksverwaltungsgesellschaft mbH	ja	x			nein
45	Hanse Vermögensverwaltungsgesellschaft mbH	alte Satzung*	x			nein
46	HAWOBEG Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-GmbH	entfällt	x			nein
47	Performa Nord GmbH	ja	x			nein

*Hier wurde die Satzung, die vor Einführung der Regelungen bestand, beibehalten.

C. 1.1. Frauenanteile am Personalbestand

Insgesamt wird über 10.656 Personen in den Mehrheitsgesellschaften berichtet. Der Frauenanteil beträgt 69,5 % und ist im Vergleich zum Jahr 2016 (70,3 %) zwar leicht gesunken, liegt damit aber immer noch über 10 Prozentpunkte über dem Frauenanteil des LGG-Geltungsbereiches. 3,9 % der Beschäftigten sind zum Zeitpunkt der Erhebung als beurlaubt registriert (vergleiche Tabelle 23).

Tabelle 23: Beschäftigtenzahlen nach Geschlecht (2018)

Beschäftigungsanzahl	2018
weibliche Beschäftigte	7.404
männliche Beschäftigte	3.252
insgesamt	**10.656**
davon beurlaubt	*420*
Frauenanteil	**69,5%**

Das Schaubild 31 zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Mehrheitsgesellschaften auf. Der höchste Frauenanteil mit 87,0 % findet sich bei der BTZ GmbH und der geringste mit 15,3 % bei der Governikus GmbH Co. KG.

Das IAB-Betriebspanel[10] nimmt eine Einteilung der Betriebe nach den folgenden drei Kategorien vor:

- Betriebe mit einem Frauenanteil zwischen 30 % und 70 % gelten als ausgeglichene Betriebe.
- Betriebe mit einem Frauenanteil von mehr als 70 % gelten als frauendominiert.
- Betriebe mit einem Frauenanteil von unter 30 % gelten laut IAB-Betriebspanel als männerdominiert.

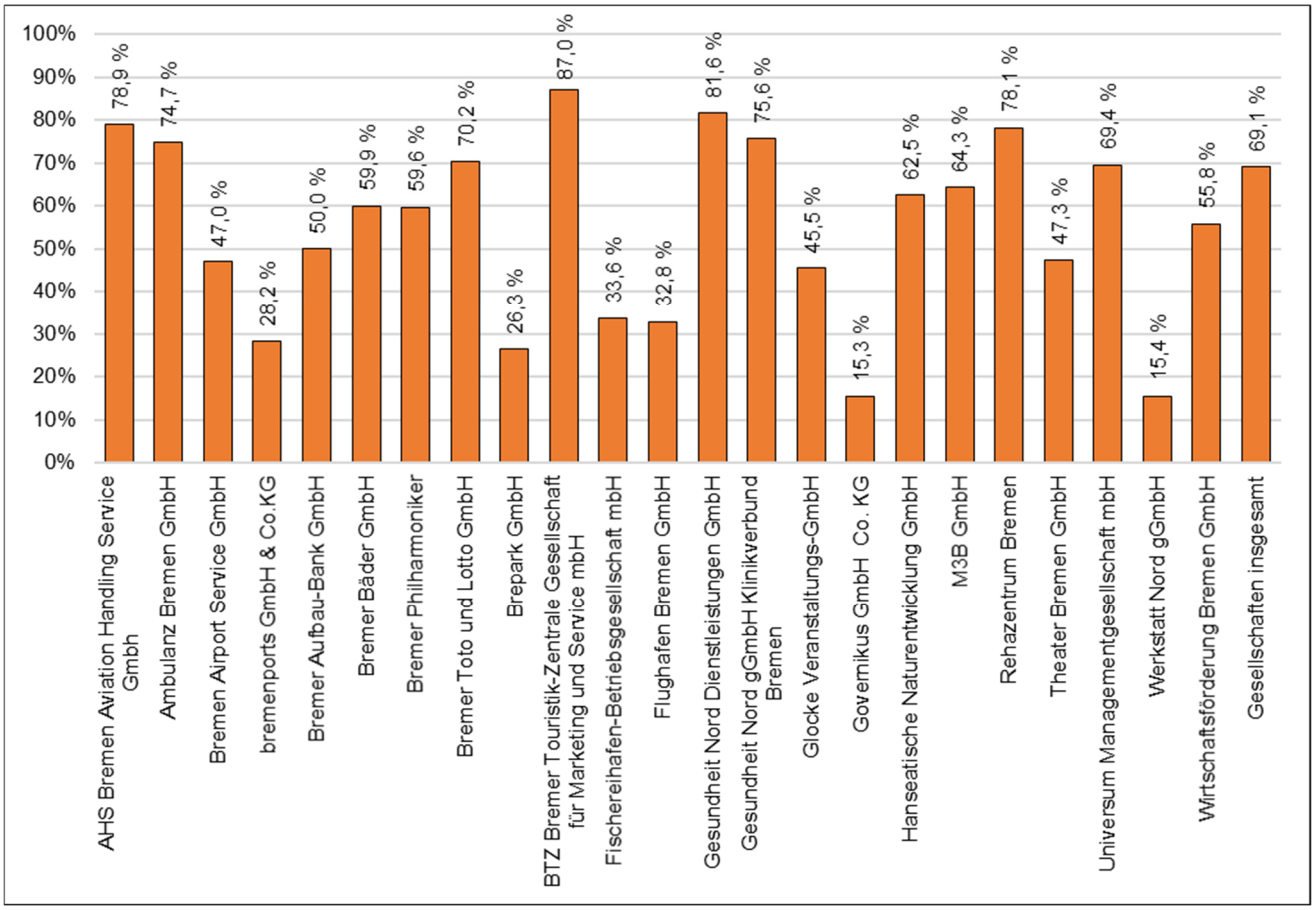
Einen Frauenanteil von unter 30 % weisen neben der Governikus GmbH Co. KG die bremenports GmbH & Co.KG, Bremen Airport Service GmbH, die Brepark GmbH und die Werkstatt Nord gGmbH auf und sind somit männerdominiert. Frauendominiert dagegen – mit einem Frauenanteil von über 70 % - sind insgesamt sieben Gesellschaften. Neben der BTZ verfügen die Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH sowie die AHS GmbH über die höchsten Frauenanteile.

Im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum 2016 sind die Frauenanteile bei der Governikus GmbH & Co. KG (-9,7 Prozentpunkte) und bei der Wirtschaftsförderung Bremen GmbH (-8,7 Prozentpunkte) deutlich gesunken, was im Wesentlichen auf strukturelle Änderungen in den Gesellschaften zurückzuführen ist. Darüber hinaus haben sich die Frauenanteile bei der BTZ Bremer Touristik Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH um 3,5 Prozentpunkte, bei der Theater Bremen GmbH um 3,3 Prozentpunkte und bei der Bremer Aufbau Bank um 3,1 Prozentpunkte reduziert. Deutliche Erhöhungen der Frauenanteile gegenüber 2016 finden sich dagegen bei den Bremer Philharmonikern mit 6,3 Prozentpunkten sowie bei der Bremer Bäder GmbH und der Werkstatt Nord gGmbH mit 5,0 Prozentpunkten. In den übrigen Gesellschaften variieren die Frauenanteile moderat.

Für die AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH, die Bremen Airport Service GmbH, die Flughafen Bremen GmbH und die M3B GmbH liegen erstmalig Angaben vor, so dass hier keine Vergleiche zu vorherigen Perioden gezogen werden können (vergleiche Schaubild 31).

[10] IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2014, S. 8f. Das IAB-Betriebspanel (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung.

Schaubild 31: Frauenanteile in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018)



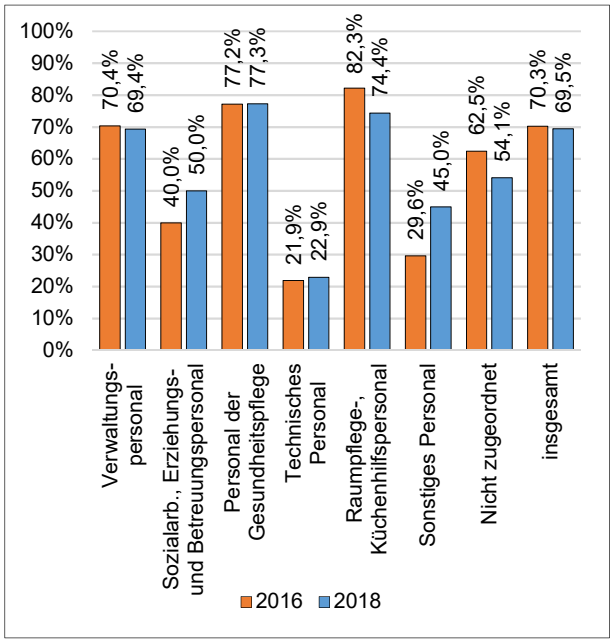
Quelle: Siehe Anlage 1 auf Seite 1 im Tabellenanhang

C. 1.2. Personalgruppen

Im Berichtsjahr 2018 gehören 71,0 % der Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften der Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege an; das Personal der Gesundheit Nord gGmbh Klinikverbund Bremen nimmt dabei den größten Anteil an der Gesamtmenge der erhobenen Beschäftigten ein. Der Frauenanteil in dieser Personalgruppe beträgt 77,3 % und ist damit im Vergleich zum Jahr 2016 konstant geblieben. Die zahlenmäßig zweitgrößte Personalgruppe mit 9,9 % der Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften ist die Personalgruppe Verwaltungspersonal, mit einem Frauenanteil von 69,4 %. Einen Anteil von 5,5 % an der Gesamtmenge besitzt die Personalgruppe Technisches Personal, die mit 22,9 % den niedrigsten Frauenanteil hat. Allerdings ist hier der Frauenanteil im Vergleich zum Berichtsjahr 2016 um 1,0 Prozentpunkte gestiegen.

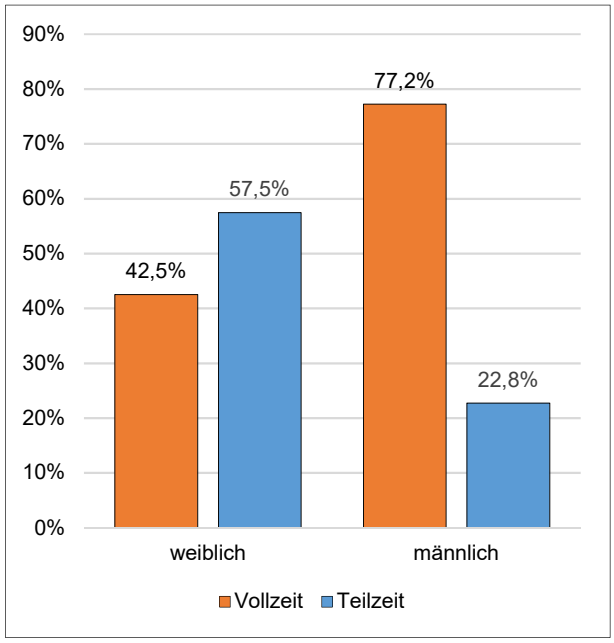
In der Personalgruppe Sozialarbeiter*innen/ Erziehungs- und Betreuungspersonal ist der Frauenanteil gegenüber 2016 um 10 Prozentpunkte gestiegen. Mit einer Gesamtanzahl von zwölf Beschäftigten ist diese Personalgruppe jedoch vergleichsweise klein. Beim Raumpflege- und Küchenhilfspersonal ist dagegen der Frauenanteil von 82,3 % auf 74,4 % gesunken, wobei auch hier die geringe Beschäftigtenanzahl von insgesamt 117 Personen zu berücksichtigen ist. 2,3 % der Beschäftigten der bremischen Mehrheitsgesellschaften konnten keiner Personalgruppe zugeordnet werden.

Schaubild 32: Frauenanteile nach Personalgruppen (2016 und 2018)



Quelle: Siehe Anlage 4 auf Seite 19 im Tabellenanhang

Schaubild 33: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht (2018)



Quelle: Siehe Anlage 52 auf Seite 57 im Tabellenanhang

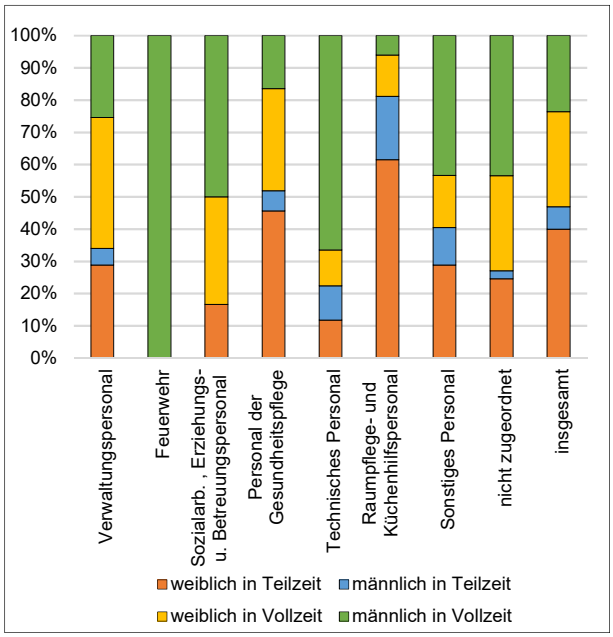
C. 1.3. Vollzeit und Teilzeit

In den 23 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die Daten für den vorliegenden Bericht geliefert haben, arbeiten im Berichtsjahr 2018 46,9 % der Beschäftigten in Teilzeit. Dies ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr eine Steigerung um 1,2 Prozentpunkte. Bei den weiblichen Beschäftigten hat sich die Teilzeitquote mit 57,5 % in 2018 gegenüber 2016 mit 57,1 % kaum verändert. Bei den männlichen Beschäftigten ist die Teilzeitquote dagegen von 18,6 % auf 22,8 % gestiegen[11] (vergleiche Schaubild 33).

Von insgesamt 4.996 Teilzeitbeschäftigten gehören 78,6 % der Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege und 7,2 % der Personalgruppe Verwaltungspersonal an. Wird die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten innerhalb der einzelnen Personalgruppen untersucht (vergleiche Anlage 53 auf Seite 58 im Tabellenanhang), so ist festzustellen, dass in der Personalgruppe Raumpflege und Küchenhilfspersonal der Teilzeitanteil der Beschäftigten mit 81,2 % am höchsten ist. 61,5 % der Teilzeitbeschäftigten in dieser Personalgruppe sind weiblich. In der Personalgruppe Personal der Gesundheitspflege arbeiten 51,9 % der Beschäftigten in Teilzeit, davon nehmen 45,6 Prozentpunkte Frauen und 6,3 Prozentpunkte Männer ein (vergleiche Schaubild 34).

[11] Personalbericht 2018 Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2016; Die Senatorin für Finanzen, August 2018.

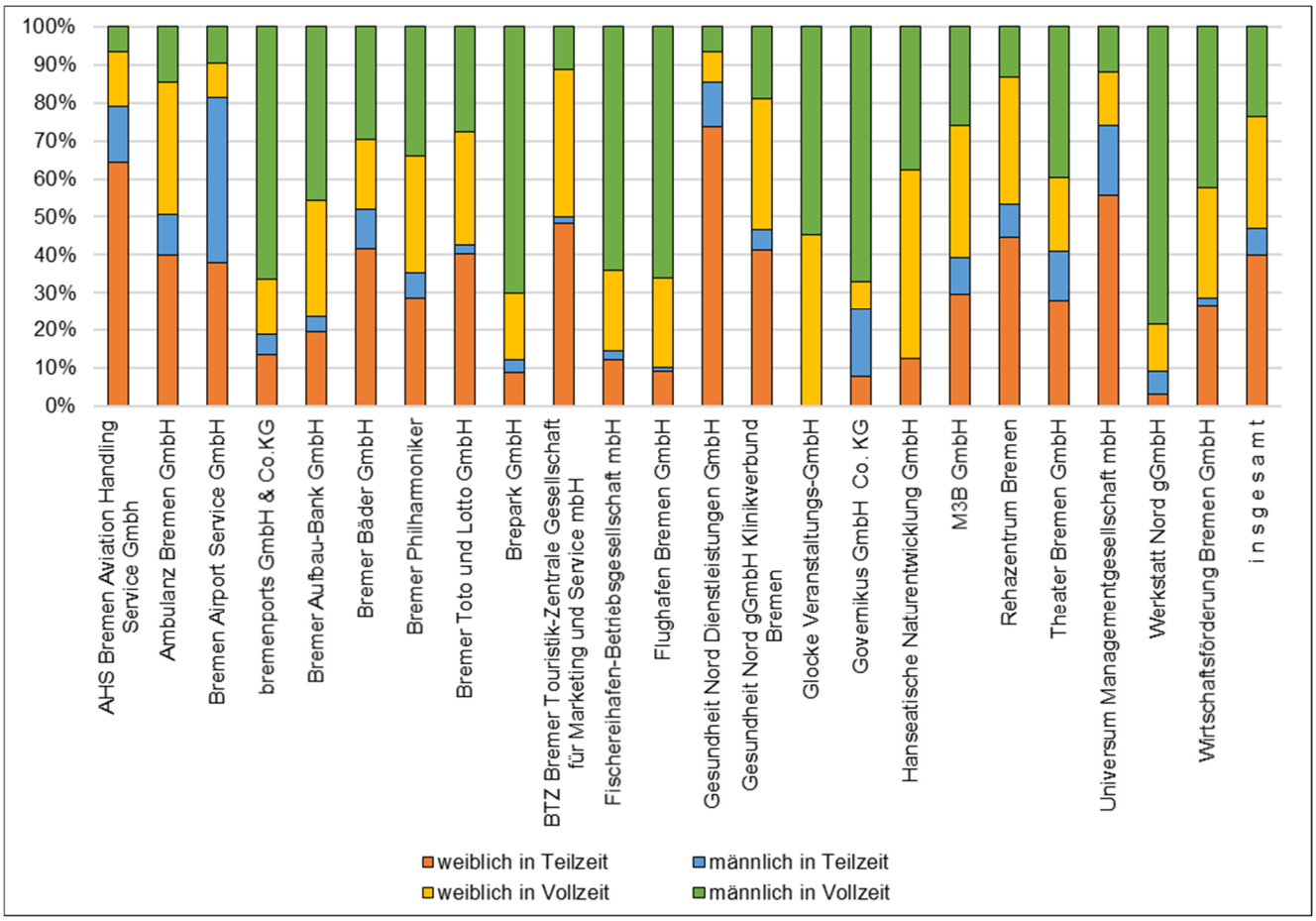
Schaubild 34: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Personalgruppe (2018)



Quelle: Siehe Anlage 53 auf Seite 58 im Tabellenanhang

Das Schaubild 35 zeigt die geschlechtsspezifische Verteilung der Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Mehrheitsgesellschaften im Berichtsjahr 2018. Mit einem Anteil von 85,5 % hat die Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH im Vergleich zu den anderen bremischen Mehrheitsgesellschaften den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist dabei im Vergleich zum Berichtsjahr 2016 von 79,5 % auf 73,8 % gesunken. Die Bremen Airport Service GmbH hat mit 81,4 % den zweithöchsten Anteil Teilzeitbeschäftigter, hier ist von allen Mehrheitsgesellschaften der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer mit 43,3 % am höchsten. Den vergleichsweise niedrigsten Anteil an Teilzeitbeschäftigung weisen die Werkstatt Nord gGmbH (9,3%, davon entfallen 3,1 Prozentpunkte auf Frauen und 6,2 Prozentpunkte auf Männer) und die Flughafen Bremen GmbH (10,1 %, diese teilen sich zu 9,0 Prozentpunkten auf Frauen und zu 1,1 Prozentpunkten auf Männer) auf.

Schaubild 35: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht (2018)



Quelle: Siehe Anlage 54 Seite 58 im Tabellenanhang

C. 2. Leitungsfunktionen

Methodischer Überblick:

Wie auch in Kapitel B.2. erläutert, wurden drei Leitungsebenen gebildet, um Frauenanteile in Leitungsfunktionen besser darstellen zu können. Leitungsebene 1 stellt die höchste, Leitungsebene 3 die unterste Leitungsebene dar. Die unterschiedlichen Leitungsfunktionen der Mehrheitsgesellschaften wurden diesen Leitungsebenen zugeordnet (vergleiche hierzu Anlage 16 auf Seite 31 im Tabellenanhang).

C. 2.1. Frauenanteile an Leitungsfunktionen

Im Berichtsjahr 2018 sind von den 1.041 in den Mehrheitsgesellschaften erfassten Leitungskräften 461 weiblich, dies entspricht einem Anteil von 44,3 %. Im Vergleich zum Jahr 2016 hat sich der Frauenanteil um 0,9 Prozentpunkte leicht erhöht.

Auch wenn in den bremischen Mehrheitsgesellschaften deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, haben nur 6,2 % aller Frauen eine Leitungsfunktion inne, bei den Männern ist der Anteil mit 17,8 % fast dreimal so hoch.

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

Tabelle 24: Entwicklung der Frauenanteile an Leitungsfunktionen (2014, 2016 und 2018)

Jahr	Beschäftigte			Frauenanteil	Anteil Frauen in Leitungsfunktionen an Frauen gesamt	Anteil Männer in Leitungsfunktionen an Männern gesamt
	weiblich	männlich	insgesamt			
2014	450	486	936	48,1%	6,2%	17,6%
2016	414	541	955	43,4%	5,8%	17,9%
2018	461	580	1.041	44,3%	6,2%	17,8%

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

Die Teilzeitquote der Beschäftigten in Leitungsfunktionen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften beträgt 2018 insgesamt 20,9 %. Von den weiblichen Beschäftigten in Leitungsfunktionen ist ein Anteil von 30,8 % teilzeitbeschäftigt, während es bei den männlichen Beschäftigten mit 13,1 % deutlich weniger sind. Der hohe Anteil bei den Frauen liegt vornehmlich in der großen Anzahl teilzeitbeschäftiger Führungskräfte bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen begründet. Von 345 Frauen in leitender Stellung arbeiten dort 36,8 % in Teilzeit (vergleiche Tabelle 25).

Tabelle 25: Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2018)

Beschäftigungsumfang	Beschäftigte			Frauenanteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Vollzeit	319	504	823	38,8%
Teilzeit	142	76	218	65,1%
insgesamt	**461**	**580**	**1.041**	**44,3%**
Teilzeitquote 2018	**30,8%**	**13,1%**	**20,9%**	

C. 2.3. Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen

Die Auswertung der Beschäftigten mit Leitungsfunktion in den verschiedenen Personalgruppen zeigt, dass die Frauenanteile in den Personalgruppen sonstiges Krankenhauspersonal mit 74,0 % und Krankenpflegepersonal mit 68,1 % am höchsten sind. Etwa die Hälfte der weiblichen Führungskräfte sind allein in diesen beiden Personalgruppen beschäftigt. Im Vergleich dazu ist in der einkommensstärkeren Personalgruppe der Ärzt*innen und Zahnärzt*innen der Frauenanteil mit 34,1 % wesentlich geringer. Beim Verwaltungspersonal ist der Frauenanteil an Leitungsfunktionen mit 48,1 % fast ausgewogen. Beim sonstigen technischen Personal (14,3 %) und Betriebspersonal (31,6 %) sind die Frauenanteile mit am geringsten (vergleiche Tabelle 26).

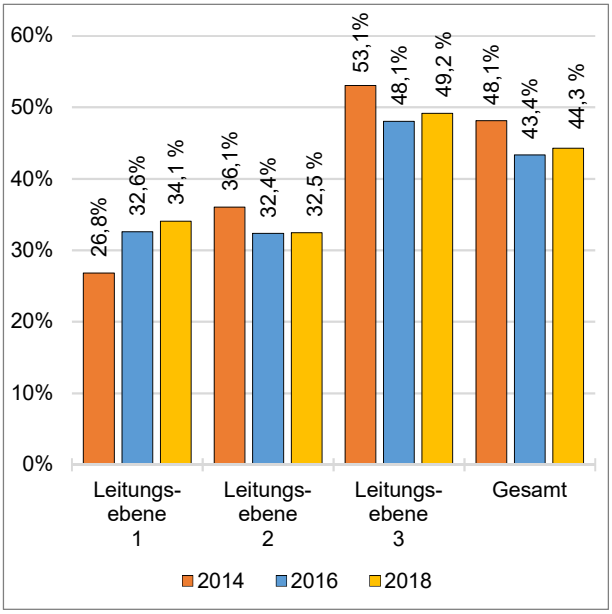
Tabelle 26: Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Personalgruppen (2018)

Leitungsfunktionen nach Personalgruppen	Beschäftigte			
	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil
Verwaltungspersonal	89	96	185	48,1%
Schreibkräfte	0	2	2	0,0%
Ärztinnen/Ärzte, Zahnärztinnen/Zahnärzte	136	263	399	34,1%
Krankenpflegepersonal	98	46	144	68,1%
Sonstiges Krankenhauspersonal	74	26	100	74,0%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	1	3	4	25,0%
Bautechnisches Personal	1	1	2	50,0%
Sonstiges technisches Personal	7	42	49	14,3%
Betriebspersonal	6	13	19	31,6%
Hafenpersonal	0	1	1	0,0%
Raumpflegepersonal	4	2	6	66,7%
Sonstige	26	22	48	54,2%
Nicht zugeordnet	19	63	82	23,2%
insgesamt	**461**	**580**	**1.041**	**44,3%**

C. 2.4. Frauenanteile in den Leitungsebenen

Im Berichtsjahr 2018 sind in allen drei Leitungsebenen Frauen mit weniger als 50 % vertreten. Im Vergleich zum vergangenen Berichtsjahr hat sich der Frauenanteil in allen Leitungsebenen erhöht. In der Leitungsebene 1 ist der Leitungsanteil von 32,6 % in 2016 auf 34,1 % gestiegen. Zumindest in Leitungsebene 3 kann in 2018 mit einem Frauenanteil von 49,2 % fast Parität erreicht werden (vergleiche Schaubild 36).

Schaubild 36: Frauenanteile in den Leitungsebenen (2018) der bremischen Mehrheitsgesellschaften



Quelle: Siehe Anlage 55 Seite 59 im Tabellenanhang

C. 3. Stellenbesetzungen

Im Berichtsjahr 2018 werden in den 23 Mehrheitsgesellschaften insgesamt 1.473 Stellenbesetzungen vorgenommen, 56,8 % davon sind Frauen. Insgesamt werden 651 Stellen befristet und 822 Stellen unbefristet besetzt. Bei den befristet eingestellten Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 55,6 % und bei den unbefristet eingestellten Beschäftigten bei 57,8 %.

Tabelle 27: Stellenbesetzungen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018)

Personalgruppe	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
befristet eingestellte Beschäftigte				
Ärzt*innen und Zahnärzt*innen	63	70	133	47,4%
Betriebspersonal	27	36	63	42,9%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1	0	1	100,0%
Gärtner*innen, Garten- und Friedhofsarbeiter*innen	0	1	1	0,0%
Hausmeister*innen, Heizer*innen u. sonst. Hauspersonal	5	0	5	100,0%
Krankenpflegepersonal	22	10	32	68,8%
Metallhandwerker*innen	0	2	2	0,0%
Raumpflegepersonal	24	7	31	77,4%
Sonstiges Krankenhauspersonal	100	37	137	73,0%
Sonstiges Personal	60	75	135	44,4%
Sonstiges technisches Personal	14	15	29	48,3%
Technisches Hilfspersonal	2	12	14	14,3%
Verwaltungspersonal	44	24	68	64,7%
insgesamt	**362**	**289**	**651**	**55,6%**
unbefristet eingestellte Beschäftigte				
Ärzt*innen und Zahnärzt*innen	14	17	31	45,2%
Betriebspersonal	12	28	40	30,0%
Erziehungs- und Betreuungspersonal	1	0	1	100,0%
Feuerwehr	0	2	2	0,0%
Hafenpersonal	2	19	21	9,5%
Hausmeister*innen, Heizer*innen u. sonst. Hauspersonal	14	0	14	100,0%
Krankenpflegepersonal	118	30	148	79,7%
Metallhandwerker*innen	0	1	1	0,0%
Personal der Kulturpflege	54	28	82	65,9%
Personal im Bereich der Kulturpflege	0	2	2	0,0%
Raumpfleger*innen	36	17	53	67,9%
Schreibkräfte	1	0	1	100,0%
Sonstiges Krankenhauspersonal	57	10	67	85,1%
Sonstiges Personal	70	28	98	71,4%
Sonstiges Personal der Gesundheitspflege	4	3	7	57,1%
Sonstiges technisches Personal	36	133	169	21,3%
Sozialarbeiter*innen	1	0	1	100,0%
Verwaltungspersonal	55	29	84	65,5%
insgesamt	**475**	**347**	**822**	**57,8%**

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

C. 4.1. Auszubildende

Im Berichtsjahr 2018 werden insgesamt 203 Auszubildende in 14 bremischen Mehrheitsgesellschaften eingestellt. Der Frauenanteil beträgt dabei 74,9 %, was vornehmlich auf eine hohe Anzahl von Krankenpflegeschülerinnen zurückzuführen ist. Da für diesen Ausbildungsberuf jedoch keine Bewerbungszahlen vorliegen, fällt der Frauenanteil an den Bewerbungen insgesamt mit 37,3 % weitaus geringer aus (vergleiche Tabelle 28). Eine Auflistung der Bewerbungen und Einstellungen je Ausbildung ist in der Anlage 56 auf Seite 59 im Tabellenanhang auf Seite aufgeführt.

Tabelle 28: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2018)

Auszubildende	Beschäftigte			Frauen-anteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Bewerbungen	331	556	**887**	**37,3%**
Einstellungen	152	51	**203**	**74,9%**

C. 4.2. Höhergruppierungen

Im Berichtsjahr 2018 sind insgesamt 62 Beschäftigte in acht Mehrheitsgesellschaften höhergruppiert worden, davon 28 weibliche und 34 männliche Beschäftigte. Die Höhergruppierungen konzentrieren sich auf die Personalgruppen Verwaltungspersonal, technisches Personal sowie sonstiges Personal (vergleiche Tabelle 29).

Tabelle 29: Höhergruppierungen nach Personalgruppen (2018)

Personalgruppe	Beschäftigte			Frauen-anteil
	weiblich	männlich	insgesamt	
Feuerwehr	0	4	4	0,0%
Nicht zugeordnet	3	1	4	75,0%
Raumpflegerinnen und Küchenhilfspersonal	1	0	1	100,0%
Sonstiges Personal	2	19	21	9,5%
Technisches Personal	5	7	12	41,7%
Verwaltungspersonal	17	3	20	85,0%
insgesamt	**28**	**34**	**62**	**45,2%**

Während beim Verwaltungspersonal die weiblichen Beschäftigten mit 85,0 % bei den Höhergruppierungen dominieren, sind es beim sonstigen Personal die männlichen Beschäftigten. Insgesamt liegt der Frauenanteil an den Höhergruppierungen bei 45,2 %. Im Jahr 2016 fiel der Frauenanteil mit 30,4 % deutlich niedriger aus.

C. 4.3. Fort- und Weiterbildung

Im Berichtsjahr 2018 wurden von 17 bremischen Mehrheitsgesellschaften 2.718 Fortbildungsteilnehmer*innen gemeldet. Erfasst wurden sowohl interne als auch externe Veranstaltungen. Bei den internen Veranstaltungen liegt der Anteil der teilnehmenden Frauen über 50 %, bei den externen Veranstaltungen liegt der Anteil der Frauen mit 34,9 % weitaus darunter (vergleiche Tabelle 30).

Tabelle 30: Teilnehmer*innen an den Fortbildungsveranstaltungen (2018)

Teilnehmer*innen interne Veranstaltung				
Veranstaltungsart	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauen-anteil**
Führungskräfte	55	176	231	23,8%
IT-Fortbildungen	118	64	182	64,8%
Sonstige Veranstaltungen	892	591	1.483	60,1%
insgesamt	**1.065**	**831**	**1.896**	**56,2%**
Teilnehmer*innen externe Veranstaltung				
Veranstaltungsart	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauen-anteil**
Führungskräfte	48	115	163	29,4%
IT-Fortbildungen	19	56	75	25,3%
Sonstige Veranstaltungen	220	364	584	37,7%
insgesamt	**287**	**535**	**822**	**34,9%**

C. 5. Frauenbeauftragte

Methodischer Überblick:

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

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

Um eine Berechnung des prozentualen Anteils über das Vorhandensein von Frauenbeauftragten in den bremischen Mehrheitsgesellschaften durchführen zu können, wurden Gesellschaften mit mehr als einer Frauenbeauftragten, wie zum Beispiel bei der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen mit insgesamt 5 Frauenbeauftragten, als eine Gesellschaft mit einer gewählten Frauenbeauftragten dargestellt. Eine Übersicht der bremischen Mehrheitsgesellschaften und gewählten Frauenbeauftragten ist in der Anlage 57 auf Seite 60 des Tabellenanhangs zu finden.

Die Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften, in denen eine Frauenbeauftragte gewählt wurde, ist seit 2010 von vier auf zwölf in 2018 sukzessiv gestiegen (vergleiche Tabelle 31). Insgesamt werden damit 93,9 % der in den bremischen Mehrheitsgesellschaften beschäftigten Frauen durch eine Frauenbeauftragte vertreten.

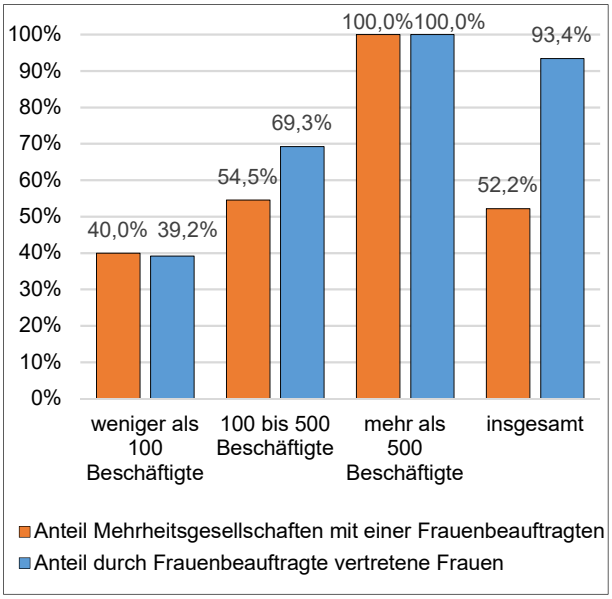
Tabelle 31: Anzahl der bremischen Mehrheitsgesellschaften mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten (2010 bis 2018)

Bremische Mehrheits-gesellschaften	2010	2012	2014	2016	2018
Anzahl Gesellschaften mit Frauenbeauftragten	4	4	9	10	12
Anteil*	17,4%	17,4%	39,1%	43,5%	52,2%

*Bezugsjahr ist das Jahr 2018 mit 23 Gesellschaften

Um darüberhinaus zu untersuchen, ob es eine Abhängigkeit zwischen der Größe der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der Beschäftigung von Frauenbeauftragten gibt, wurden die bremischen Mehrheitsgesellschaften zunächst in drei Größenklassen eingestuft: Der Anteil der Mehrheitsgesellschaften, die mindestens eine Frauenbeauftragte gewählt haben, ist in den Mehrheitsgesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten am geringsten. Von 10 Gesellschaften haben 4 eine gewählte Frauenbeauftragte, dies entspricht einem Anteil von 40,0 %. Entsprechend niedrig ist hier auch der Anteil weiblicher Beschäftigter, der durch eine Frauenbeauftragte vertreten wird. Hier ist darauf hinzuweisen, dass Frauenbeauftragte generell nur dann gewählt werden müssen, wenn in der jeweiligen Gesellschaft ein Betriebsrat vorhanden ist. Dieses ist in manchen kleineren bremischen Mehrheitsgesellschaften jedoch nicht der Fall, so dass die Zahl der Frauenbeauftragten in der Größenkategorie weniger als 100 Beschäftigte geringer ist als in den anderen Größenkategorien (vergleiche Schaubild 37).

Schaubild 37: Anteile der bremischen Mehrheitsgesellschaften und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2018)



Quelle: Siehe Anlage 58 Seite 60 im Tabellenanhang

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften, in denen 100 bis 500 Beschäftigte tätig sind, liegt der Anteil der Gesellschaften mit einer Frauenbeauftragten bei 54,5 %, wobei 69,3 % der Mitarbeiterinnen von einer Frauenbeauftragten vertreten werden. Bei den bremischen Mehrheitsgesellschaften mit über 500 Beschäftigten werden die Frauen zu 100 % durch Frauenbeauftragte vertreten (siehe auch Anlage 59 auf Seite 61 im Tabellenanhang).

C. 5.2. Freistellung der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen

Methodischer Überblick:

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

Von insgesamt 16 gewählten Frauenbeauftragten im Jahr 2018 erhalten 43,9 % für ihre Tätigkeit Stundenreduzierungen in unterschiedlicher Höhe. Fünf Frauenbeauftragte wurden aufgrund organisatorischer Änderungen freigestellt, während drei Frauenbeauftragte, dies entspricht 18,8 %, keine Freistellung von ihrer Tätigkeit erhalten haben. Von den insgesamt 14 Stellvertreterinnen erhalten vier aufgrund organisatorischer Veränderungen eine Freistellung und neun bekommen keine Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit. Eine Stellvertreterin erhält eine Stundenreduzierung ohne Angabe der Stundenzahl (vergleiche Tabelle 32).

Tabelle 32: Art der Freistellung von der beruflichen Tätigkeit der Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen (2018)

Art der Freistellung	Frauenbeauftragte		Stellvertreterinnen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stundenreduzierung bis zu 10 Wochenstunden	1	6,3%	0	0,0 %
Stundenreduzierung mit 11 bis zu 20 Wochenstunden	3	18,8%	0	0,0 %
Stundenreduzierung mit 21 bis zu 30 Wochenstunden	3	18,8%	0	0,0 %
Stundenreduzierung mit mehr als 30 Wochenstunden	0	0,0%	0	0,0 %
Stundenreduzierung - keine Angaben	0	0,0%	1	7,1 %
Organisatorische Veränderungen	5	31,3%	4	28,6 %
Keine Befreiung	3	18,8%	9	64,3 %
Keine Angaben	1	6,3%	0	0,0 %
Gesamt	**16**	**100,0%**	**14**	**100,0 %**

C. 6. Frauenförderpläne

Methodischer Überblick:

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

C. 6.1. Frauenförderpläne

10 (43,5 %) von 23 bremischen Mehrheitsgesellschaften haben einen Frauenförderplan. Tabelle 33 zeigt die Entwicklung der Anzahl der Frauenförderpläne auf.

Tabelle 33: Entwicklung der Anzahl der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen (2010 bis 2018)

Bremische Mehrheits-gesellschaften	2010	2012	2014	2016	2018
Anzahl	5	5	7	11	10
Anteil*	21,7%	21,7%	30,4%	47,8%	43,5%

*Bezugsjahr ist das aktuelle Jahr 2018 mit 23 bremischen Mehrheitsgesellschaften

Die übrigen 13 bremischen Mehrheitsgesellschaften haben keinen Frauenförderplan. Als Gründe für das Fehlen geben fünf Gesellschaften an, dass der Personalbestand zu gering sei und/oder bereits ein sehr hoher Frauenanteil bestehe.

Tabelle 34: Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen (2018)

Begründung	Dienst-stellen	Beschäftigte		
		gesamt	weiblich	Frauen-anteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil	5	474	321	67,7%
Sonstiges*	8	700	334	47,7%
Gesamt	**13**	**1.174**	**655**	**55,8%**
In Prozent aller Dienststellen / Beschäftigten	**56,5%**	**11,0%**	**9,0%**	

* AHS Bremen Aviation Handling Service GmbH und Ambulanz Bremen haben keinen Grund angegeben.

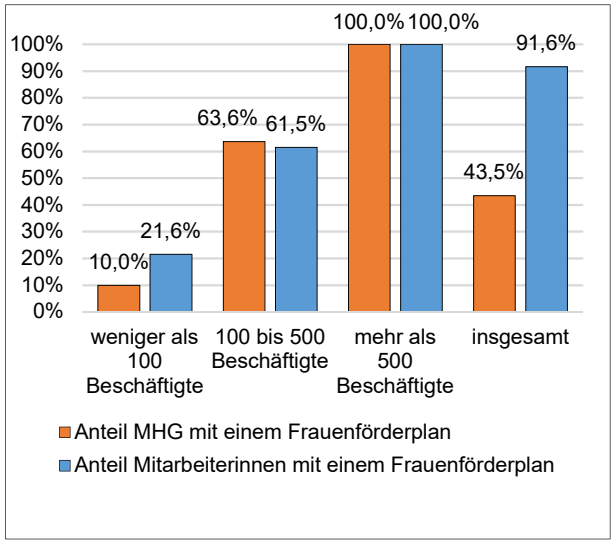
Acht Mehrheitsgesellschaften haben sonstige Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen gemeldet (vergleiche Tabelle 34).

Die M3B GmbH ist die einzige bremische Mehrheitsgesellschaft mit einem Frauenförderplan ohne Angabe von Ziel- und Zeitvorgaben. Bei der Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH und der Universum GmbH fehlen die Zeitvorgaben, letztere Gesellschaft begründet dieses damit, dass der Plan noch entsprechend angepasst wird.

C. 6.2. Frauenförderpläne nach Größe der Mehrheitsgesellschaften

Von den zehn bremischen Mehrheitsgesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten verfügt nur eine über einen Frauenförderplan (10,0 %). In der nächst höheren Kategorie Mehrheitsgesellschaften mit 100 bis 500 Beschäftigten haben von elf Gesellschaften sieben einen Frauenförderplan, dies entspricht 63,6 %. Zwei Gesellschaften verfügen über mehr als 500 Beschäftigte und besitzen einen gemeinsamen Frauenförderplan, so dass hier 100 % der Mitarbeiterinnen erfasst sind (vergleiche Schaubild 38).

Schaubild 38: Anteile der Mehrheitsgesellschaften mit Frauenförderplänen und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2018)



Quelle: Siehe Anlage 60 Seite 61 im Tabellenanhang

Bremische Zentralstelle
für die Verwirklichung der
Gleichberechtigung der Frau

Bearbeitet von:
Clara Friedrich
Birgit Kersten
Anni Nottebaum
Andrea Quick

Bremen, 21.08.2020

Stellungnahme der ZGF zum „Personalbericht 2020 - Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2018“

Gemäß § 16 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat der Senat der Bürgerschaft (Landtag) im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung des LGG zu berichten. Seit 1997 sind die Daten, welche gemäß der Anlage zu § 6 LGG erhoben werden, Bestandteil des Personalcontrollings. Der letzte LGG-Personalbericht 2018 wurde mit Daten der Jahre 2014 und 2016 erstellt.

Die ZGF begrüßt die Vorlage des aktuellen und ausführlichen Berichts, der die Daten und die Aktivitäten der Ressorts und der Mehrheitsgesellschaften abbildet. Der Bericht umfasst die Beschäftigtenstrukturanalysen des Jahres 2018. Als Vergleichsjahr wird das vorangegangene Berichtsjahr 2016 herangezogen. Erfasst werden unter anderem Beschäftigte der Kernverwaltung, der in § 2 LGG genannten Ausgliederungen, des Magistrats und der Entsorgungsbetriebe Bremerhavens. Sie gehören zum Geltungsbereich des LGG. Außerdem wurden - wie schon bereits in den letzten Berichten - die bremischen Mehrheitsgesellschaften aufgrund des Senatsbeschlusses vom 26.08.2008 in die Berichterstattung aufgenommen.

Neu und zu begrüßen ist, dass die von der ZGF mehrfach geforderte Aufschlüsselung des Magistrats Bremerhaven nach Dienststellen für diesen Bericht realisiert werden konnte.

Die ZGF gliedert ihre Hinweise zu diesem Bericht in die Teile A. und B.

A. Essentials und Forderungen

Horizontale und vertikale Segregation (Begriffsklärungen siehe unten im Teil B.)

Nach wie vor sind die Personalgruppen sehr ungleich von den Geschlechtern besetzt, das heißt die horizontale Segregation besteht fort.
Die Anteile der Frauen nehmen im Allgemeinen mit dem Anstieg der Qualifikationsebene - zuvor: Laufbahngruppe – ab, das heißt auch die vertikale Segregation bleibt bestehen. Im Besonderen kann auf den Qualifikationsebenen eine Aufteilung in frauen- versus männerdominierten Tätigkeitsfeldern festgestellt werden.

Bei der Feuerwehr sind Frauen mit lediglich 3,2 Prozent (2000: 0,4 Prozent; 2014: 3,2 Prozent; 2016: 3,3 Prozent) vertreten; damit ist bei der Feuerwehr eine Stagnation der Personalzahlen festzustellen.
Die ZGF fordert, die Feuerwehr der Freien Hansestadt Bremen soll sich aktiv um Frauenförderung bemühen. Um Frauen den Zugang zu diesem männerdominierten Tätigkeitsfeld zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit zu fördern, soll die Bremer Feuerwehr in 2021 ein Frauenförderprogramm sowie konkrete Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit mit Sorgearbeit auflegen.

Solange es eine Fortführung und Trennung in männer- versus frauendominierte Berufsfelder gibt, welche aufgrund geschlechterstereotypischer Annahmen Frauen und Männer in der Ausbildung, bei der Bezahlung und den Aufstiegschancen kontinuierlich in tradierte Rollenmuster drängen, muss aktiv gegengesteuert werden.

- Schon beim Berufswahlverhalten muss weiterhin intensiv darauf hingewirkt werden, Berufsorientierung möglichst früh geschlechtersensibel auszurichten, damit Mädchen und Jungen gar nicht erst in ein geschlechterstereotypes Berufswahlverhalten hineinwachsen.
- Es muss eine Reform der Aus- und Weiterbildung geben.
- Die Berufe im SAGE-Bereich (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung) müssen höher und existenzsichernd entlohnt werden, damit die einzelne Frau in einem SAGE-Beruf ökonomisch unabhängig arbeiten kann und die bislang gering bezahlten Sorge- und Pflegeberufe auch von (mehr) Männern gewählt und ausgeübt werden.

Frauen in Führungspositionen
Die Frauenanteile in Führungspositionen sind insgesamt um 6 Prozentpunkte gestiegen und nähern sich inzwischen der Parität (50:50). Im Jahr 2016 waren 40,4 Prozent aller Führungspositionen im Geltungsbereich des LGG mit Frauen besetzt, in 2018 mit 46,5 Prozent. Allerdings wird eine 50:50-Verteilung nur dann erreicht werden, wenn die Zahlen sich weiter in diese Richtung entwickeln. Bislang gibt es eine Diskrepanz zwischen den Geschlechtern: im Jahr 2018 hatten 9,4 Prozent aller beschäftigten Männer, aber nur 5,6 Prozent der Frauen eine Leitungsfunktion inne.

Die ZGF fordert, Anreize zu schaffen, damit der Frauenanteil in Führungspositionen weiterhin steigt.

Teilzeitarbeit
Im Jahr 2018 arbeiteten 13,8 Prozent der Beschäftigten in Leitungsfunktionen in Teilzeit. Dieser Wert ist im Vergleich zum Jahr 2016 um 4,1 Prozentpunkte gestiegen.

Die ZGF fordert, dem Thema: Führung in Teilzeit besondere Aufmerksamkeit zu geben, damit das Ziel des § 4 Absatz 5 LGG eines Frauenanteiles von mindestens 50 Prozent erreicht werden kann.

Wie bereits 2018 angeregt, sollten die Beschäftigten in Teilzeit in allen Dienststellen des Bundeslandes Bremen und in den beiden Stadtgemeinden in diesem Zusammenhang befragt werden, ob sie mit dem Umfang ihrer jeweiligen Beschäftigungszeit zufrieden sind, beziehungsweise an welchen Stellen Wünsche nach einem höheren Stundenumfang bestehen, um dann diese Beschäftigten verstärkt in den Fokus von Aufstockungen zu nehmen.

Entgeltgleichheit
Die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ist im Geltungsbereich des LGG noch nicht erreicht.

Die ZGF fordert, die Entgeltlücke zu schließen. Dies bezieht sich insbesondere auf die Ausgliederungen der Kernverwaltung, weil dort der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern am größten ist.

Beförderungen und Höhergruppierungen
In Relation zum Personalbestand liegt der Anteil bei den Frauen an den Beförderungen und Höhergruppierungen mit 3,5 Prozent niedriger, als der der Männer mit einem Anteil von 4,6 Prozent. Im Jahr 2016 wurde noch ein fast gleicher Anteil mit 5,1 zu 5,0 Prozent zugunsten weiblicher Beschäftigter erreicht – ausgehend von 4,9 zu 8,3 Prozent im Jahr 2000. Aktuell sind die Zahlen also rückläufig.[12]

Die ZGF fordert, dass die Entwicklungen der Frauenanteile im Blick behalten werden und ein besonderes Augenmerk auf Beförderungen und Höhergruppierungen gelegt wird. Wichtig in diesem Zusammenhang sind Personalentwicklungsmaßnahmen, z.B. die Förderung von Frauen durch gezielte Fort- und Weiterbildung.

Befristete Beschäftigung und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
Mehr Frauen als Männer arbeiten in befristeter Beschäftigung – über alle vom Bericht erfassten Bereiche betrifft dies zu 64,4 Prozent Frauen.

Die ZGF fordert, ein besonderes Augenmerk zukünftig auf die hohe Befristungsquote von Frauen zu richten. Die ZGF fordert von den Dienststellenleitungen, verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, um Frauen die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und positive Anreize dafür zu schaffen.

Frauenbeauftragte
Nur 48 Prozent der Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten haben in 2018 eine Frauenbeauftragte gewählt.

Die ZGF fordert von den Dienststellenleitungen, beschäftigte Frauen zu motivieren, sich für dieses Amt zur Verfügung zu stellen.

Freistellung für die Arbeit als Frauenbeauftragte
41 Prozent der Frauenbeauftragten arbeiten ohne Freistellung.
Die **ZGF fordert** Freistellungsregeln für Frauenbeauftragte; in Anlehnung an die Regeln in § 39 Bremisches Personalvertretungsrecht.
Soweit Frauenbeauftragte in den Dienststellen noch keine Freistellung erhalten haben, **fordert die ZGF** die Dienststellenleitungen auf, gemeinsam mit den Frauenbeauftragten Lösungen zu finden, die die Frauenbeauftragten für dieses Amt entlasten.

Frauenförderpläne
43 von 99 Dienststellen haben noch keinen Frauenförderplan.

Die ZGF fordert, dass in allen Dienststellen, auch in denen mit hohem Frauenanteil, einen Frauenförderplan zu erstellen und zeitnah vorzulegen sind sowie bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne konkrete Zeit- und Zielvorgaben aufzunehmen.

Bremische Mehrheitsgesellschaften - Fortbildungen
Bei der Teilnahme von Frauen an externen Fortbildungsveranstaltungen liegt der Frauenanteil bei nur 34,9 Prozent.

Die ZFG fordert, verstärkt Anstrengungen zu unternehmen und positive Anreize zu schaffen, um Frauen die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen.

Bremische Mehrheitsgesellschaften - Frauenbeauftragte

---

[12] Anzumerken ist, dass in 2016 in der Kernverwaltung überproportional viele Beschäftigte durch Neuschaffung von Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst höhergruppiert wurden: 2018 sank die Anzahl der Beförderungen auf 1.458 Beschäftigte und somit gab es 347 Beförderungen weniger als 2016.

Im Bericht werden die Daten von 23 Mehrheitsgesellschaften ausgewertet und dargestellt.
In zwölf von diesen 23 gibt es einen Frauenförderplan.

Die ZGF fordert von den Leitungen der elf Mehrheitsgesellschaften, in denen bislang keine Frauenbeauftragten gewählt wurden, die Frauen zu motivieren, sich für dieses Amt zur Verfügung zu stellen und die Arbeit eines Wahlvorstandes zum nächsten Wahltermin aktiv zu unterstützen, z.B. mit der Einladung zu einer Frauenversammlung.

Mehrheitsgesellschaften - Freistellung von Frauenbeauftragten
Es gibt in den Mehrheitsgesellschaften noch Frauenbeauftragte, die ihr Amt ohne Stundenreduzierungen oder organisatorische Entlastung neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit bewältigen müssen.

Die ZGF fordert von den Leitungen der Mehrheitsgesellschaften, deren Frauenbeauftragte ihr Amt noch ohne Freistellung oder organisatorische Entlastung wahrnehmen, mit den Frauenbeauftragten angemessene und entsprechende Lösungen zu finden.

Mehrheitsgesellschaften – Frauenförderpläne
Von den im LGG-Bericht erfassten 23 Mehrheitsgesellschaften haben zehn einen Frauenförderplan aufgestellt. Allerdings haben 18 der 23 Mehrheitsgesellschaften die Regelungen des Senats zur Gleichstellung aus 2008 in ihre Satzungen übernommen.
Soweit Frauenförderpläne bisher fehlen, **fordert die ZGF** von den Leitungen der Mehrheitsgesellschaften, innerhalb eines Jahres nach Veröffentlichung dieses LGG-Berichts einen Frauenförderplan vorzulegen und bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne konkrete Zeit- und Zielvorgaben aufzunehmen.

B. ZGF-Stellungnahme im Einzelnen

1. Geltungsbereich des LGG ohne Mehrheitsgesellschaften

Horizontale Segregation nach Geschlechtern

Als „horizontale Segregation des Arbeitsmarktes“ wird die starke Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe beziehungsweise Berufsfelder bezeichnet.
Nach wie vor sind die Personalgruppen sehr ungleich besetzt. Frauenanteile über 80 Prozent sind einzig bei den Personalgruppen mit traditionell eher frauendominierten Berufsbildern zu verzeichnen: Angeführt vom Raumpflege- und Küchenhilfspersonal mit einem Frauenanteil von 95,7 Prozent folgen das Erziehungs- und Betreuungspersonal mit 82,2 Prozent. Frauenanteile über 60 Prozent finden sich in frauentypischen Bereichen wie der Gesundheitspflege mit 75,9 Prozent, dem Verwaltungspersonal mit 69,4 Prozent und beim Justizpersonal mit einem Frauenanteil von 69,5 Prozent. Die Veränderungen gegenüber dem vorherigen Bericht sind gering.

Deutlich unterdurchschnittlich sind Frauen dagegen vertreten bei der Feuerwehr mit lediglich 3,2 Prozent (2000: 0,4 Prozent; 2014: 3,2 Prozent; 2016: 3,3 Prozent) sowie bei der Polizei Bremen mit 26,7 Prozent (2000: 9,8 Prozent; 2014: 23,8: Prozent; 2016: 25,2 Prozent) und dem technischen Personal mit 33,4 Prozent (2000: 25 Prozent, 2014: 33,7 Prozent; 2016: 33,8 Prozent). Die Zahlen stagnieren auf einem niedrigen Niveau - nennenswerten Änderungen des Frauenanteils sind nicht zu verzeichnen – ausgenommen bei der Polizei mit einer Steigerung von 1,5 Prozent.

Die Zahlen weisen nach wie vor darauf hin, dass in diesen spezifischen Bereichen noch immer erheblicher Nachholbedarf besteht. Es gilt auch weiterhin **die Empfehlung, mit verstärkten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch durch geschlechtersensiblere Einstellungsverfahren diese Berufsfelder auch für Frauen attraktiver zu machen - die Polizei ist hier positiv zu nennen. Zugleich sollte stärker versucht werden, Männer für die bisher eher weiblich dominierten Bereiche zu gewinnen. Ein Grund für die niedrige Anzahl von Männern im Gesundheitsbereich dürfte die geringe Bezahlung sein.** Die in der Corona-Zeit deutlich zu Tage getretenen Notwendigkeit einer besseren Bezahlung erscheint der ZGF ein wesentlicher Aspekt, um diese Stellen auch für Männer attraktiv zu machen.

Vertikale Segregation nach Geschlechtern

Von der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes spricht man, wenn sich Frauen und Männer sehr ungleich auf die verschiedenen Hierarchiestufen verteilen.

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

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

Bisher haben sich die Geschlechter in den zwei Laufbahngruppen und Einstiegsämtern ungleich verteilt. Dies gilt auch für die Qualifikationsebenen. Anzahlmäßig überwiegen in jeder Qualifikationsebene die weiblichen Beschäftigten. Die Frauenanteile nehmen jedoch mit zunehmendem Anstieg der Qualifikationsebene ab. Während der Frauenanteil in der ersten Qualifikationsebene 78,7 % beträgt, liegt er in der Qualifikationsebene 4 bei 52,3 %, d.h. es findet eine Annäherung der Geschlechteranteile statt, wie auch aus der Laufbahngruppe II im vorangegangenen Bericht ersichtlich. Eine Auswertung der Verteilung der Qualifikationsebenen nach Bereichen und Geschlecht ergibt allerdings ein differenzierteres Bild. So wird deutlich, dass die Anteile der Qualifikationsebenen und auch die Verteilung auf die Geschlechter in den verschiedenen Bereichen teilweise sehr voneinander abweichen. Dies gilt z.B. für Reinigungskräfte, das Erziehungs- und Betreuungspersonal, der Lehrerinnen (Anteil der Frauen

in der Qualifikationsebene 4 höher als die der Männer) sowie des sowie des Forschungs- und Lehrpersonals (45,8 Prozent der Männer arbeiten dort in Qualifikationsebene 4).

Leitungsfunktion und Leitungsebene

Im Jahr 2018 waren 46,5 Prozent aller Führungsfunktionen im Geltungsbereich des LGG mit Frauen besetzt (2016: 40,4 Prozent). Im Vergleich zum Berichtsjahr 2000 hat es eine Steigerung von 19 Prozentpunkten gegeben.

Diese Zahlen können dennoch nicht als repräsentativ für den Geltungsbereich des LGG im Allgemeinen angesehen werden. An den Schulen wird die Führungsposition zu 69,8 Prozent mit Frauen besetzt. Dies “verfälscht“ das Bild – sowohl für Bremen als auch für Bremerhaven. Bereinigt man die Frauenanteile in Bremen in den obersten/senatorischen und zugeordneten Dienststellen, sinken sie auf 44,7 Prozent beziehungsweise 38,8 Prozent ab.

Einerseits nähern sich die Frauenanteile in Führungspositionen sich der Parität. Dennoch gibt es hierbei eine Diskrepanz zwischen den Geschlechtern: im Jahr 2018 hatten 9,4 Prozent aller beschäftigten Männer, aber nur 5,6 Prozent der Frauen eine Leitungsfunktion inne.

Auch der Frauenanteil auf den verschiedenen Leitungsebenen zeigt nach wie vor, dass noch weitere Maßnahmen notwendig sind, um ihn zu steigern.

- In der Leitungsebene 1, der obersten Ebene sind in den Schulen und bei den Ausgliederungen die Leitungspositionen mit mehr als der Hälfte von Frauen besetzt. Dieser Befund ist jedoch nicht repräsentativ für alle Führungspositionen der Leitungsebene 1, zu der auch Staatsräte und Dienststellenleitungen gezählt werden. Und hier zeigt sich: Frauen sind in 2018 bei den obersten/senatorischen Dienststellen oder beim Magistrat Bremerhaven nur etwa zu einem Drittel vertreten.

In Leitungsebene 2 liegen die Frauenanteile in Führungspositionen nur in den Schulen der Kernverwaltung und Bremerhavens über 50 Prozent und sind fast identisch. Im überwiegenden Teil sind Frauen in dieser Leitungsebene mit einer Spannbreite zwischen 34 Prozent bis etwa 43 Prozent im Dienststellenvergleich vertreten.

In der Leitungsebene 3, also der untersten Ebene, zu der zum Beispiel „Teamleitungen“ im Umweltbetrieb gezählt werden, sind die höchsten Frauenanteile zu verzeichnen. Bei den Ausgliederungen und beim Magistrat ist dieses hauptsächlich durch den hohen Anteil an KiTa-Leitungen begründet.

Insgesamt ist die Entwicklung der Frauenanteile von Leitungsfunktionen in den (Sonder-) Bereichen (2016 und 2018) allerdings positiv – bis auf den Magistrat, wo der Frauenanteil um mehr als sechs Prozentpunkte gesunken ist, und die Entsorgungsbetriebe in Bremerhaven sind Zuwächse zu verzeichnen.

Oft korreliert der prozentuale Anteil an Leitungsfunktionen mit dem Frauenanteil in der jeweiligen Dienststelle, wie beispielsweise beim Eigenbetrieb Kita Bremen, (Führungsanteil 85,1 Prozent,

Frauenanteil 89,0 Prozent). Beim Umweltbetrieb Bremen dagegen arbeiten vergleichsweise wenig Frauen (29,9 Prozent) und haben entsprechend einen kleinen Führungsanteil (19,0 Prozent).

Von den weiblichen Beschäftigten mit Leitungsfunktion stehen 23,7 Prozent in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, von den männlichen Beschäftigten sind es 5,2 Prozent. Führung in Teilzeit scheint sich zu etablieren. Ein großer Schritt hin zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wäre es, wenn auch Männer vermehrt von diesem Modell Gebrauch machen würden.
ZGF empfiehlt daher erneut und nachdrücklich Maßnahmen, die darauf hinwirken, dass die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit beide Geschlechter gleichermaßen anspricht und Angebote, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben, auch Männern ermöglicht werden.
Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass trotz der insgesamt positiven Entwicklungen Frauen in Führungspositionen auf bestimmten Ebenen weiterhin unterrepräsentiert bleiben. **Die Steigerung der Frauenanteile in den Leitungsfunktionen auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter hin sollte angestrebt bleiben. Die ZGF empfiehlt auch in diesem Jahr, die vorliegenden Daten und Befunde jeweils zur Grundlage einer gezielten Personalpolitik und Frauenförderung zu machen, um die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auszugleichen oder zu minimieren.**

Strukturmerkmal Entgeltgleichheit
Die Segregation nach Geschlechtern spiegelt sich auch in der statistischen Ungleichheit der Entgelte nach Geschlechtern wider. Frauen sind in den unteren Lohnstufen überproportional vertreten. Im Trend nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Entlohnungsstufe ist. Haben die Entlohnungsstufen 01 und 02 einen Frauenanteil von 87,5 Prozent (2016: 83,6 Prozent) und 90,8 Prozent (2016: 93 Prozent), fällt der Frauenanteil ab der Entlohnungsstufe 16 auf unter 40 Prozent ab, ab Entlohnungsstufe 17 bewegt er sich im unteren 30er Bereich. 2016 fiel er ab Entlohnungsstufe 17 auf unter 30 Prozent ab. 2016 wiesen noch die Entlohnungsstufen 14 bis 23 die höchsten Männeranteile auf. Ausgenommen der Bereich der Entlohnungsstufe 12 und 13, wo zum Beispiel Lehrkräfte angesiedelt sind, stellten Frauen mit 62,5 beziehungsweise 57 Prozent mehr als die Hälfte der Beschäftigten. 2018 hat es insoweit eine Veränderung gegeben, als die Entlohnungsstufen 14 und 15 paritätisch besetzt sind mit 50,0 und 49,9 Prozent. Bis zur Entlohnungsstufe 15 sind die Entlohnungsstufen damit entweder mehrheitlich von Frauen besetzt oder zumindest annähernd paritätisch, so mit 48,2 % in der Entlohnungsstufe 10 und mit 48,7 % in der Entlohnungsstufe 11.

Nach der vorliegenden Berechnungsmethode: Strukturindex befinden sich Frauen in der Stadtverwaltung Bremen durchschnittlich in der Entlohnungsstufe 10, während ihre männlichen Kollegen durchschnittlich in Entlohnungsstufe 11 liegen; die Stadtverwaltung Bremerhaven liegt mit durchschnittlich jeweils der Entlohnungsstufe 9 und 10 etwas darunter. Damit bewegen sich

die Jahre 2014, 2016 und jetzt 2018 auf dem gleichen Entlohnungsstufen-Niveau. Bei den Frauen hat es gegenüber dem vorherigen Bericht lediglich einen Anstieg von 0,03 gegeben, bei den Männern gibt es keinen Anstieg zu verzeichnen. Der Abstand beträgt somit zwischen den Geschlechtern etwa eine Entlohnungsstufe.

Positiv hervorzuheben ist, wie auch im vorherigen Bericht, dass der Strukturindex in der Kernverwaltung gleichwertig bei ungefähr Entlohnungsstufe 11 ist. Am größten bleibt der Lohnabstand bei den Ausgliederungen. Die durchschnittliche Entlohnungsstufe bei Männern liegt dort bei 12, bei Frauen dagegen nur bei 09. (Entsorgungsbetriebe Bremerhaven umgekehrt: Frauen Entlohnungsstufe 9, Männer Stufe 6 – hier ist das besser bezahlte Verwaltungspersonal eher weiblich; Fahrer und Müllwerker sind zumeist männlich).

Insgesamt zeigt das Ergebnis, dass die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern im Geltungsbereich des LGG noch nicht erreicht ist. Die strukturelle Benachteiligung der Frauen besteht nach wie vor.

Beförderung und Höhergruppierung

Der Frauenanteil an den Beförderungen und Höhergruppierungen hat sich seit dem Jahr 2000 von 36,9 Prozent auf 58,7 Prozent erhöht, sinkt aber im Jahr 2018 wieder auf 52,8 Prozent ab. 2016 waren noch in allen Bereichen Frauen jeweils zu über 50 Prozent an den Beförderungen beteiligt, 2018 sind die Werte bei der Kernverwaltung um 10 Prozent von 57,0 Prozent auf 47,3 Prozent gesunken, beim Magistrat in Bremerhaven sogar um gut die Hälfte von 82,4 Prozent auf 40,7 Prozent. In der Kernverwaltung wurden 2016 überproportional viele Beschäftigte durch Neuschaffung von Entgeltgruppen im Sozial-und Erziehungsdienst höhergruppiert, 2018 sank die Anzahl der Beförderungen auf 1.458 Beschäftigte, es gab 347 Beförderungen weniger als 2016.

In Relation zum Personalbestand liegt der Anteil bei den Frauen mit 3,5 Prozent niedriger, als der der Männer mit einem Anteil von 4,6 Prozent - 2016 wurde noch ein fast gleicher Anteil mit 5,1 zu 5,0 Prozent zugunsten weiblicher Beschäftigter erreicht – ausgehend von 4,9 zu 8,3 Prozent im Jahr 2000. Dieser positive Trend hält leider nicht an, die Zahlen sind rückläufig. Die **ZGF regt an, bei Beförderungen die Entwicklung der Frauenanteile im Blick zu behalten; dies gilt insbesondere für die Kernverwaltung und den Magistrat Bremerhaven.**

Stellenbesetzungen

Der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen ist mit 65 Prozent auf dem hohen Niveau von 2000 (64,9 Prozent). 2014 betrug der Anteil der weiblichen Besetzungen 61 Prozent, 2016 64,8 Prozent. Beim Raumpflege- und Küchenhilfspersonal erreicht der Frauenanteil an den Stellenbesetzungen einen Höchststand von 93,82 Prozent, in der Gesundheitspflege sind es 92,3 Prozent, im Erziehungs- und Betreuungsbereich 83,6 Prozent, beim Justizpersonal/ordentliche Gerichte 70,8

Prozent sowie im Lehrbereich 66,8 Prozent und im Verwaltungsbereich 66,7 Prozent. Weiterhin unterrepräsentiert sind Frauen an den Stellenbesetzungen dagegen in den eher männerdominierten Personalgruppen, zum Beispiel bei der Feuerwehr mit 0 Prozent, bei der Polizei mit 26,4 Prozent, beim Strafvollzugspersonal mit 28,6 Prozent und dem technischen Personal mit 38,6 Prozent.

Befristete Besetzungen nehmen einen Anteil von 40,1 Prozent ein; Frauen sind mit 64,4 Prozent davon betroffen gegenüber 74,5 Prozent in 2016. Der Rückgang um 10 Prozent gegenüber 2016 mag auch auf die „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen“ (Neufassung 2018) zurückzuführen sein. Danach sollen Beschäftigungsverhältnisse möglichst unbefristet sein.

Zwar ist die Stellenbesetzungsquote von Frauen recht hoch. Insgesamt sind aber weibliche Beschäftigte weiterhin überproportional in den unteren Lohnstufen vertreten. **Es bedarf weiterhin großer Anstrengungen, um stärker auf ein paritätisches Verhältnis in den typischerweise männerdominierten Personalgruppen hinzuwirken. Den immer noch hohen Anteil an befristeten Einstellungen vor allem von Frauen sieht die ZGF sehr kritisch.**

Arbeitszeitveränderungen

Weibliche Beschäftigte nutzen die Möglichkeit der Arbeitszeitveränderung deutlich häufiger als männliche Beschäftigte. Vor allem Frauen nutzten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit aufzustocken (2018: 84,6 Prozent, 2016: 83 Prozent). Dem gegenüber steht aber auch ein hoher Anteil von Frauen, die ihre Arbeitszeit reduziert haben (2018: 78,7 Prozent, 2016: 77,7 Prozent).

Die Gründe, warum bei den weiblichen Beschäftigten deutlich stärker Arbeitszeitveränderungen zu verzeichnen sind als bei den männlichen Beschäftigten, sollten analysiert werden. Die Annahme liegt nahe, dass Frauen auch in 2018 für den Großteil der familiären Aufgaben zuständig sind. Wenn im nächsten LGG-Bericht die Zahlen aus 2020 ausgewertet vorliegen, muss auch gefragt werden, ob der „Gender Care Gap“, das heisst wieviel Zeit Frauen für unbezahlte Sorgearbeit täglich mehr aufbringen, sich noch vergrößert haben könnte. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Teilzeitbeschäftigung unfreiwillig besteht. **Die ZGF hatte daher in 2018 empfohlen, die Beschäftigten in Teilzeit zu befragen, ob sie mit dem Umfang ihrer jeweiligen Beschäftigungszeit zufrieden sind beziehungsweise an welchen Stellen Wünsche nach einem höheren Stundenumfang bestehen, um dann diese Beschäftigten verstärkt in den Fokus von Aufstockungen zu nehmen.**

Auszubildende

Seit 2000 ist der Frauenanteil an Einstellungen höher als der Frauenanteil an den vorliegenden Bewerbungen; beide Werte steigen kontinuierlich an. Auch gegenüber 2016 ist der Frauenanteil an den Bewerbungen leicht gestiegen (53,6 Prozent gegenüber 49,4 Prozent in 2016). Trotzdem

wurden - bezogen auf sämtliche Einstellungen - prozentual weniger Frauen eingestellt (59,5 Prozent gegenüber 61,8 Prozent in 2016). **Sollte sich diese Entwicklung fortsetzen, müssten die Gründe genauer analysiert werden.**

Werden in der Kernverwaltung überproportional mehr Frauen eingestellt, ist der Frauenanteil in den traditionell männerdominierten Bereichen noch stark ausbaufähig (Feuerwehr Bremen: 9,9 Prozent Bewerberinnen – keine Einstellung in 2018 und eine Einstellung zur Brandmeisteranwärterin beim Magistrat Bremerhaven; Polizei: 35,1 Prozent Bewerberinnen – 41 Einstellungen, das macht eine Quote von 28,7 Prozent).

Insgesamt bleibt festzustellen, dass sich das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten von Frauen (und Männern) nicht verändert hat. Im Jahr 2018 entfallen allein 37,0 Prozent der Ausbildungsverhältnisse von Frauen auf Referendariate an Schulen. Eine weitere große Gruppe Frauen wurde in verschiedenen Berufsfeldern der Verwaltung eingestellt, gefolgt von Ausbildungen im Bereich der Sozialarbeit und Sozialpädagogik sowie zur Erzieherin. Die Frauenanteile bei der Polizei und beim sonstigen technischen Personal haben sich seit 2016 verringert. Ein Anstieg des Frauenanteils beim bautechnischen Personal auf 42,9 Prozent erklärt sich damit, dass 2016 in dem Bereich gar keine Frau eingestellt worden war (2018: 3 Frauen von 7 Einstellungen).

Erneut wird deutlich, dass weiterhin intensiv darauf hingewirkt werden muss, Berufsorientierung möglichst früh geschlechtersensibel auszurichten, damit Mädchen und Jungen gar nicht erst in ein geschlechterstereotypes Berufswahlverhalten hineinwachsen. Auch im öffentlichen Dienst müssen Anstrengungen unternommen werden, um sogenannte „geschlechteruntypische“ Berufsfelder für Menschen aller Geschlechter attraktiv zu machen und dafür zu werben und die Bedingungen so zu gestalten, dass sich junge Frauen vermehrt auf technische beziehungsweise männerdominierte Bereiche orientieren.

Fort- und Weiterbildung

2018 beträgt der Frauenanteil an Fortbildungen 60,2 Prozent. Auffällig ist der hohe Frauenanteil an Führungsfortbildungen mit 67,4 Prozent. Kommt dieser zustande, weil Frauen eher ein Bedürfnis haben, sich im Bereich Führung (weiter) zu qualifizieren, während mehr Männer davon ausgehen, dass sie Führungsqualitäten bereits automatisch mitbringen? Dies wäre interessant zu analysieren.

Entsendung in Gremien

Zu diesem Aspekt ist festzustellen, dass § 5 LGG zur Benennung und Entsendung in Gremien nicht mehr zeitgemäß ist und bei nächster Gelegenheit geändert werden muss. Die Klassifizierung von Gruppen und Organen als „Gremien“ ist anzupassen.

In diesem Jahr lag die Frauenquote bei Entsendungen in die vom Bericht erfassten Gremien bei 53,1 Prozent. Damit hat sich der Frauenanteil seit dem Jahr 2000 von 31,1 Prozent deutlich erhöht, hat aber den Höchststand aus dem Jahr 2014 mit 53,8 Prozent noch nicht wieder erreicht. Im Jahr 2018 haben Frauen bei den Delegationen mit 62,7 Prozent, den Konferenzen mit 61,6 Prozent und den repräsentativen Funktionen mit 60,0 Prozent (2016: 70,7 Prozent) stets Werte über 60 Prozent erreicht. Bei Veranstaltungen liegt der Wert bei 59,9 Prozent, bei den sonstige Gremien beträgt er 55,2 Prozent, im Arbeitsschutzausschuss 53,8 sowie in Personalauswahlgremien 52,6 Prozent. Hier sind ebenfalls sehr gute Werte erzielt worden und die gesetzlich geforderte Frauenquote von mindestens 50 Prozent ist gegeben.
Nicht ganz erfüllt wird die gesetzlich geforderte Frauenquote dagegen bei Entsendung in öffentliche Ämter mit 47,3 Prozent und in Kommissionen mit 47,3 Prozent.
Festzustellen ist einerseits, dass es hinsichtlich der Kommissionen eine Steigerung von 10 Prozentpunkten gab, hinsichtlich der repräsentativen Funktionen ist allerdings ein erheblicher Rückgang von 70,7 auf 60,0 Prozent gegenüber 2016 zu verzeichnen.

Das ZGF wertet den hohen Frauenanteil an den Entsendungen in Gremien auch im Jahr 2018 als besonders erfreulich, zeigt dieser doch, dass sich in den Dienststellen eine höhere Akzeptanz des LGG und Wertschätzung der Fähigkeiten von Frauen entwickelt. In den derzeit wenigen Fällen einer noch vorhandenen knappen Unterrepräsentanz von Frauen sind die Dienststellenleitungen gefordert, die Quote des LGG künftig zu erfüllen.

Frauenbeauftragte

In dem Bericht sind 175 Dienststellen einbezogen worden. Diese wurden durch Zusammenfassung für die Darstellung auf 106 Dienststellen als Bezugsgröße reduziert. Von den 106 Dienststellen sind in 71 Dienststellen Frauenbeauftragte sowie Stellvertreterinnen vorhanden, dies entspricht einem Deckungsgrad von 67,0 Prozent. Insgesamt werden 92,4 Prozent aller weiblichen Beschäftigten des LGG-Geltungsbereiches durch eine Frauenbeauftragte vertreten. Am niedrigsten sind die Werte des Magistrats Bremerhaven: 75 Prozent der Dienststellen (das heißt sechs von acht) haben eine Frauenbeauftragte und die dort gewählten Frauenbeauftragten vertreten die Belange von 87,2 Prozent der weiblichen Beschäftigten dort. Zum Vergleich: im Jahr 2016 sah die Quote etwas besser aus: 97,4 Prozent aller weiblichen Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG standen Frauenbeauftragte zur Verfügung, 2014 lag diese Quote dagegen bei nur bei 81,3 Prozent.

Es wird als überaus positiv begrüßt, dass so viele weibliche Beschäftigte durch eine Frauenbeauftragte vertreten werden. Steigerungspotential ist neben dem Magistrat Bremerhaven allerdings auch bei den kleineren und mittleren Dienststellen mit weniger als 100 beziehungsweise bis zu 500 Beschäftigten vorhanden - dies war auch schon im Jahr 2016 ersichtlich. Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigte haben in 2018 nur zu 48 Prozent eine Frauenbeauftragte gewählt,

Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten zu 79,5 Prozent. **Die ZGF appelliert daher erneut an die Dienststellenleitungen, in deren Dienststellen keine Frauenbeauftragten gewählt wurden, die Frauen zu motivieren, sich für dieses Amt zur Verfügung zu stellen.**

Bei den Freistellungen ist die negative Entwicklung etwas gebremst worden. Insgesamt hat sich die Zahl der Freistellungen gemessen an den Darstellungen im LGG Bericht von 2016 in der Anzahl wieder etwas verbessert. 2018 erhielten 41 Prozent der Frauenbeauftragten keine Freistellung, nach dem LGG Bericht 2016 waren es noch 43,2 Prozent – dagegen 2014 nur 35,5 Prozent der Frauenbeauftragten, die gar keine Freistellung erhielten. Diese Frauenbeauftragten müssen ihre Tätigkeit ohne Stundenreduzierungen neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit bewältigen. Bei den Stellvertreterinnen ist eine Verschlechterung zu verzeichnen: 47,2 Prozent sind ohne Freistellung gegenüber nur 33 Prozent in 2016, aber 56,3 Prozent ohne Freistellung im Jahr 2014. **Da Appelle zu dieser Situation nicht genügen, fordert die ZGF verbindliche Regelungen in Anlehnung an die Freistellungen für die Arbeit der Personalräte, siehe § 39 BremPersVG.**

Frauenförderpläne

Im Jahr 2018 verfügen 57 von 99 Dienststellen im LGG-Bereich über einen Frauenförderplan, entsprechend 57,6 Prozent - 2016 waren es noch 59 Dienststellen (59,6 Prozent). Es ist also wiederum ein leichter Rückgang im Vergleich zum letzten Bericht zu verzeichnen. Von den 57 Dienststellen, in denen Frauenförderpläne erstellt wurden, hat eine Dienststelle weder Zeit noch Zielvorgaben vereinbart und bei drei Dienststellen fehlt die Begründung für das Fehlen von Zielvorgaben. Nach dem LGG sollen Frauenförderpläne Zeit- und Zielvorgaben enthalten. Diese sollen eine Kontrolle ermöglichen, ob die gesetzten Ziele bis zum festgelegten Zeitpunkt umgesetzt wurden oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. **Die ZGF appelliert deshalb erneut an diese Dienststellen, ihre Haltung zu ändern und bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne konkrete Zeit- und Zielvorgaben aufzunehmen.**

42 Dienststellen haben keinen Frauenförderplan erstellt (2014 waren es 36 Dienststellen), damit sind 8,1 Prozent aller Frauen im Geltungsbereich des LGG in Dienststellen ohne Frauenförderplan beschäftigt. Kleinere Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten haben dabei anteilig am geringsten Frauenförderpläne erstellt. Als Gründe für das Fehlen von Frauenförderplänen in den Dienststellen wurden -wie schon in den letzten Berichten- ein geringer Personalbestand und/oder insbesondere ein hoher Frauenanteil gemeldet. Vier Dienststellen erstellen oder aktualisieren derzeit einen Frauenförderplan. In acht Dienststellen wurden für das Fehlen eines Frauenförderplans „sonstige Gründe“ angegeben und bei neun Dienststellen wurde „keine Angabe von Gründen“ gemacht. **Die ZGF weist erneut darauf hin, dass auch in Dienststellen mit hohem Frauenanteil ein Frauenförderplan erstellt werden soll und erwartet von den**

Dienststellenleitungen, von denen Frauenförderpläne bisher fehlen, zeitnah einen Frauenförderplan vorzulegen.

Im LGG-Bericht wird angemerkt: „Es ist davon auszugehen, dass vereinzelte Dienststellen der Kernverwaltung und der Ausgliederungen zwar über einen Frauenförderplan verfügen, aber keine Einträge in das Personalverwaltungssystem PuMa Online vorgenommen haben (siehe auch Kapitel 2.2 auf Seite 2).“ **Die ZGF weist darauf hin, wie wichtig es ist, dass Dienststellen innerhalb der gesetzten Frist ihre Aktivitäten zugunsten der Frauenförderung vollständig und korrekt in das Personalverwaltungssystem PuMa eintragen.**

Der Magistrat nebst Entsorgungsbetrieben Bremerhaven steht mit der Erfassung von 100% Frauen, das heißt aller weiblichen Beschäftigten, durch einen einzigen Frauenförderplan vorbildlich da. Tatsächlich gibt es einen neuen Frauenförderplan, der für „den Bereich des Magistrats der Stadt Bremerhaven mit Ausnahme der als Sondervermögen geführten Einrichtungen“ (Ziffer 1, Satz 1 des Frauenförderplans) gilt[13]. Positiv hervorzuheben in diesem Frauenförderplan sind die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten unter Ziffer 10. Personaldaten sind in dem aktuellen „Frauenförderplan 2019 – 2023“ allerdings nicht enthalten; es wird darauf verwiesen, dass bereichsspezifische Regelungen bzw. Maßnahmen sowie die Zeit- und Zielvorgaben auf der Grundlage der Analyse über die Beschäftigtenstruktur für die einzelnen Dezernate bzw. Ämter erstellt werden (siehe Ziffer 1, Satz 4).

Die ZGF begrüßt die Schritte zu einem neuen Frauenförderplan des Magistrats. Zur Fortschreibung ist eine Kommission unter Beteiligung der ZGF vorgesehen.

Widerspruchsverfahren und Klagen im Geltungsbereich des LGG

Die Zahl der Widerspruchsverfahren hat sich gegenüber dem Bericht aus dem Jahr 2016 von zehn auf 20 Fälle verdoppelt. Von den insgesamt 20 Widerspruchsverfahren betreffen zwölf Beförderungen/Höhergruppierungen.

Die Anzahl der Klagen hat sich von drei gegenüber 2016 auf 13 in 2018 mehr als vervierfacht. Nach dem Niedrigstand des Jahres 2016 hinsichtlich Widerspruchsverfahren und Klagen ist ein Aufwärtstrend zu verzeichnen Über zehn der 13 Klagen wurde noch nicht entschieden.

Die ZGF bittet die Senatorinnen und Senatoren, den Magistrat der Stadt Bremerhaven sowie die Leitungen aller Stellen im Geltungsbereich des LGG, der ZGF Urteile zu Klagen zur Verfügung zu stellen.

13 Die Feuerwehr Bremerhaven hat einen separaten Frauenförderplan, unterzeichnet vom zuständigen Dezernenten und der Frauenbeauftragten der Feuerwehr.

2. Bremische Mehrheitsgesellschaften

In Bremen gibt es insgesamt 47 Mehrheitsgesellschaften. In der Berichterstattung 2018 wurden die Daten von 23 Mehrheitsgesellschaften ausgewertet. Ausgenommen wurden Mehrheitsgesellschaften ohne Personal und unter sechs Mitarbeiter*innen sowie weitere durch Senatsbeschluss vom 26.08.2008 vom Personalcontrolling freigestellte Gesellschaften. In den 23 erfassten Mehrheitsgesellschaften beträgt der Frauenanteil 69,5 Prozent. Er ist gegenüber 2016 (70,3 Prozent) leicht gesunken. Die bereits bekannten großen Unterschiede zwischen den Gesellschaften bleiben bestehen: Der Frauenanteil bewegt sich zwischen 87,0 Prozent und 15,4 Prozent. Bereiche, in denen Frauen im Personalbestand stark vertreten sind ist u.a. der Gesundheitsbereich, hier werden hohe Frauenanteile erzielt. Positiv festzustellen ist, dass es in den stark männerdominierten Gesellschaften auch signifikante Anstiege des Frauenanteils gibt, zum Beispiel bei der Werkstatt Nord gGmbH von 5,6 in 2014 auf 10,4 Prozent in 2016 und jetzt 15,4 Prozent.

Beschäftigungsumfang

In den 23 bremischen Mehrheitsgesellschaften, die Daten für den aktuellen Bericht geliefert haben, ist die Teilzeitquote um 1,2 Prozentpunkte gegenüber dem letzten Berichtsjahr auf 46,9 Prozent weiter gestiegen. Weibliche Beschäftigte arbeiten deutlich häufiger als männliche Beschäftigte in Teilzeit (57,5 Prozent). Interessant ist, dass bei den männlichen Beschäftigten die Teilzeitquote um mehr als vier Prozentpunkte angestiegen ist (2018: 22,8 Prozent). Der Teilzeitanteil der weiblichen Beschäftigten ist in der Personalgruppe der Raumpflegerinnen und Raumpfleger sowie Küchenhilfspersonal mit 61,5 Prozent am höchsten. **Die hohe Teilzeitquote gerade in den niedrigen Entlohnungsstufen ist im Hinblick auf die Notwendigkeit einer existenzsichernden Beschäftigung sehr kritisch zu sehen. Die ZGF empfiehlt, dass in den Bereichen mit niedrigen Verdienstmöglichkeiten, in denen überwiegend Frauen arbeiten und davon viele in Teilzeit (wie beispielsweise auch in der Gesundheitspflege) genauer analysiert wird, warum sie dies tun. Sollte es an den Arbeitsbedingungen/-Zeiten und spezifischen Belastungen aufgrund von arbeitsbedingtem Stress liegen, müssen die Arbeitgeber*innen dafür Sorge tragen, diese Faktoren zu verringern.**

Leitungsfunktionen

Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen lag im Jahr 2018 bei 44,3 Prozent und ist damit um knapp ein Prozent gegenüber 2016 gestiegen. Leider fehlen die Zahlen der Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH (GeNo Dienstleistungen) zu Leitungsfunktionen, von daher lassen sich keine Aussagen über die Gesamtquote treffen. Die GeNo-Dienstleistungen GmbH hat 702 Beschäftigte (in 2018), die in den Bereichen der Unterhaltsreinigung, Empfangs- und Sicherheitsdienste, Transport, Lager- und Inhouse-Logistik tätig sind. Sicherlich gibt es hier auch besetzte Leitungsfunktionen.

Nur 6,2 Prozent der Frauen, die in den bremischen Mehrheitsgesellschaften beschäftigt sind, üben eine Leitungsfunktion aus. Dem gegenüber stehen dreimal so viele Männer. **Deutlich wird jedoch: Um eine paritätische Besetzung von Leitungsfunktionen auf allen Ebenen zu erreichen, sind weitere Anstrengungen notwendig. Gerade in der ersten Leitungsebene finden sich noch immer zu wenig Frauen (siehe zum Beispiel die Universität Bremen mit 1 Frau und 3 Männern).**

Stellenbesetzungen

56,8 Prozent der Stellen in den 14 bremischen Mehrheitsgesellschaften wurden mit Frauen besetzt. Dieser Anteil ist gegenüber dem Berichtsjahr 2016 leicht gesunken. Dabei unterscheidet sich der Frauenanteil bei den befristet (55,6 Prozent) und den unbefristet eingestellten Beschäftigten (57,8 Prozent) nur leicht.

Auszubildende

Bei den neu eingestellten Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei 74,9 Prozent. Dies ist vornehmlich auf die hohe Anzahl der Krankenpflegeschülerinnen zurückzuführen. Da aber für diesen Ausbildungsberuf keine Bewerbungszahlen geliefert wurden, ist die Bewerbungsquote der Frauen, die 2016 bei 68,5 Prozent lag, in diesem Bericht nicht aussagekräftig.

Höhergruppierung und Beförderung

Im Berichtszeitraum 2018 ist noch immer eine leichte Diskrepanz bei den Höhergruppierungen festzustellen. Der Frauenanteil der Beförderungen lag durchschnittlich bei 45,2 Prozent und ist damit im Vergleich zu 2016 um 14,8 Prozentpunkte gestiegen. Das ist erfreulich, jedoch ist es wünschenswert, dass der Anteil weiter steigt; 2014 lag er noch bei 52 Prozent.

Fort- und Weiterbildung

Bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften war der Geschlechteranteil an internen Veranstaltungen nahezu ausgeglichen im Sinne der Parität, wohingegen bei externen Veranstaltungen der Frauenanteil bei nur 34,9 Prozent lag und gegenüber 2016 weiter gesunken ist.

Die ZGF empfiehlt, verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, um Frauen die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und positive Anreize dafür zu schaffen.

Frauenbeauftragte

In den bremischen Mehrheitsgesellschaften steht 93,4 Prozent aller weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zur Verfügung. In über der Hälfte, das heißt 52,2 Prozent (2016 noch: 43,5 Prozent) der Gesellschaften gibt es eine Frauenbeauftragte. Der kontinuierliche Anstieg seit 2010

von 17,4 Prozent bis zum Berichtsjahr 52,2 Prozent ist bemerkenswert, wenn auch noch zu viele Mehrheitsgesellschaften, nämlich 5 von den im Bericht erfassten 23 Mehrheitsgesellschaften, sowie weitere der 47 in Tabelle 22 des Berichts ohne Frauenbeauftragte sind. Es ist nach wie vor so, dass je kleiner der Betrieb ist, desto seltener eine Frauenbeauftragte gewählt wird (Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten: 40 Prozent (gegenüber 36,4 Prozent in 2016; Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigte: 54,5 Prozent gegenüber 50 Prozent in 2016; Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten in beiden Berichtsjahren: 100 Prozent).

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

Aktuell sind es in dem Jahr 2016 noch 3 von 16 Frauenbeauftragten (2018: 18,8 Prozent; 2016: 31,3 Prozent; 2014: 35,7 Prozent) und 9 von 14 Stellvertreterinnen (2018: 64,28 Prozent; 2016: 81,8 Prozent; 2014: 100 Prozent), die ihre Tätigkeit als Frauenbeauftragte ohne Stundenreduzierungen oder organisatorische Entlastung neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit bewältigen müssen. Gegenüber den Vorjahren stellt dies erneut eine Verbesserung dar und es erscheint ein Umdenken erkennbar.

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

Frauenförderpläne in den Mehrheitsgesellschaften

Von den 23 Mehrheitsgesellschaften haben 10 einen Frauenförderplan aufgestellt, was einen Anteil von 43,5 Prozent bedeutet. Während seit 2010 (28,6 Prozent) bis 2016 eine deutliche Steigerung erreicht wurde, ist jetzt ein Rückgang um ca. 10 Prozent zu verzeichnen. Die erfreuliche Entwicklung, die durchaus noch ausbaufähig war, wurde dadurch zunächst gestoppt.

Schlussbemerkungen

Wie auch die letzten Berichte dokumentiert der aktuelle Bericht anschaulich, in welchen Dienststellen und Bremischen Mehrheitsgesellschaften Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellung zu verzeichnen sind und wo vermehrte Frauenfördermaßnahmen erforderlich sind, um eine paritätische Frauenrepräsentanz zu erreichen.

Insgesamt ist die Entwicklung erfreulich. Der Frauenanteil bei den Stellenbesetzungen und bei den Beschäftigten hat kontinuierlich zugenommen. Dennoch zeigt der Bericht 2020 (mit den Zahlen aus 2018) auf, dass eine Parität von Frauen und Männern noch nicht erreicht wurde. Eine

starke weibliche Dominanz in eher unteren Lohnstufen, ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter in noch traditionell-geschlechtergeprägten Berufen sowie Führungspositionen mit nur 40-prozentiger weiblicher Besetzung zeigen sehr deutlich, dass weitere Anstrengungen notwendig sind, um ein paritätisches Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu erreichen.
Es sollten unter anderem stärker als bisher Mitarbeiterinnen motiviert werden, sich für das Amt der Frauenbeauftragten zur Verfügung zu stellen. Zu ihrer Motivation würde beitragen, wenn die potentiellen Frauenbeauftragten wissen, dass sie ihr Amt auch mit einer dem Aufwand entsprechenden Freistellung innerhalb des Dienstes ausüben können. Dienststellen, in denen es Frauenbeauftragte gibt, sollten deshalb Sorge für die Entlastung der Frauenbeauftragten tragen, sei es durch konkrete Freistellungsregelungen oder organisatorische Maßnahmen. Das gilt insbesondere auch für die Mehrheitsgesellschaften.

Ein besonderes Augenmerk sollte zukünftig der hohen Teilzeit- und Befristungsquote von Frauen gelten. Besonders bei der Teilzeitbeschäftigung ist zu unterscheiden, ob so häufig eine Teilzeitbeschäftigung besteht, weil es der Wunsch der Beschäftigten ist, oder tatsächlich ein höherer Umfang der Beschäftigung gewollt ist. Die ZGF empfiehlt daher, die Beschäftigten in Teilzeit zu befragen, ob sie mit ihrem Umfang der Beschäftigung zufrieden sind beziehungsweise an welchen Stellen Wünsche nach einem höheren Stundenumfang bestehen, um dann diese Beschäftigten verstärkt in den Fokus von Aufstockungen zu nehmen.

Da weibliche Beschäftigte eine deutlich höhere Teilzeitquote aufweisen, die Teilzeitquote in Leitungsfunktionen bisher aber nur einen geringen Anteil darstellt, sollte die Vereinbarkeit von Leitungsfunktion und Teilzeit stärker in den Fokus gerückt werden.

Leider fehlen im Bericht die Angaben der GeNo-Dienstleistungen GmbH zu Teilzeitanteilen und Führungspositionen sowie Angaben der GeNo gGmbH Klinikverbund Bremen zu Bewerbungen von Ausbildungsplätzen, die die Frauenanteile noch verändern würden.

Insgesamt schafft der vorliegende Bericht 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 eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber ansetzen kann, um Geschlechterungleichheiten zu beseitigen.

Tabellenanhang

Anlagenverzeichnis

Anlage 1: Personalbestand nach Bereichen (2018) 1

Anlage 2: Leitungsebenen in den Bereichen und Dienststellen (2018) 6

Anlage 3: Prozentuale Aufteilung der Beschäftigten an den Personalgruppen nach Geschlecht (2018) 19

Anlage 4: Frauenanteile in den Personalgruppen nach Bereichen (2000, 2016 und 2018)19

Anlage 5: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2016 und 2018).. 21

Anlage 6: Geschlechteranteile in den Statusgruppen nach Bereichen (2016 und 2018) .. 22

Anlage 7: Anteile der Beamtinnen an den weiblichen und Beamte an den männlichen Beschäftigten in den Bereichen (2016 und 2018)..... 22

Anlage 8: Beschäftigte in den Qualifikationsebenen und in den Bereichen nach Köpfen und prozentualen Anteilen (2018) 23

Anlage 9: Zuordnung der Entlohnungsstufen..... 24

Anlage 10: Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2018)..... 25

Anlage 11: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2018)..... 25

Anlage 12: Strukturindex nach Personalgruppe und Geschlecht in den Bereichen (2018). 26

Anlage 13: Beschäftigungsumfang nach Personalgruppen und Geschlecht in den Bereichen (2018) 27

Anlage 14: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Qualifikationsebenen nach Geschlecht in den Bereichen (2018)..... 29

Anlage 15: Oberste/senatorische Dienststellen (oberste Landesbehörden), 2018 30

Anlage 16: Zuordnung der Leitungsfunktionen zu den Leitungsebenen..... 31

Anlage 17: Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen (2016 und 2018)..... 32

Anlage 18: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 – 19 (2018)..... 32

Anlage 19: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2016 und 2018) 33

Anlage 20: Entwicklung der Frauenanteile von Leitungsfunktionen in den Bereichen (2016 und 2018) 34

Anlage 21: Frauenanteile in den Leitungsebenen in den Bereichen (2018) 34

Anlage 22: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2000, 2016 und 2018) 35

Anlage 23: Beförderungen und Höhergrupperungen in den Bereichen nach Personalgruppen (2018) 35

Anlage 24: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen innerhalb der Geschlechter (2016 und 2018)..... 37

Anlage 25: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen (2018)..... 37

Anlage 26: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen in den Bereichen (2018)..... 37

Anlage 27: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2018)..... 39

Anlage 28: Frauenanteile an Stellenbesetzungen in einzelnen Dienststellen nach Bereichen (2018) 39
Anlage 29: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2018) 40
Anlage 30: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen (2018) 40
Anlage 31: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen und am Bestand nach Qualifikationsebenen in den Bereichen (2018) 40
Anlage 32: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Qualifikationsebenen (2018) 41
Anlage 33: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2018) 42
Anlage 34: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2018) 43
Anlage 35: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden (2000 bis 2018) 43
Anlage 36: Anzahl der gestellten und genehmigten Anträge an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht (2018) 44
Anlage 37: Teilnehmerzahlen an Fortbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht (2018) 44
Anlage 38: Anlage: Differenzierung sonstige Fortbildungen nach Bereichen (2018) 44
Anlage 39: Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2018) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften 45
Anlage 40: Entwicklung der Anteile an Entsendungen in Gremien (2000 bis 2018) 45
Anlage 41: Entwicklung der Frauenanteile an Entsendungen in Gremien (2000, 2016 und 2018) 45
Anlage 42: Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien nach Bereichen (2018) 46
Anlage 43: Gewählte Frauenbeauftragte im Geltungsbereich des LGG (2000 bis 2018) 47
Anlage 44: Anteile der Dienststellen mit Frauenbeauftragten nach Dienststellengröße (2018) 49
Anlage 45: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2018) 50
Anlage 46: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2018) 52
Anlage 47: Dienststellen mit einem Frauenförderplan (2016) 53
Anlage 48: Dienststellen ohne Frauenförderplan unter Angabe von Begründungen für das Fehlen (2018) 55
Anlage 49: Dienststellen mit Frauenförderplan jedoch ohne Zeit- und/oder Zielvorgaben mit Begründung für das Fehlen (2018) 57
Anlage 50: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2018) 57
Anlage 51: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2018) 57
Anlage 52: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigen nach Geschlecht (2018) 57

Anlage 53: Anteile der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppen und Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018) 58
Anlage 54: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018) 58
Anlage 55: Frauenanteile in den Leitungsebenen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018) 59
Anlage 56: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2018) 59
Anlage 57: Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2018) 60
Anlage 58: Frauenbeauftragte in den Mehrheitsgesellschaften nach Größenkategorie (2018) 60
Anlage 59: Übersicht der Dienststellen mit mindestens einer Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2018) 61
Anlage 60: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2018) 61

Anlage 1: Personalbestand nach Bereichen (2018)

Kernverwaltung	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Amt für Soziale Dienste	733	229	962	76,2 %
Amt für Straßen und Verkehr	74	186	260	28,5 %
Amt für Versorgung und Integration	73	24	97	75,3 %
Amtsgericht Bremen	278	104	382	72,8 %
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	47	14	61	77,0 %
Amtsgericht Bremerhaven	67	34	101	66,3 %
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	19	8	27	70,4 %
Aus- und Fortbildungszentrum	29	18	47	61,7 %
Bauamt Bremen-Nord	19	10	29	65,5 %
Bremische Bürgerschaft	46	23	69	66,7 %
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	17	0	17	100,0 %
Bürgeramt	154	41	195	79,0 %
Der Senator für Inneres	107	80	187	57,2 %
Der Senator für Justiz und Verfassung	56	44	100	56,0 %
Der Senator für Kultur	24	15	39	61,5 %
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	294	229	523	56,2 %
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	189	128	317	59,6 %
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit	31	14	45	68,9 %
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz	10	6	16	62,5 %
Die Senatorin für Finanzen (inkl. Allg. Bewilligungen)*	330	272	602	54,8 %
Die Senatorin für Kinder und Bildung	152	60	212	71,7 %
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend, Frauen, Integration und Sport	214	122	336	63,7 %
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz	99	42	141	70,2 %
Eichamt des Landes Bremen	3	9	12	25,0 %
Feuerwehr	39	558	597	6,5 %
Finanzamt Bremen	268	138	406	66,0 %
Finanzamt Bremerhaven	141	74	215	65,6 %
Finanzamt für Außenprüfung	76	91	167	45,5 %
Finanzgericht	8	5	13	61,5 %
Förderzentren	116	30	146	79,5 %
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	4	3	7	57,1 %
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	47	64	111	42,3 %
Gesundheitsamt Bremen	181	34	215	84,2 %
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	22	35	57	38,6 %
Gymnasien und durchgängige Schulen mit Abitur	424	259	683	62,1 %
Hanseatisches Oberlandesgericht inkl. Justizprüfungsamt	26	13	39	66,7 %
Hansestadt Bremisches Hafenamt	10	73	83	12,0 %
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	12	11	23	52,2 %
Jobcenter Bremen	246	142	388	63,4 %
Justizvollzugsanstalt Bremen	126	264	390	32,3 %
Landesamt für Denkmalpflege	3	5	8	37,5 %
Landesamt für Verfassungsschutz	29	38	67	43,3 %
Landesarbeitsgericht	5	4	9	55,6 %

*Erst nach der Bürgerschaftswahl im Jahr 2019 änderte sich der Dienststellenname in "Der Senator für Finanzen". Die in 2018 geltende Bezeichnung "Die Senatorin für Finanzen" wird deshalb in den Tabellen des Tabellenanhangs beibehalten.

Fortsetzung Anlage 1

Kernverwaltung	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Landesarchäologe	3	4	7	42,9 %
Landeshauptkasse	101	86	187	54,0 %
Landesinstitut für Schule	66	45	111	59,5 %
Landessozialgericht	7	5	12	58,3 %
Landeszentrale für politische Bildung	7	3	10	70,0 %
Landgericht Bremen	77	43	120	64,2 %
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	42	40	82	51,2 %
Migrationsamt	73	51	124	58,9 %
Oberschulen	1.395	723	2.118	65,9 %
Oberverwaltungsgericht	9	3	12	75,0 %
Ordnungsamt	86	50	136	63,2 %
Polizei Bremen	771	1.919	2.690	28,7 %
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	24	13	37	64,9 %
Schulen der Primarstufe	1.460	168	1.628	89,7 %
Schulen des Sekundarbereichs II	770	620	1.390	55,4 %
Senatskanzlei	32	36	68	47,1 %
Soziale Dienste der Justiz	26	11	37	70,3 %
Sozialgericht	36	15	51	70,6 %
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	139	54	193	72,0 %
Staatsarchiv	11	11	22	50,0 %
Stadtteilmanagement	33	23	56	58,9 %
Statistisches Landesamt	35	42	77	45,5 %
Verwaltungsgericht	21	11	32	65,6 %
Verwaltungsschule	7	7	14	50,0 %
Kernverwaltung insgesamt	**10.288**	**7.609**	**17.897**	**57,5 %**

Sonderhaushalte	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Hochschule Bremen	249	289	538	46,3 %
Hochschule Bremerhaven	94	114	208	45,2 %
Hochschule für Künste	81	75	156	51,9 %
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	47	11	58	81,0 %
Staats- und Universitätsbibliothek	102	38	140	72,9 %
Universität Bremen	1.724	1.767	3.491	49,4 %
Sonderhaushalte insgesamt	**2.297**	**2.294**	**4.591**	**50,0 %**
Eigenbetriebe Bremen				
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	2.093	259	2.352	89,0 %
Musikschule Bremen	31	18	49	63,3 %
Performa Nord	272	112	384	70,8 %
Stadtbibliothek	104	30	134	77,6 %
Umweltbetrieb Bremen	122	286	408	29,9 %
Volkshochschule	82	33	115	71,3 %
Werkstatt Bremen	182	177	359	50,7 %
Eigenbetriebe insgesamt	**2.886**	**915**	**3.801**	**75,9 %**

Fortsetzung Anlage 1:

Anstalten des öffentlichen Rechts des Landes Bremen	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Die Bremer Stadtreinigung AöR	83	106	189	43,9 %
Immobilien Bremen	527	358	885	59,5 %
Studierendenwerk Bremen	256	87	343	74,6 %
Anstalten des öffentlichen Rechts insgesamt	**866**	**551**	**1.417**	**61,1 %**
Stiftungen des öffentlichen Rechts des Landes Bremen				
Focke-Museum	26	15	41	63,4 %
Übersee-Museum	41	15	56	73,2 %
Stiftungen des öffentlichen Rechts insgesamt	**67**	**30**	**97**	**69,1 %**
Ausgliederungen insgesamt	**6.116**	**3.790**	**9.906**	**61,7 %**

Magistrat Bremerhaven	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Allgemeine Verwaltungsdienste				
Magistratsdirektor	2	1	3	66,7 %
Magistratskanzlei	8	6	14	57,1 %
Referat für Wirtschaft	6	4	10	60,0 %
Büro der Stadtverordnetenversammlung	4	0	4	100,0 %
Personalamt	55	20	75	73,3 %
Arbeitssicherheit	3	0	3	100,0 %
Rechnungsprüfungsamt	6	3	9	66,7 %
Stadtkämmerei	5	11	16	31,3 %
Stadtkasse	10	10	20	50,0 %
Steueramt	7	2	9	77,8 %
Rechts- und Versicherungsamt	10	3	13	76,9 %
Standesamt	8	5	13	61,5 %
Kulturamt	6	2	8	75,0 %
Stadtarchiv	4	4	8	50,0 %
Stadtbibliothek	24	4	28	85,7 %
Volkshochschule	29	9	38	76,3 %
Historisches Museum	10	6	16	62,5 %
Betrieb für Informationstechnologie	7	14	21	33,3 %
Personalräte	13	5	18	72,2 %
nicht zugeordnet	167	53	220	75,9 %
Allgemeine Verwaltungsdienste gesamt	**384**	**162**	**546**	**70,3 %**
Bauverwaltung und Gartenbauamt				
Baureferat	3	5	8	37,5 %
Umweltschutzamt	14	14	28	50,0 %
Stadtplanungsamt	17	7	24	70,8 %
Vermessungs- und Katasteramt	21	31	52	40,4 %
Bauordnungsamt	9	8	17	52,9 %
Amt für Straßen- und Brückenbau	15	49	64	23,4 %
Gartenbauamt	29	112	141	20,6 %
Dezernat VI	2	0	2	100,0 %
Bauverwaltung und Gartenbauamt gesamt	**110**	**226**	**336**	**32,7 %**

Fortsetzung Anlage 1:

Ortspolizeibehörde und Bürger- und Ordnungsamt	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Polizeiführungsstab	31	55	86	36,0 %
Schutzpolizei	78	231	309	25,2 %
Kriminalpolizei	45	63	108	41,7 %
Bürger- und Ordnungsamt	63	50	113	55,8 %
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz und Veterinärdienst des Landes Bremen (LMTVET)	0	4	4	0,0 %
Ortspolizeibehörde und Bürger- und Ordnungsamt gesamt	**217**	**403**	**620**	**35,0 %**
Schulen (Schulamt)	**1.381**	**623**	**2.004**	**68,9 %**
Stadttheater und Orchester	**153**	**155**	**308**	**49,7 %**
Wirtschaftsbetrieb Seestadt Immobilien	**58**	**47**	**105**	**55,2 %**
Soziales, Familie, Gesundheit und Sport				
Sozialamt	85	43	128	66,4 %
Amt für Jugend, Familie und Frauen	651	126	777	83,8 %
Amt für Sport und Freizeit	7	13	20	35,0 %
Gesundheitsamt	54	14	68	79,4 %
Betriebsärztlicher Dienst	1	0	1	100,0 %
Amt für Menschen mit Behinderung	3	3	6	50,0 %
Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik	3	3	6	50,0 %
Dezernat III	4	0	4	100,0 %
Soziales, Familie, Gesundheit und Sport gesamt	**808**	**202**	**1.010**	**80,0 %**
Feuerwehr	**18**	**289**	**307**	**5,9 %**
Magistrat Bremerhaven gesamt	**3.129**	**2.107**	**5.236**	**59,8 %**

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	**14**	**81**	**95**	**14,7 %**

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	521	594	1.115	46,7 %
AOK Bremen / Bremerhaven	619	245	864	71,6 %
Arbeitnehmerkammer Bremen	98	40	138	71,0 %
Architektenkammer Bremen zus. mit Ingenieurkammer	4	2	6	66,7 %
Ärztekammer Bremen	23	4	27	85,2 %
Bremische Landesmedienanstalt	10	10	20	50,0 %
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	8	44	52	15,4 %
Hafenlotsengesellschaft in Bremerhaven	0	32	32	0,0 %
Handwerkskammer Bremen	17	6	23	73,9 %
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen	5	1	6	83,3 %
Hanseatische Steuerberaterkammer Bremen	6	0	6	100,0 %
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	71	45	116	61,2 %
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	80	31	111	72,1 %
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	31	8	39	79,5 %
Kreishandwerkerschaft Bremen	8	2	10	80,0 %
Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde	7	0	7	100,0 %

Fortsetzung Anlage 1:

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Landwirtschaftskammer Bremen zusammen mit der Gartenbaukammer	1	3	4	25,0 %
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	54	14	68	79,4 %
Radio Bremen	141	79	220	64,1 %
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	27	12	39	69,2 %
Weser-Elbe-Sparkasse	519	272	791	65,6 %
Zahnärztekammer Bremen	14	2	16	87,5 %
sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches insgesamt	**2.264**	**1.446**	**3.710**	**61,0 %**

Bremische Mehrheitsgesellschaften	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
AHS Bremen Aviation Handling Service Gmbh	71	19	90	78,9 %
Ambulanz Bremen GmbH	56	19	75	74,7 %
Bremen Airport Service GmbH	63	71	134	47,0 %
bremenports GmbH & Co.KG	110	280	390	28,2 %
Bremer Aufbau-Bank GmbH	36	36	72	50,0 %
Bremer Bäder GmbH	154	103	257	59,9 %
Bremer Philharmoniker	56	38	94	59,6 %
Bremer Toto und Lotto GmbH	33	14	47	70,2 %
Brepark GmbH	15	42	57	26,3 %
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	47	7	54	87,0 %
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	44	87	131	33,6 %
Flughafen Bremen GmbH	58	119	177	32,8 %
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	573	129	702	81,6 %
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	5570	1797	7.367	75,6 %
Glocke Veranstaltungs-GmbH	5	6	11	45,5 %
Governikus GmbH Co. KG	21	116	137	15,3 %
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	5	3	8	62,5 %
M3B GmbH	126	70	196	64,3 %
Rehazentrum Bremen	82	23	105	78,1 %
Theater Bremen GmbH	98	109	207	47,3 %
Universum Managementgesellschaft mbH	75	33	108	69,4 %
Werkstatt Nord gGmbH	10	55	65	15,4 %
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	96	76	172	55,8 %
Bremische Mehrheitsgesellschaften insgesamt	**7.404**	**3.252**	**10.656**	**69,5 %**

Anlage 2: Leitungsebenen in den Bereichen und Dienststellen (2018)

Kernverwaltung	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
oberste/senatorische Dienststellen					
Bremische Bürgerschaft	1		1	1	0,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	2	3	5	40,0 %
Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau	1	1		1	100,0 %
	2	1		1	100,0 %
	3	1		1	100,0 %
	gesamt	3	0	3	100,0 %
Der Senator für Inneres	1		1	1	0,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	14	20	34	41,2 %
	gesamt	16	22	38	42,1 %
Der Senator für Justiz und Verfassung	1		1	1	0,0 %
	2		3	3	0,0 %
	gesamt	0	4	4	0,0 %
Der Senator für Kultur	1	1		1	100,0 %
	2		1	1	0,0 %
	3	4	2	6	66,7 %
	gesamt	5	3	8	62,5 %
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	1	1	2	3	33,3 %
	2	3	3	6	50,0 %
	3	28	33	61	45,9 %
	gesamt	32	38	70	45,7 %
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	1		1	1	0,0 %
	2	2	4	6	33,3 %
	3	11	15	26	42,3 %
	gesamt	13	20	33	39,4 %
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit	1	1	1	2	50,0 %
	2	2		2	100,0 %
	3	2	2	4	50,0 %
	gesamt	5	3	8	62,5 %
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz	1	1		1	100,0 %
	3		1	1	0,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Die Senatorin für Finanzen (inkl. Allg. Bewilligungen)	1		2	2	0,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	12	22	34	35,3 %
	gesamt	14	26	40	35,0 %
Die Senatorin für Kinder und Bildung	1		1	1	0,0 %
	2		3	3	0,0 %
	3	12	20	32	37,5 %
	gesamt	12	24	36	33,3 %
Die Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend, Frauen, Integration und Sport	1		1	1	0,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	19	11	30	63,3 %
	gesamt	21	13	34	61,8 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
oberste/senatorische Dienststellen					
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz	1		1	1	0,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	6	5	11	54,5 %
	gesamt	7	8	15	46,7 %
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Senatskanzlei	1		1	1	0,0 %
	2	1	3	4	25,0 %
	3	9	7	16	56,3 %
	gesamt	10	11	21	47,6 %
Kernverwaltung	**Leitungs-ebene**	**Beschäftigte mit Leitungsfunktion**			
		weiblich	**männlich**	**gesamt**	**Frauenanteil 2018**
zugeordnete Dienststellen					
Amt für Soziale Dienste	1		1	1	0,0 %
	2	2	5	7	28,6 %
	3	78	21	99	78,8 %
	gesamt	80	27	107	74,8 %
Amt für Straßen und Verkehr	1	1		1	100,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3		17	17	0,0 %
	gesamt	2	21	23	8,7 %
Amt für Versorgung und Integration	1		1	1	0,0 %
	2	3	3	6	50,0 %
	3	8		8	100,0 %
	gesamt	11	4	15	73,3 %
Amtsgericht Bremen	1	2	1	3	66,7 %
	2	9	7	16	56,3 %
	gesamt	11	8	19	57,9 %
Amtsgericht Bremen-Blumenthal	1	1	1	2	50,0 %
	3	3	1	4	75,0 %
	gesamt	4	2	6	66,7 %
Amtsgericht Bremerhaven	1	1	1	2	50,0 %
	2	4	3	7	57,1 %
	gesamt	5	4	9	55,6 %
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	1	1		1	100,0 %
	3	1		1	100,0 %
	gesamt	2	0	2	100,0 %
Aus- und Fortbildungszentrum	3	3	2	5	60,0 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Bauamt Bremen-Nord	1		1	1	0,0 %
	3		1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Bürgeramt	1	1		1	100,0 %
	2	2		2	100,0 %
	3	6	6	12	50,0 %
	gesamt	9	6	15	60,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
zugeordnete Dienststellen					
Eichamt des Landes Bremen	1	1		1	100,0 %
	3		1	1	0,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Feuerwehr	1		1	1	0,0 %
	2	1	5	6	16,7 %
	3	2	16	18	11,1 %
	gesamt	3	22	25	12,0 %
Finanzamt Bremen	1		1	1	0,0 %
	3	19	4	23	82,6 %
	gesamt	19	5	24	79,2 %
Finanzamt Bremerhaven	1		1	1	0,0 %
	3	13	2	15	86,7 %
	gesamt	13	3	16	81,3 %
Finanzamt für Außenprüfung	1		1	1	0,0 %
	3	6	7	13	46,2 %
	gesamt	6	8	14	42,9 %
Finanzgericht	1		1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	1	1		1	100,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	2	1	3	66,7 %
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	1		1	1	0,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	1	5	6	16,7 %
	gesamt	2	10	12	16,7 %
Gesundheitsamt Bremen	2	3	1	4	75,0 %
	3	7	4	11	63,6 %
	gesamt	10	5	15	66,7 %
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	1		1	1	0,0 %
	3	1	3	4	25,0 %
	gesamt	1	4	5	20,0 %
Hanseatisches Oberlandesgericht inkl. Justizprüfungsamt	1	1		1	100,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	3		2	2	0,0 %
	gesamt	5	4	9	55,6 %
Hansestadt Bremisches Hafenamt	1		1	1	0,0 %
	2		3	3	0,0 %
	3		3	3	0,0 %
	gesamt	0	7	7	0,0 %
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	1	1	1	2	50,0 %
	3		3	3	0,0 %
	gesamt	1	4	5	20,0 %
Jobcenter Bremen	1	1		1	100,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	15	11	26	57,7 %
	gesamt	18	13	31	58,1 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
zugeordnete Dienststellen					
Justizvollzugsanstalt Bremen	1		1	1	0,0 %
	3	8	25	33	24,2 %
	gesamt	8	26	34	23,5 %
Landesamt für Denkmalpflege	1		1	1	0,0 %
	3		1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Landesarbeitsgericht	1		1	1	0,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	2	3	33,3 %
Landesarchäologe	3		2	2	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Landeshauptkasse	1		1	1	0,0 %
	3	3	9	12	25,0 %
	gesamt	3	10	13	23,1 %
Landesinstitut für Schule	1	1		1	100,0 %
	2	3	6	9	33,3 %
	3	7	6	13	53,8 %
	gesamt	11	12	23	47,8 %
Landessozialgericht	k. A.				
	gesamt				
Landeszentrale für politische Bildung	1		1	1	0,0 %
	3		1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Landgericht Bremen	1	2		2	100,0 %
	3	1	2	3	33,3 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen	1	1		1	100,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	3	2	3	5	40,0 %
	gesamt	6	5	11	54,5 %
Migrationsamt	1	1		1	100,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	6	2	8	75,0 %
	gesamt	8	4	12	66,7 %
Oberverwaltungsgericht	1	1		1	100,0 %
	3		1	1	0,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Ordnungsamt	1	1		1	100,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	3	6	4	10	60,0 %
	gesamt	8	6	14	57,1 %
Polizei Bremen	1	1	5	6	16,7 %
	2	2	18	20	10,0 %
	3	33	228	261	12,6 %
	gesamt	36	251	287	12,5 %
Soziale Dienste der Justiz	1		1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Kernverwaltung	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
zugeordnete Dienststellen					
Sozialgericht	1		1	1	0,0 %
	2		1	1	0,0 %
	3	2		2	100,0 %
	gesamt	2	2	4	50,0 %
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	1	1	2	3	33,3 %
	2	4	6	10	40,0 %
	3	13	5	18	72,2 %
	gesamt	18	13	31	58,1 %
Staatsarchiv	1		1	1	0,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	4	2	6	66,7 %
	gesamt	6	4	10	60,0 %
Stadtteilmanagement	1	5	7	12	41,7 %
	gesamt	5	7	12	41,7 %
Statistisches Landesamt	1		1	1	0,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	6	4	10	60,0 %
	gesamt	7	6	13	53,8 %
Verwaltungsgericht	1		1	1	0,0 %
	3	1		1	100,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Kernverwaltung	**Leitungs-ebene**	**Beschäftigte mit Leitungsfunktion**			
		weiblich	**männlich**	**gesamt**	**Frauenanteil 2018**
Schulen					
Förderzentren	1	1	2	3	33,3 %
	2	4		4	100,0 %
	gesamt	5	2	7	71,4 %
Gymnasien und durchgängige Schulen mit Abitur	1	6	2	8	75,0 %
	2	4	4	8	50,0 %
	gesamt	10	6	16	62,5 %
Oberschulen	1	20	12	32	62,5 %
	2	18	12	30	60,0 %
	gesamt	38	24	62	61,3 %
Schulen der Primarstufe	1	60	12	72	83,3 %
	3	56	11	67	83,6 %
	gesamt	116	23	139	83,5 %
Schulen des Sekundarbereichs II	1	5	12	17	29,4 %
	2	7	10	17	41,2 %
	gesamt	12	22	34	35,3 %
Verwaltungsschule	1		1	1	0,0 %
	2	1		1	100,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Allg. Bewilligungen Schulen (keine Dienststelle im eigentlichen Sinne, nur der Vollständigkeit halber hier aufgeführt)	1	3	1	4	75,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	gesamt	5	3	8	62,5 %

Fortsetzung Anlage 2:

Ausgliederungen	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
Die Bremer Stadtreinigung AöR	1	2		2	100,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	5	9	14	35,7 %
	gesamt	8	10	18	44,4 %
Focke-Museum	1	2		2	100,0 %
	gesamt	2	0	2	100,0 %
Hochschule Bremen	1	2	1	3	66,7 %
	2	4	8	12	33,3 %
	3	10	4	14	71,4 %
	gesamt	16	13	29	55,2 %
Hochschule Bremerhaven	1	2	2	4	50,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	4	2	6	66,7 %
	gesamt	7	8	15	46,7 %
Hochschule für Künste	1	1	2	3	33,3 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	6		6	100,0 %
	gesamt	8	6	14	57,1 %
Immobilien Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	6	6	12	50,0 %
	3	8	15	23	34,8 %
	gesamt	15	22	37	40,5 %
KiTa Bremen	1		1	1	0,0 %
	2	1		1	100,0 %
	3	85	14	99	85,9 %
	gesamt	86	15	101	85,1 %
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	1	1		1	100,0 %
	3	2	2	4	50,0 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Musikschule Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	1	4	5	20,0 %
	gesamt	3	6	9	33,3 %
Performa Nord	1		1	1	0,0 %
	2		5	5	0,0 %
	3	23	9	32	71,9 %
	gesamt	23	15	38	60,5 %
Staats- und Universitätsbibliothek	1	1		1	100,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	3	13	2	15	86,7 %
	gesamt	17	4	21	81,0 %
Stadtbibliothek	1	1		1	100,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	15	6	21	71,4 %
	gesamt	17	7	24	70,8 %

Fortsetzung Anlage 2:

Ausgliederungen	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
Studierendenwerk	1		1	1	0,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	3	19	26	45	42,2 %
	gesamt	22	29	51	43,1 %
Übersee-Museum	1	2		2	100,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	3	2		2	100,0 %
	gesamt	6	1	7	85,7 %
Umweltbetrieb Bremen	1		1	1	0,0 %
	2	3	1	4	75,0 %
	3	12	62	74	16,2 %
	gesamt	15	64	79	19,0 %
Universität	1	1	3	4	25,0 %
	2	10	27	37	27,0 %
	3	26	20	46	56,5 %
	gesamt	37	50	87	42,5 %
Volkshochschule	1	1		1	100,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	4	4	8	50,0 %
	gesamt	6	5	11	54,5 %
Werkstatt Bremen	1		1	1	0,0 %
	2	4	7	11	36,4 %
	3	4	7	11	36,4 %
	gesamt	8	15	23	34,8 %

Fortsetzung Anlage 2:

Magistrat und Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
Allgemeine Verwaltungsdienste					
Arbeitssicherheit	1	1		1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Betrieb für Informationstechnologie	1	1	1	2	50,0 %
	2	2	1	3	66,7 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Historisches Museum	1	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Kulturamt	1	1	1	2	50,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	3	1		1	100,0 %
	gesamt	5	3	8	62,5 %
Magistratskanzlei	1		1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Personalamt	1	1		1	100,0 %
	2	4	1	5	80,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	6	2	8	75,0 %
Rechnungsprüfungsamt	1	1		1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Rechts- und Versicherungsamt	1		1	1	0,0 %
	2	1		1	100,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %
Stadtarchiv	1	1		1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Stadtbibliothek	1	1		1	100,0 %
	2	3		3	100,0 %
	gesamt	4	0	4	100,0 %
Stadtkämmerei	1		1	1	0,0 %
	2		3	3	0,0 %
	gesamt	0	4	4	0,0 %
Stadtkasse	1		1	1	0,0 %
	2		2	2	0,0 %
	gesamt	0	3	3	0,0 %
Standesamt	1	1		1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Steueramt	1		1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Volkshochschule	1	1		1	100,0 %
	2	5	3	8	62,5 %
	gesamt	6	3	9	66,7 %

Fortsetzung Anlage 2:

Magistrat und Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
Bauverwaltung und Gartenbauamt					
Amt für Straßen- und Brückenbau	1		1	1	0,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	2	3	5	40,0 %
Bauordnungsamt	1		1	1	0,0 %
	2	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	2	3	33,3 %
Gartenbauamt	1		2	2	0,0 %
	2		3	3	0,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	6	7	14,3 %
Stadtplanungsamt	1	1		1	100,0 %
	2	1	2	3	33,3 %
	gesamt	2	2	4	50,0 %
Umweltschutzamt	1		1	1	0,0 %
	2		6	6	0,0 %
	gesamt	0	7	7	0,0 %
Vermessungs- und Katasteramt	1		1	1	0,0 %
	2		3	3	0,0 %
	gesamt	0	4	4	0,0 %
Ortspolizeibehörde und Bürger- und Ordnungsamt					
Bürger- und Ordnungsamt	1		1	1	0,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	3	4	2	6	66,7 %
	gesamt	8	5	13	61,5 %
Kriminalpolizei	1		1	1	0,0 %
	2	1	4	5	20,0 %
	3	1	9	10	10,0 %
	gesamt	2	14	16	12,5 %
Polizeiführungsstab	1		2	2	0,0 %
	2	3	7	10	30,0 %
	3		1	1	0,0 %
	gesamt	3	10	13	23,1 %
Schutzpolizei	1		1	1	0,0 %
	2		9	9	0,0 %
	3		2	2	0,0 %
	gesamt	0	12	12	0,0 %
Schulen (Schulamt)	1	28	13	41	68,3 %
	2	35	15	50	70,0 %
	gesamt	63	28	91	69,2 %
Stadttheater und Orchester	1	1		1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Magistrat und Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
Wirtschaftsbetrieb Seestadt Immobilien	1		2	2	0,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	5	5	10	50,0 %
Soziales, Familie, Gesundheit und Sport					
Amt für Jugend, Familie und Frauen	1	2	1	3	66,7 %
	2	3	4	7	42,9 %
	3	35	13	48	72,9 %
	gesamt	40	18	58	69,0 %
Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik	1	1		1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Amt für Menschen mit Behinderung	1		1	1	0,0 %
	2		1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Amt für Sport und Freizeit	1		1	1	0,0 %
	2		1	1	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Gesundheitsamt	1		1	1	0,0 %
	2	1	3	4	25,0 %
	3		1	1	0,0 %
	gesamt	1	5	6	16,7 %
Sozialamt	1	1		1	100,0 %
	2	4	1	5	80,0 %
	3	7	6	13	53,8 %
	gesamt	12	7	19	63,2 %
Feuerwehr	1		1	1	0,0 %
	2	1	5	6	16,7 %
	3		21	21	0,0 %
	gesamt	1	27	28	3,6 %
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	3	4	7	11	36,4 %
	gesamt	4	9	13	30,8 %

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
AOK Bremen / Bremerhaven	1	0	6	6	0,0 %
	2	5	17	22	22,7 %
	3	21	29	50	42,0 %
	gesamt	26	52	78	33,3 %
Arbeitnehmerkammer Bremen	1	1	1	2	50,0 %
	2	4	0	4	100,0 %
	3	4	2	6	66,7 %
	gesamt	9	3	12	75,0 %
Architektenkammer Bremen zus. mit Ingenieurkammer	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Sonstige Institutionen des LGG-Geltungsbereiches	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
Ärztekammer Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	2	2	0	2	100,0 %
	gesamt	3	0	3	100,0 %
Bremische Landesmedienanstalt	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	2	2	0,0 %
	3	0	3	3	0,0 %
	gesamt	0	6	6	0,0 %
Handwerkskammer Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Hanseatische Steuerberaterkammer Bremen	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	9	9	0,0 %
	3	9	19	28	32,1 %
	gesamt	9	29	38	23,7 %
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	1	0	2	2	0,0 %
	2	3	2	5	60,0 %
	gesamt	3	4	7	42,9 %
Kreishandwerkerschaft Bremen	1	0	2	2	0,0 %
	gesamt	0	2	2	0,0 %
Landwirtschaftkammer Bremen	1	0	1	1	0,0 %
	gesamt	0	1	1	0,0 %
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	1	0	2	2	0,0 %
	2	3	0	3	100,0 %
	gesamt	3	2	5	60,0 %
Radio Bremen	1	4	9	13	30,8 %
	2	4	1	5	80,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	9	11	20	45,0 %
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	1	0	2	2	0,0 %
	2	4	2	6	66,7 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	5	5	10	50,0 %
Weser-Elbe-Sparkasse	1	1	12	13	7,7 %
	2	7	30	37	18,9 %
	3	5	8	13	38,5 %
	gesamt	13	50	63	20,6 %
Zahnärztekammer Bremen	2	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	1	2	50,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Mehrheitsgesellschaft	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
AHS Bremen Aviation Handling Service Gmbh	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	0	2	100,0 %
	3	6	4	10	60,0 %
	gesamt	8	5	13	61,5 %
bremenports GmbH & Co.KG	1	0	1	1	0,0 %
	2	5	16	21	23,8 %
	3	5	23	28	17,9 %
	gesamt	10	40	50	20,0 %
Bremen Airport Service GmbH	2	0	1	1	0,0 %
	3	10	4	14	71,4 %
	gesamt	10	5	15	66,7 %
Bremer Aufbau-Bank GmbH	1	0	2	2	0,0 %
	2	3	3	6	50,0 %
	3	2	2	4	50,0 %
	gesamt	5	7	12	41,7 %
Bremer Bäder GmbH	1	1	0	1	100,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	0	6	6	0,0 %
	gesamt	3	8	11	27,3 %
Bremer Philharmoniker	1	1	0	1	100,0 %
	gesamt	1	0	1	100,0 %
Bremer Toto und Lotto GmbH	1	0	2	2	0,0 %
	2	2	3	5	40,0 %
	gesamt	2	5	7	28,6 %
Brepark GmbH	1	1	0	1	100,0 %
	2	0	3	3	0,0 %
	3	3	5	8	37,5 %
	gesamt	4	8	12	33,3 %
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	1	0	1	1	0,0 %
	3	9	3	12	75,0 %
	gesamt	9	4	13	69,2 %
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	1	1	0	1	100,0 %
	2	2	4	6	33,3 %
	3	2	5	7	28,6 %
	gesamt	5	9	14	35,7 %
Flughafen Bremen GmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	4	6	33,3 %
	3	3	10	13	23,1 %
	gesamt	5	15	20	25,0 %
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	1	7	4	11	63,6 %
	2	51	99	150	34,0 %
	3	287	271	558	51,4 %
	gesamt	345	374	719	48,0 %
Glocke Veranstaltungs-GmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	2	2	4	50,0 %
	3	2	1	3	66,7 %
	gesamt	4	4	8	50,0 %

Fortsetzung Anlage 2:

Mehrheitsgesellschaft	Leitungs-ebene	Beschäftigte mit Leitungsfunktion			
		weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil 2018
Governikus GmbH Co. KG	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	3	3	0,0 %
	gesamt	0	4	4	0,0 %
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	1	1	0	1	100,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	2	1	3	66,7 %
M3B GmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	5	6	11	45,5 %
	3	11	9	20	55,0 %
	gesamt	16	16	32	50,0 %
Rehazentrum Bremen	1	1	2	3	33,3 %
	2	4	5	9	44,4 %
	3	9	3	12	75,0 %
	gesamt	14	10	24	58,3 %
Theater Bremen GmbH	1	1	7	8	12,5 %
	2	2	20	22	9,1 %
	3	6	12	18	33,3 %
	gesamt	9	39	48	18,8 %
Universum Managementgesellschaft mbH	1	1	1	2	50,0 %
	2	2	3	5	40,0 %
	gesamt	3	4	7	42,9 %
Werkstatt Nord gGmbH	1	0	1	1	0,0 %
	2	0	1	1	0,0 %
	3	1	1	2	50,0 %
	gesamt	1	3	4	25,0 %
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	1	0	3	3	0,0 %
	2	2	4	6	33,3 %
	3	3	12	15	20,0 %
	gesamt	5	19	24	20,8 %

Anlage 3: Prozentuale Aufteilung der Beschäftigten an den Personalgruppen nach Geschlecht (2018)

Personalgruppen	Frauen	Männer	Gesamt
Verwaltungspersonal	30,4%	19,5%	25,9%
Lehrpersonal	23,9%	19,3%	22,0%
Betreuungspersonal	14,9%	4,7%	10,7%
Sonstiges Personal	7,0%	13,0%	9,4%
Raumpfleger*innen, Küchenhilfspersonal	5,3%	0,3%	3,3%
Forschungspersonal	5,1%	9,8%	7,0%
Polizei	3,6%	14,5%	8,1%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	3,0%	1,9%	2,6%
Technisches Personal	2,4%	6,9%	4,2%
Steuerpersonal	2,3%	2,4%	2,3%
Personal der Gesundheitspflege	1,1%	0,5%	0,9%
nicht zugeordnet	0,5%	0,4%	0,5%
Strafvollzugspersonal	0,4%	1,5%	0,8%
Feuerwehr	0,1%	5,4%	2,3%
gesamt	100,0%	100,0%	100,0%

Anlage 4: Frauenanteile in den Personalgruppen nach Bereichen (2000, 2016 und 2018)

Geltungsbereich gesamt	Personalgruppen	2000				2016				2018			
		Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
	Verwaltungspersonal	5.035	2.934	7.969	63,2%	6.095	2.710	8.805	69,2%	6.621	2.924	9.545	69,4%
	Polizei	292	2.694	2.986	9,8%	735	2.184	2.919	25,2%	796	2.181	2.977	26,7%
	Feuerwehr	3	695	698	0,4%	26	753	779	3,3%	27	819	846	3,2%
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte	528	427	955	55,3%	601	286	887	67,8%	655	288	943	69,5%
	Strafvollzugspersonal	56	268	324	17,3%	64	202	266	24,1%	80	230	310	25,8%
	Lehrpersonal	4.332	4.285	8.617	50,3%	4.924	2.792	7.716	63,8%	5.206	2.896	8.102	64,3%
	Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.828	511	2.339	78,2%	2.764	601	3.365	82,1%	3.240	700	3.940	82,2%
	Personal der Gesundheitspflege	281	110	391	71,9%	235	84	319	73,7%	239	76	315	75,9%
	Technisches Personal	430	1.290	1.720	25,0%	514	1.007	1.521	33,8%	519	1.033	1.552	33,4%
	Steuerpersonal	597	583	1.180	50,6%	521	384	905	57,6%	506	355	861	58,8%
	Forschungspersonal	330	733	1.063	31,0%	1.109	1.502	2.611	42,5%	1.122	1.472	2.594	43,3%
	Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	1.908	10	1.918	99,5%	1.231	42	1.273	96,7%	1.164	52	1.216	95,7%
	Sonstiges Personal	1.187	2.260	3.447	34,4%	2.011	2.518	4.529	44,4%	1.525	1.947	3.472	43,9%
	nicht zugeordnet	960	1.040	2.000	48,0%	32	25	57	56,1%	111	60	171	64,9%
	insgesamt	**16.807**	**17.840**	**35.607**	**47,2%**	**20.862**	**15.090**	**35.952**	**58,0%**	**21.811**	**15.033**	**36.844**	**59,2%**

Kernverwaltung	Personalgruppen	2000				2016				2018			
		Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
	Verwaltungspersonal	2.909	1.895	4.804	60,6%	2.940	1.533	4.473	65,7%	3.150	1.600	4.750	66,3%
	Polizei	250	2.256	2.506	10,0%	635	1.843	2.478	25,6%	688	1.854	2.542	27,1%
	Feuerwehr	1	498	499	0,2%	22	513	535	4,1%	23	545	568	4,0%
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte	525	427	952	55,1%	601	285	886	67,8%	655	287	942	69,5%
	Strafvollzugspersonal	56	268	324	17,3%	64	202	266	24,1%	80	230	310	25,8%
	Lehrpersonal	3.225	2.565	5.790	55,7%	3.651	1.683	5.334	68,4%	3.880	1.775	5.655	68,6%
	Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	419	259	678	61,8%	622	210	832	74,8%	765	241	1.006	76,0%
	Personal der Gesundheitspflege	107	69	176	60,8%	124	43	167	74,3%	120	45	165	72,7%
	Technisches Personal	172	530	702	24,5%	208	362	570	36,5%	209	365	574	36,4%
	Steuerpersonal	588	571	1.159	50,7%	520	384	904	57,5%	505	355	860	58,7%
	Forschungspersonal	21	32	53	39,6%	1	2	3	33,3%	3	3	6	50,0%
	Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	432	0	432	100,0%	6	0	6	100,0%	4	0	4	100,0%
	Sonstiges Personal	150	713	863	17,4%	164	264	428	38,3%	169	285	454	37,2%
	nicht zugeordnet					14	1	15	93,3%	37	24	61	60,7%
	insgesamt	**8.855**	**10.083**	**18.938**	**46,8%**	**9.572**	**7.325**	**16.897**	**56,6%**	**10.288**	**7.609**	**17.897**	**57,5%**

Fortsetzung Anlage 4:

Ausgliederungen

Personalgruppen	2000				2016				2018			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal	1.067	538	1.605	66,5%	1.524	535	2.059	74,0%	1.715	659	2.374	72,2%
Polizei	0	0	0		0	0	0		1	0	1	100,0%
Feuerwehr	0	0	0		0	0	0		0	1	1	0,0%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	3	0	3	100,0%		1	1	0,0%	0	1	1	0,0%
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal	352	970	1.322	26,6%	331	590	921	35,9%	341	569	910	37,5%
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.078	159	1.237	87,1%	1.481	252	1.733	85,5%	1.681	292	1.973	85,2%
Personal der Gesundheitspflege	122	24	146	83,6%	46	9	55	83,6%	47	5	52	90,4%
Technisches Personal	195	480	675	28,9%	235	471	706	33,3%	234	474	708	33,1%
Steuerpersonal	9	12	21	42,9%	1	0	1	100,0%	1	0	1	100,0%
Forschungspersonal	208	474	682	30,5%	767	1.068	1.835	41,8%	774	1.024	1.798	43,0%
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	1.049	10	1.059	99,1%	992	39	1.031	96,2%	929	49	978	95,0%
Sonstiges Personal	481	773	1.254	38,4%	348	701	1.049	33,2%	393	716	1.109	35,4%
nicht zugeordnet					5	4	9	55,6%				
insgesamt	**4.564**	**3.440**	**8.004**	**57,0%**	**5.730**	**3.670**	**9.400**	**61,0%**	**6.116**	**3.790**	**9.906**	**61,7%**

Magistrat Bremerhaven

Personalgruppen	2000				2016				2018			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal	740	356	1.096	67,5%	626	229	855	73,2%	628	205	833	75,4%
Polizei	42	438	480	8,8%	100	341	441	22,7%	107	327	434	24,7%
Feuerwehr	2	197	199	1,0%	4	240	244	1,6%	4	273	277	1,4%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte												
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal	755	750	1.505	50,2%	942	519	1.461	64,5%	985	552	1.537	64,1%
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	331	93	424	78,1%	661	139	800	82,6%	794	167	961	82,6%
Personal der Gesundheitspflege	35	9	44	79,5%	43	19	62	69,4%	41	18	59	69,5%
Technisches Personal	54	250	304	17,8%	61	154	215	28,4%	66	146	212	31,1%
Steuerpersonal												
Forschungspersonal												
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	381	0	381	100,0%	197	3	200	98,5%	204	3	207	98,6%
Sonstiges Personal	158	303	461	34,3%	227	455	682	33,3%	300	416	716	41,9%
Nicht zugeordnet	46	73	119	38,7%								
insgesamt	**2.544**	**2.469**	**5.013**	**50,7%**	**2.861**	**2.099**	**4.960**	**57,7%**	**3.129**	**2.107**	**5.236**	**59,8%**

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven

Personalgruppen	2000				2016				2018			
	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Verwaltungspersonal	15	13	28	53,6%	10	5	15	66,7%	9	4	13	69,2%
Polizei												
Feuerwehr												
Justizpersonal/ordentliche Gerichte												
Strafvollzugspersonal												
Lehrpersonal												
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal												
Personal der Gesundheitspflege												
Technisches Personal	6	23	29	20,7%	5	8	13	38,5%	5	8	13	38,5%
Steuerpersonal												
Forschungspersonal												
Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	1	0	1	100,0%								
Sonstiges Personal	0	211	211	0,0%	0	74	74	0,0%	0	69	69	0,0%
Nicht zugeordnet												
insgesamt	**22**	**247**	**269**	**8,2%**	**15**	**87**	**102**	**14,7%**	**14**	**81**	**95**	**14,7%**

Fortsetzung Anlage 4:

Sonstiger Geltungsbereich	Personalgruppen	2000				2016				2018			
		Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich			weiblich	männlich		
	Verwaltungspersonal	304	132	436	69,7%	995	408	1.403	70,9%	1.119	456	1.575	71,0%
	Polizei												
	Feuerwehr												
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte												
	Strafvollzugspersonal												
	Lehrpersonal												
	Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal												
	Personal der Gesundheitspflege	17	8	25	68,0%	22	13	35	62,9%	31	8	39	79,5%
	Technisches Personal	3	7	10	30,0%	5	12	17	29,4%	5	40	45	11,1%
	Steuerpersonal												
	Forschungspersonal	101	227	328	30,8%	341	432	773	44,1%	345	445	790	43,7%
	Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	45	0	45	100,0%	36	0	36	100,0%	27	0	27	100,0%
	Sonstiges Personal	398	260	658	60,5%	1.272	1.024	2.296	55,4%	713	486	1.199	59,5%
	Nicht zugeordnet	914	967	1.881	48,6%	13	20	33	39,4%	24	11	35	68,6%
	insgesamt	**1.782**	**1.601**	**3.383**	**52,7%**	**2.684**	**1.909**	**4.593**	**58,4%**	**2.264**	**1.446**	**3.710**	**61,0%**

Mehrheitsgesellschaften	Personalgruppen	2016				2018			
		Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil	Beschäftigte		insgesamt	Frauen-anteil
		weiblich	männlich			weiblich	männlich		
	Verwaltungspersonal	863	363	1.226	70,4%	732	323	1.055	69,4%
	Polizei								
	Feuerwehr						48	48	0,0%
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte		2	2	0,0%				
	Strafvollzugspersonal								
	Lehrpersonal								
	Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	4	6	10	40,0%	6	6	12	50,0%
	Personal der Gesundheitspflege	5742	1697	7.439	77,2%	5.851	1.717	7.568	77,3%
	Technisches Personal	114	406	520	21,9%	134	451	585	22,9%
	Steuerpersonal								
	Forschungspersonal								
	Raumpflege- und Küchenhilfspersonal	51	11	62	82,3%	87	30	117	74,4%
	Sonstiges Personal	171	406	577	29,6%	462	565	1.027	45,0%
	Nicht zugeordnet	228	137	365	62,5%	132	112	244	54,1%
	insgesamt	**7.173**	**3.028**	**10.201**	**70,3%**	**7.404**	**3.252**	**10.656**	**69,5%**

Anlage 5: Entwicklung der Geschlechteranteile in den Statusgruppen (2016 und 2018)

Geschlecht	Beschäftigte 2016		Anteilig am Gesamt-beschäftigungsbestand 2016		Beschäftigte 2018		Anteilig am Gesamt-beschäftigungsbestand 2018	
	Beamte-*innen	Arbeit-nehmer-*innen	Beamte-*innen	Arbeit-nehmer-*innen	Beamte-*innen	Arbeit-nehmer-*innen	Beamte-*innen	Arbeit-nehmer-*innen
weiblich	7.263	13.599	20,2%	37,8%	7.413	14.398	20,1%	39,1%
männlich	7.255	7.835	20,2%	21,8%	7.171	7.862	19,5%	21,3%
insgesamt	**14.518**	**21.434**	**40,4%**	**59,6%**	**14.584**	**22.260**	**39,6%**	**60,4%**

Anlage 6: Geschlechteranteile in den Statusgruppen nach Bereichen (2016 und 2018)

Bereich	Geschlecht	Beschäftigte 2016		in % am Beschäftigtenbestand 2016		Beschäftigte 2018		in % am Beschäftigtenbestand 2018	
		Beamt*innen	Arbeit-nehmer*innen	Beamt*innen	Arbeit-nehmer*innen	Beamt*innen	Arbeit-nehmer*innen	Beamt*innen	Arbeit-nehmer*innen
Kernverwaltung	weiblich	5.917	3.655	35,0%	21,6%	6.158	4.130	34,4%	23,1%
	männlich	5.513	1.812	32,6%	10,7%	5.571	2.038	31,1%	11,4%
	insgesamt	**11.430**	**5.467**	**67,6%**	**32,4%**	**11.729**	**6.168**	**65,5%**	**34,5%**
Ausgliederungen	weiblich	375	5.355	4,0%	57,0%	379	5.737	3,8%	57,9%
	männlich	569	3.101	6,1%	33,0%	550	3.240	5,6%	32,7%
	insgesamt	**944**	**8.456**	**10,0%**	**90,0%**	**929**	**8.977**	**9,4%**	**90,6%**
Magistrat Bremerhaven	weiblich	921	1.940	18,6%	39,1%	827	2.302	15,8%	44,0%
	männlich	1.116	983	22,5%	19,8%	987	1.120	18,9%	21,4%
	insgesamt	**2.037**	**2.923**	**41,1%**	**58,9%**	**1.814**	**3.422**	**34,6%**	**65,4%**
Entsorgungs-betriebe Bremerhaven	weiblich	0	15	0,0%	14,7%	0	14	0,0%	14,7%
	männlich	0	87	0,0%	85,3%	0	81	0,0%	85,3%
	insgesamt	**0**	**102**	**0,0%**	**100,0%**	**0**	**95**	**0,0%**	**100,0%**
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	50	2.634	1,1%	57,3%	49	2.215	1,3%	59,7%
	männlich	57	1.852	1,2%	40,3%	63	1.383	1,7%	37,3%
	insgesamt	**107**	**4.486**	**2,3%**	**97,7%**	**112**	**3.598**	**3,0%**	**97,0%**
insgesamt	weiblich	7.263	13.599	20,2%	37,8%	7.413	14.398	20,1%	39,1%
	männlich	7.255	7.835	20,2%	21,8%	7.171	7.862	19,5%	21,3%
	insgesamt	**14.518**	**21.434**	**40,4%**	**59,6%**	**14.584**	**22.260**	**39,6%**	**60,4%**

Anlage 7: Anteile der Beamtinnen an den weiblichen und Beamte an den männlichen Beschäftigten in den Bereichen (2016 und 2018)

Bereich	Anteil Beamtinnen an den weiblichen Beschäftigten 2016	Anteil Beamte an den männlichen Beschäftigten 2016	Anteil Beamtinnen an den weiblichen Beschäftigten 2018	Anteil Beamte an den männlichen Beschäftigten 2018
Kernverwaltung	61,8%	75,3%	59,9%	73,2%
Sonderhaushalte	11,3%	21,4%	11,4%	20,9%
Ausgliederungen	6,5%	15,5%	6,2%	14,5%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Magistrat Bremerhaven	32,2%	53,2%	26,4%	46,8%
Sonstiger Geltungsbereich	1,9%	3,0%	2,2%	4,4%

Anlage 8: Beschäftigte in den Qualifikationsebenen und in den Bereichen nach Köpfen und prozentualen Anteilen (2018)

2018							
Bereich	**Geschlecht**	**Qualifikationsebene 1**	**Qualifikationsebene 2**	**Qualifikationsebene 3**	**Qualifikationsebene 4**	**nicht zugeordnet**	**insgesamt**
Kernverwaltung	weiblich	37	2.536	4.879	2.824	12	10.288
	männlich	85	1.669	3.838	2.002	15	7.609
	insgesamt	**122**	**4.205**	**8.717**	**4.826**	**27**	**17.897**
Ausgliederungen	weiblich	1.102	2.482	1.138	1.333	61	6.116
	männlich	218	1.061	740	1.737	34	3.790
	insgesamt	**1.320**	**3.543**	**1.878**	**3.070**	**95**	**9.906**
Magistrat Bremerhaven	weiblich	464	872	1.062	577	154	3.129
	männlich	97	553	888	407	162	2.107
	insgesamt	**561**	**1.425**	**1.950**	**984**	**316**	**5.236**
Entsorgungs-betriebe Bremerhaven	weiblich	1	3	10	0	0	14
	männlich	30	40	9	2	0	81
	insgesamt	**31**	**43**	**19**	**2**	**0**	**95**
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	37	970	692	364	201	2.264
	männlich	14	224	577	505	126	1.446
	insgesamt	**51**	**1.194**	**1.269**	**869**	**327**	**3.710**
insgesamt	**weiblich**	**1.641**	**6.863**	**7.781**	**5.098**	**428**	**21.811**
	männlich	**444**	**3.547**	**6.052**	**4.653**	**337**	**15.033**
	insgesamt	**2.085**	**10.410**	**13.833**	**9.751**	**765**	**36.844**

2018							
Bereich	**Geschlecht**	**Qualifikationsebene 1**	**Qualifikationsebene 2**	**Qualifikationsebene 3**	**Qualifikationsebene 4**	**nicht zugeordnet**	**insgesamt**
Kernverwaltung	weiblich	0,4%	24,7%	47,4%	27,4%	0,1%	100,0%
	männlich	1,1%	21,9%	50,4%	26,3%	0,2%	100,0%
	insgesamt	**0,7%**	**23,5%**	**48,7%**	**27,0%**	**0,2%**	**100,0%**
Ausgliederungen	weiblich	18,0%	40,6%	18,6%	21,8%	1,0%	100,0%
	männlich	5,8%	28,0%	19,5%	45,8%	0,9%	100,0%
	insgesamt	**13,3%**	**35,8%**	**19,0%**	**31,0%**	**1,0%**	**100,0%**
Magistrat Bremerhaven	weiblich	14,8%	27,9%	33,9%	18,4%	4,9%	100,0%
	männlich	4,6%	26,2%	42,1%	19,3%	7,7%	100,0%
	insgesamt	**10,7%**	**27,2%**	**37,2%**	**18,8%**	**6,0%**	**100,0%**
Entsorgungs-betriebe Bremerhaven	weiblich	7,1%	21,4%	71,4%	0,0%	0,0%	100,0%
	männlich	37,0%	49,4%	11,1%	2,5%	0,0%	100,0%
	insgesamt	**32,6%**	**45,3%**	**20,0%**	**2,1%**	**0,0%**	**100,0%**
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	1,6%	42,8%	30,6%	16,1%	8,9%	100,0%
	männlich	1,0%	15,5%	39,9%	34,9%	8,7%	100,0%
	insgesamt	**1,4%**	**32,2%**	**34,2%**	**23,4%**	**8,8%**	**100,0%**
insgesamt	**weiblich**	**7,5%**	**31,5%**	**35,7%**	**23,4%**	**2,0%**	**100,0%**
	männlich	**3,0%**	**23,6%**	**40,3%**	**31,0%**	**2,2%**	**100,0%**
	insgesamt	**5,7%**	**28,3%**	**37,5%**	**26,5%**	**2,1%**	**100,0%**
	Frauenanteil	**78,7%**	**65,9%**	**56,2%**	**52,3%**	**55,9%**	**59,2%**

Anlage 9: Zuordnung der Entlohnungsstufen

Entlohnungs-stufe	Bewertungs-faktor	A-Besoldung	B-Besoldung	C-Besoldung	R-Besoldung	W-Besoldung	TVöD	TV-L	TV-L Pflege	TV-L Lehrer	TVöD-S (SuE)	Kraftfahrer	MDK-T	Radio Bremen	AOK
01	0,5703	1					1, 2	1					1		
02	0,7094	2					2U	2, 2U							
03	0,7363	3					3	3	3a		2		2		1
04	0,7562	4					4	4	4a		3			1	2
05	0,7932	5, 5S					5	5			4	1 - 5A	3	2	3
06	0,8406	6, 6S					6	6		6	5		4	3	4
07	0,8784	7					7	7	7a				5	4	5
08	0,9485	8					8	8	8a	8	6, 7, 8, 8A, 8B,		6	5	6
09	1,0	9S, 9					9, 9A, 9B, 9V	9, 9A, 9B, 9V, 9L	9a, 9b, 9c, 9d	9, 9A, 9B, 9V	9, 10, 11, 11B, 11U, 12, 12U, 13, 13U, 14		7		7
10	1,1266	10, 10S					10	10	10a	10	15, 16, 16U		8	6	8
11	1,2174	11, 11S					11	11	11a, 11b	11	17		9	7	9
12	1,2979	12, 12a					12	12	12a	12	18		10	8	10
13	1,4404	13, 13S		1		1	13	13, 13N, 13U, 13V		13, 13B, 13V			11	9	11
14	1,4974	14, 14O, 14S			1		14	14		14			12	10	12
15	1,6435	15, 15O, 15S	1	2			15	15		15			13	11	13
16	1,9099	16, 16S					15U	15U		15U			14, 15	12	14
17	2,4358		2	3	2	2							16		15
18	2,5806		3		3										16
19	2,7322		4	4	4	3									
20	2,9062		5		5										
21	3,0704		6		6										
22	3,2302		7		7										
23	3,3968		8		8										

Anlage 10: Anzahl der Beschäftigten nach Entlohnungsstufen und Geschlecht (2018)

Entlohnungsstufe	Beschäftigte 2018		insgesamt	Frauen-anteil	Frauenanteil am Frauen-gesamt-bestand	Männeranteil am Männer-gesamt-bestand
	weiblich	männlich				
01	175	25	200	87,5%	0,8%	0,2%
02	719	73	792	90,8%	3,3%	0,5%
03	459	188	647	70,9%	2,1%	1,3%
04	146	109	255	57,3%	0,7%	0,7%
05	749	624	1.373	54,6%	3,4%	4,2%
06	1.627	568	2.195	74,1%	7,5%	3,8%
07	451	486	937	48,1%	2,1%	3,2%
08	3.246	1.155	4.401	73,8%	14,9%	7,7%
09	3.852	2.822	6.674	57,7%	17,7%	18,8%
10	1.414	1.521	2.935	48,2%	6,5%	10,1%
11	1.134	1.193	2.327	48,7%	5,2%	7,9%
12	1.799	1.068	2.867	62,7%	8,2%	7,1%
13	4.303	3.159	7.462	57,7%	19,7%	21,0%
14	714	713	1.427	50,0%	3,3%	4,7%
15	501	504	1.005	49,9%	2,3%	3,4%
16	105	178	283	37,1%	0,5%	1,2%
17	127	264	391	32,5%	0,6%	1,8%
18	14	28	42	33,3%	0,1%	0,2%
19	64	175	239	26,8%	0,3%	1,2%
20-23	11	23	34	32,4%	0,1%	0,2%
nicht zugeordnet	201	157	358	56,1%	0,9%	1,0%
insgesamt	**21.811**	**15.033**	**36.844**	**59,2%**	100,0%	100,0%

Anlage 11: Strukturindex nach Geschlecht in den Bereichen (2018)

Bereich	Strukturindex		Ungefähre Entlohnungsstufe	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Kernverwaltung	1,21	1,21	11	11
Ausgliederungen	1,07	1,31	9	12
Magistrat Bremerhaven	1,06	1,12	9	10
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1,02	0,84	9	6
Sonstiger Geltungsbereich	1,05	1,24	9	11
insgesamt	**1,13**	**1,22**	**10**	**11**

Anlage 12: Strukturindex nach Personalgruppe und Geschlecht in den Bereichen (2018)

Bereich	Personalgruppe	Strukturindex*	
		weiblich	männlich
Kernverwaltung	Verwaltungspersonal	1,11	1,25
	Polizei	1,04	1,11
	Feuerwehr	0,97	0,98
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte	1,11	1,28
	Strafvollzugspersonal	0,92	0,95
	Lehrpersonal	1,40	1,42
	Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1,06	1,06
	Personal der Gesundheitspflege	1,22	1,27
	Technisches Personal	1,25	1,27
	Steuerpersonal	1,09	1,13
	Forschungspersonal		
	Raumpfleger*innen und Küchenhilfspersonal		
	Sonstiges Personal	1,17	1,10
	Nicht zugeordnet	1,06	1,07
Ausgliederungen	Verwaltungspersonal	1,05	1,12
	Polizei		
	Feuerwehr		
	Justizpersonal/ordentliche Gerichte		
	Lehrpersonal	1,90	2,19
	Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,96	0,95
	Personal der Gesundheitspflege	1,14	
	Technisches Personal	1,14	1,19
	Steuerpersonal		
	Forschungspersonal	1,44	1,45
	Raumpfleger*innen und Küchenhilfspersonal	0,71	0,71
	Sonstiges Personal	0,92	0,84
	Nicht zugeordnet	1,16	1,28
Magistrat Bremerhaven	Verwaltungspersonal	0,97	1,16
	Polizei	1,07	1,12
	Feuerwehr		1,00
	Lehrpersonal	1,33	1,34
	Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	0,94	0,98
	Personal der Gesundheitspflege	1,19	1,46
	Technisches Personal	1,12	1,11
	Raumpfleger*innen und Küchenhilfspersonal	0,69	
	Sonstiges Personal	0,86	0,87
Entsor-gungs-betriebe Bremer-haven	Verwaltungspersersonal	0,97	
	Technisches Personal		1,23
	Sonstiges Personal		0,79
Sonstiger Geltungsbereich	Verwaltungspersonal	1,03	1,19
	Personal der Gesundheitspflege	1,28	1,50
	Technisches Personal		0,96
	Forschungspersonal	1,36	1,45
	Raumpfleger*innen und Küchenhilfspersonal	0,59	
	Sonstiges Personal	0,93	1,08
	Nicht zugeordnet		1,46

*Graue Markierung bei weniger als 6 Personen in den jeweiligen Personalgruppen

Anlage 13: Beschäftigungsumfang nach Personalgruppen und Geschlecht in den Bereichen (2018)

Kernverwaltung						
Personalgruppe	**Beschäftigte insgesamt**		**davon Teilzeitbeschäftigte**		**Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen**	
	weiblich	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**
Verwaltungspersonal	3.150	1.600	1.306	155	41,5%	9,7%
Polizei	688	1.854	224	45	32,6%	2,4%
Feuerwehr	23	545	4	6	17,4%	1,1%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	655	287	272	14	41,5%	4,9%
Strafvollzugspersonal	80	230	11	4	13,8%	1,7%
Lehrpersonal	3.880	1.775	1.959	381	50,5%	21,5%
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	765	241	448	95	58,6%	39,4%
Personal der Gesundheitspflege	120	45	75	5	62,5%	11,1%
Technisches Personal	209	365	116	36	55,5%	9,9%
Steuerpersonal	505	355	218	37	43,2%	10,4%
Forschungspersonal	3	3	1	0	33,3%	0,0%
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	4	0	3	0	75,0%	0,0%
Sonstiges Personal	169	285	73	19	43,2%	6,7%
Nicht zugeordnet	37	24	17	8	45,9%	33,3%
insgesamt	**10.288**	**7.609**	**4.727**	**805**	**45,9%**	**10,6%**

Ausgliederungen						
Personalgruppe	**Beschäftigte insgesamt**		**davon Teilzeitbeschäftigte**		**Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen**	
	weiblich	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**
Verwaltungspersonal	1.715	659	854	132	49,8%	20,0%
Polizei	1	0	0	0	0,0%	
Feuerwehr	0	1	0	1		100,0%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	0	1	0	1	0,0%	100,0%
Lehrpersonal	341	569	100	76	29,3%	13,4%
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	1.681	292	1.022	111	60,8%	38,0%
Personal der Gesundheitspflege	47	5	36	3	76,6%	60,0%
Technisches Personal	234	474	107	73	45,7%	15,4%
Steuerpersonal	1	0			0,0%	0,0%
Forschungspersonal	774	1.024	494	390	63,8%	38,1%
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	929	49	878	37	94,5%	75,5%
Sonstiges Personal	343	691	143	61	41,7%	8,8%
Nicht zugeordnet	50	25	34	14	68,0%	56,0%
insgesamt	**6.116**	**3.790**	**3.668**	**899**	**60,0%**	**23,7%**

Fortsetzung Anlage 13:

Magistrat Bremerhaven						
Personalgruppe	**Beschäftigte insgesamt**		**davon Teilzeitbeschäftigte**		**Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen**	
	weiblich	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**
Verwaltungspersonal	628	205	294	17	46,8%	8,3%
Polizei	107	327	31	10	29,0%	3,1%
Feuerwehr	4	273	1	13	25,0%	4,8%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte						
Strafvollzugspersonal						
Lehrpersonal	985	552	433	130	44,0%	23,6%
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	794	167	473	56	59,6%	33,5%
Personal der Gesundheitspflege	41	18	26	2	63,4%	11,1%
Technisches Personal	66	146	30	11	45,5%	7,5%
Steuerpersonal						
Forschungspersonal						
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	204	3	189	2	92,6%	66,7%
Sonstiges Personal	300	416	130	18	43,3%	4,3%
Nicht zugeordnet						
insgesamt	**3.129**	**2.107**	**1.607**	**259**	**51,4%**	**12,3%**

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven						
Personalgruppe	**Beschäftigte insgesamt**		**davon Teilzeitbeschäftigte**		**Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen**	
	weiblich	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**
Verwaltungspersonal	9	4	1	1	11,1%	25,0%
Polizei						
Feuerwehr						
Justizpersonal/ordentliche Gerichte						
Strafvollzugspersonal						
Lehrpersonal						
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal						
Personal der Gesundheitspflege						
Technisches Personal	5	8	1		20,0%	0,0%
Steuerpersonal						
Forschungspersonal						
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal						
Sonstiges Personal	0	69	0	0	0,0%	0,0%
Nicht zugeordnet						
insgesamt	**14**	**81**	**2**	**1**	**14,3%**	**1,2%**

Fortsetzung Anlage 13:

Sonstiger Geltungsbereich						
Personalgruppe	**Beschäftigte insgesamt**		**davon Teilzeitbeschäftigte**		**Anteile der Teilzeitbeschäftigten in den Personalgruppen**	
	weiblich	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**
Verwaltungspersonal	1.119	456	490	41	43,8%	9,0%
Polizei						
Feuerwehr						
Justizpersonal/ordentliche Gerichte						
Strafvollzugspersonal						
Lehrpersonal						
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal						
Personal der Gesundheitspflege	31	8	13	1	41,9%	12,5%
Technisches Personal	5	40	3	2	60,0%	5,0%
Steuerpersonal						
Forschungspersonal	345	445	155	108	44,9%	15,3%
Raumpflege-, Küchenhilfspersonal	27	0	21		77,8%	0,0%
Sonstiges Personal	713	486	356	38	49,9%	4,3%
Nicht zugeordnet	24	11	12	1	50,0%	4,2%
insgesamt	**2.264**	**1.446**	**1.050**	**191**	**46,4%**	**13,2%**

Anlage 14: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die Qualifikationsebenen nach Geschlecht in den Bereichen (2018)

Teilzeit*							
Bereich	**Geschlecht**	**Qualifikationsebene 1**	**Qualifikationsebene 2**	**Qualifikationsebene 3**	**Qualifikationsebene 4**	**nicht zugeordnet**	**insgesamt**
Kernverwaltung	weiblich	11	1.238	2.186	1.291	1	4.727
	männlich	7	100	340	358	0	805
	insgesamt	**18**	**1.338**	**2.526**	**1.649**	**1**	**5.532**
Ausgliederungen	weiblich	972	1.485	528	682	1	3.668
	männlich	108	154	150	487	0	899
	insgesamt	**1.080**	**1.639**	**678**	**1.169**	**1**	**4.567**
Magistrat Bremerhaven	weiblich	391	494	458	223	41	1.607
	männlich	28	32	99	63	37	259
	insgesamt	**419**	**526**	**557**	**286**	**78**	**1.866**
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich	0	0	2	0	0	2
	männlich	0	1	0	0	0	1
	insgesamt	**0**	**1**	**2**	**0**	**0**	**3**
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	30	489	282	165	84	1.050
	männlich	7	21	47	110	6	191
	insgesamt	**37**	**510**	**329**	**275**	**90**	**1.241**
insgesamt	**weiblich**	1.404	3.706	3.456	2.361	127	11.054
	männlich	150	308	636	1.018	43	2.155
	insgesamt	**1.554**	**4.014**	**4.092**	**3.379**	**170**	**13.209**

*ohne Beschäftigte in Altersteilzeit

Anlage 15: Oberste/senatorische Dienststellen (oberste Landesbehörden), 2018

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

Anlage 16: Zuordnung der Leitungsfunktionen zu den Leitungsebenen

Leitungsebene 1	Leitungsebene 2	Leitungsebene 3
Amts-/Dienststellenleitung	Abteilungsleitung	Referats-, Sachgebietsleitung
Geschäftsführung eines Betriebes	Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes	Bereichsleitung eines Betriebes
Hauptabteilungsleitung	Ärztliche Leitung der Fachabteilungen und Institute	Bereichsleitung senatorische Behörde Justiz
Schulleitung	Leitung von Schulen und Lehranstalten in den Krankenhäusern	Geschäftsleitung im Justizbereich
Generalstaatsanwältin und Generalstaatsanwalt	Pflegerische Leitung der Fachabteilungen	Geschäftsstellenleitung im Justizbereich
Gerichtspräsidentin und Gerichtspräsident	Leitung von Servicecentern	Vollzugsabteilungsleitung Justizvollzugsanstalt
Vorstand/Direktion	Stellvertretende Schulleitung	Teamleitung
Programmdirektor		Abschnittsleitung
		Kita-Leitung
		Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden im Justizbereich
		Oberärzte/innen
		Pflegerische Leitung der Stationen
		Redaktionsleiterin und Redaktionsleiter
		Leitung einer Stabstelle
Universität/Hochschulen		
Kanzlerin und Kanzler	Dezernatleitung	Referatsleitung
Rektorin und Rektor	Fachbereichsleitung (Dekanin und Dekan)	Leitung der Fachbereichsverwaltung
Konrektorin und Konrektor	Leitung eines Sonderforschungs-bereiches	Leitung eines Institutes beziehungsweise einer Einrichtung in den Fach- und Sonder-forschungsbereichen
	Leitung einer wissenschaftlichen Einrichtung	
	Leitung einer zentralen Betriebseinheit	

Anlage 17: Entwicklung der Frauenanteile an den Leitungsebenen nach Entlohnungsstufen (2016 und 2018)

Entlohnungsstufen	Anzahl Beschäftigte mit Leitungsfunktion 2018			Frauenanteile an den		Frauenanteil an den Leitungs-funktionen 2016
	weiblich	männlich	insgesamt	Leitungs-funktionen 2018	Gesamt-beschäftigten 2018	
bis Stufe 8	34	74	108	31,5%	70,1%	68,3%
09	103	81	184	56,0%	57,7%	55,8%
10	99	86	185	53,5%	48,2%	35,5%
11	160	175	335	47,8%	48,7%	29,2%
12	158	221	379	41,7%	62,7%	30,8%
13	192	203	395	48,6%	57,7%	50,6%
14	173	129	302	57,3%	50,0%	53,3%
15	155	172	327	47,4%	49,9%	43,4%
16	72	128	200	36,0%	37,1%	34,4%
17	15	30	45	33,3%	32,5%	46,7%
18	13	16	29	44,8%	33,3%	38,5%
19	12	31	43	27,9%	26,8%	30,4%
20-23	9	18	27	33,3%	32,4%	33,3%
nicht zugeordnet	30	48	78	38,5%	56,1%	23,7%
insgesamt	**1.225**	**1.412**	**2.637**	**46,5%**	**59,2%**	**40,4%**

Anlage 18: Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen nach Entlohnungsstufen 6 – 19 (2018)

Entlohnungsstufe	Beschäftigte			Frauenanteil 2018	Frauenanteil 2016
	weiblich	männlich	insgesamt		
bis Stufe 08	12	6	18	66,7%	89,3%
09	25	6	31	80,6%	78,8%
10	38	9	47	80,9%	86,4%
11	41	4	45	91,1%	78,3%
12	33	14	47	70,2%	78,3%
13	55	12	67	82,1%	69,0%
14	35	4	39	89,7%	56,0%
15	29	8	37	78,4%	74,1%
16-19	13	7	20	65,0%	56,5%
nicht zugeordnet	9	4	13	69,2%	77,8%
insgesamt	**290**	**74**	**364**	**79,7%**	**74,5%**

Anlage 19: Entwicklung der Frauenanteile in den Leitungsebenen (2016 und 2018)

Leitungsebenen/-funktionen	Beschäftigte			Frauen-Anteil 2018	Frauen-Anteil 2016	Frauen-Anteil 2014
	weiblich	männlich	insge-samt			
Leitungsebene 1						
Amts-/Dienststellenleitung	41	76	117	35,0%	34,9%	32,0%
Hauptabteilungsleitung	2	0	2	100,0%	26,1%	64,1%
Schulleitung	121	55	176	68,8%	63,6%	63,1%
Geschäftsführung eines Betriebes/Gesellschaft	6	15	21	28,6%	35,3%	16,1%
Gerichtspräsident/in	6	4	10	60,0%	66,7%	55,6%
Generalstaatsanwalt/anwältin	1	0	1	100,0%	./.	./.
Verwaltungsdirektion	2	1	3	66,7%	40,0%	50,0%
Vorstand	5	18	23	21,7%	12,0%	4,5%
Direktion	4	3	7	57,1%	66,7%	100,0%
Kanzler/-in	2	2	4	50,0%	50,0%	33,3%
Rektor/-in	2	3	5	40,0%	0,0%	0,0%
Konrektor/in	3	4	7	42,9%	66,7%	0,0%
Programmdirektor/in	4	9	13	30,8%	./.	./.
Summe	**199**	**190**	**389**	**51,2%**	**47,1%**	**46,3%**
Summe ohne Schulleitung	***78***	***135***	**213**	***36,6%***	**33,8%**	**33,8%**
Leitungsebene 2						
stv. Schulleitung	120	53	173	69,4%	67,5%	63,8%
Abteilungsleitung	144	226	370	38,9%	39,0%	41,2%
Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes/ Gesellschaft	6	17	23	26,1%	8,3%	23,5%
Ärztliche Leitung einer Fachabteilung oder eines Institutes	1	1	2	50,0%	100,0%	./.
Pflegerische Leitung einer Fachabteilung	1	0	1	100,0%	100,0%	./.
Leitung von Servicecentern	1	0	1	100,0%	100,0%	./.
Dezernatsleitung	20	17	37	54,1%	50,0%	41,7%
Fachbereichsleitung (Dekanin / Dekan)	14	22	36	38,9%	31,3%	56,3%
Leitung eines Sonderforschungsbereichs	0	4	4	0,0%	21,4%	./.
Leitung eines wissenschaftlichen Bereichs	1	8	9	11,1%	25,8%	./.
Leitung einer zentralen Betriebseinheit	6	14	20	30,0%	18,2%	0,0%
Summe	**314**	**362**	**676**	**46,4%**	**42,9%**	**45,5%**
Summe ohne stellv. Schulleitung	***194***	***309***	***503***	***38,6%***	**36,5%**	**40,5%**
Leitungsebene 3						
Referats-, Sachgebietsleitung	349	442	791	44,1%	41,3%	37,8%
Bereichsleitung eines Betriebes/ Gesellschaft	7	5	12	58,3%	19,2%	37,5%
Teamleitung	124	195	319	38,9%	24,6%	20,8%
Abteilungsleitung nachgeordneter Behörden Justiz	3	1	4	75,0%	66,7%	66,7%
Geschäftsbereichsleitung im Justizbereich	3	3	6	50,0%	16,7%	16,7%
Geschäftsstellenleitung im Justizbereich	16	8	24	66,7%	84,2%	80,0%
Vollzugsabteilungsleitung JVA	4	12	16	25,0%	33,3%	36,4%
Redaktionsleiter/in	1	1	2	50,0%	./.	./.
Leitung einer Fachbereichsverwaltung	16	10	26	61,5%	73,3%	100,0%
Fach- und Sonderforschungsbereichen	2	7	9	22,2%	40,0%	./.
KiTa Leitung	107	20	127	84,3%	./.	./.
Abschnittsleitung	80	156	236	33,9%	./.	./.
Summe	**712**	**860**	**1.572**	**45,3%**	**37,1%**	**33,7%**

Anlage 20: Entwicklung der Frauenanteile von Leitungsfunktionen in den Bereichen (2016 und 2018)

Bereiche	Frauen-anteile 2016	Frauen-anteile 2018
oberste/senatorische Dienststellen	42,2%	44,7%
zugeordnete Dienststellen	30,2%	38,8%
Schulen Kernverwaltung	66,2%	69,8%
Ausgliederungen	49,7%	52,4%
Magistrat Bremerhaven	48,8%	42,0%
Schulen Bremerhaven	57,1%	69,2%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	30,8%	30,8%
Sonstiger Geltungsbereich	28,3%	33,7%

Anlage 21: Frauenanteile in den Leitungsebenen in den Bereichen (2018)

Bereich	Leitungs-ebene 1	Frauen-anteil	Leitungs-ebene 2	Frauen-anteil	Leitungs-ebene 3	Frauen-anteil	ins-gesamt	Frauen-anteil
oberste/senatorische Dienststellen	20	30,0%	44	43,2%	258	46,1%	322	44,7%
Zugeordnete Dienststellen	65	40,0%	127	38,6%	663	38,8%	855	38,8%
Schulen Kernverwaltung	137	69,3%	131	70,2%	0	0,0%	268	69,8%
Ausgliederungen	33	54,5%	113	37,2%	425	56,2%	571	52,4%
Magistrat Bremerhaven	42	38,1%	109	38,5%	111	46,8%	262	42,0%
Schulen Magistrat Brhv.	41	68,3%	50	70,0%	0	0,0%	91	69,2%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	0,0%	1	0,0%	11	36,4%	13	30,8%
Sonstiger Geltungsbereich	50	20,0%	101	34,7%	104	39,4%	255	33,7%
gesamt	**389**	**51,2%**	**676**	**46,4%**	**1.572**	**45,3%**	**2.637**	**46,5%**
gesamt ohne Schulen	**252**	**36,0%**	**545**	**37,8%**	**1.572**	**45,3%**	**2.369**	**42,8%**

Anlage 22: Entwicklung der Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen (2000, 2016 und 2018)

Bereich	Geschlecht	2000	2016	2018	Anteil der Frauen am Frauenbestand/ Männer am Männerbestand gesamt 2018	Anteil der Frauen am Frauenbestand/ Männer am Männerbestand gesamt 2016
Kernverwaltung	weiblich	516	732	474	**4,6%**	**7,6%**
	männlich	1.022	552	529	**7,0%**	**7,5%**
	Frauenanteil	**33,6%**	**57,0%**	**47,3%**		
Ausgliederungen	weiblich	87	186	153	**2,5%**	**3,2%**
	männlich	82	79	68	**1,8%**	**2,2%**
	Frauenanteil	**51,5%**	**70,2%**	**69,2%**		
Magistrat Bremerhaven	weiblich	162	14	11	**0,4%**	**0,5%**
	männlich	287	3	16	**0,8%**	**0,1%**
	Frauenanteil	**36,1%**	**82,4%**	**40,7%**		
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich	4		1	**7,1%**	
	männlich	0		1	**1,2%**	
	Frauenanteil	**100,0%**		**50,0%**		
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	93	128	131	**5,8%**	**4,8%**
	männlich	84	111	74	**5,1%**	**5,8%**
	Frauenanteil	**52,5%**	**53,6%**	**63,9%**		
insgesamt	weiblich	862	1060	770	**3,5%**	**5,1%**
	männlich	1.475	745	688	**4,6%**	**5,0%**
	Frauenanteil	**36,9%**	**58,7%**	**52,8%**		

Anlage 23: Beförderungen und Höhergrupperungen in den Bereichen nach Personalgruppen (2018)

Geltungsbereich LGG gesamt				
Personalgruppe	**Frauen**	**Männer**	**gesamt**	**Frauenanteil**
Verwaltungspersonal	353	221	574	61,5%
Polizei	53	197	250	21,2%
Feuerwehr	2	28	30	6,7%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	28	16	44	63,6%
Strafvollzugspersonal	9	23	32	28,1%
Lehrpersonal	109	57	166	65,7%
Betreuungspersonal	47	10	57	82,5%
Personal der Gesundheitspflege	5	0	5	100,0%
Technisches Personal	10	35	45	22,2%
Steuerpersonal	50	37	87	57,5%
Forschungspersonal	8	8	16	50,0%
Raumpfleger*innen und Küchenhilfspersonal	20	3	23	87,0%
Sonstiges Personal	69	52	121	57,0%
Nicht zugeordnet	7	1	8	87,5%

Fortsetzung Anlage 23:

Kernverwaltung				
Personalgruppe	**Frauen**	**Männer**	**gesamt**	**Frauenanteil**
Verwaltungspersonal	191	140	331	57,7%
Polizei	53	197	250	21,2%
Feuerwehr	2	28	30	6,7%
Justizpersonal/ordentliche Gerichte	28	16	44	63,6%
Strafvollzugspersonal	9	23	32	28,1%
Lehrpersonal	104	51	155	67,1%
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	16	4	20	80,0%
Personal der Gesundheitspflege	3	0	3	100,0%
Technisches Personal	6	26	32	18,8%
Steuerpersonal	50	37	87	57,5%
Sonstiges Personal	12	7	19	63,2%

Ausgliederungen				
Personalgruppe	**Frauen**	**Männer**	**gesamt**	**Frauenanteil**
Verwaltungspersonal	73	37	110	66,4%
Lehrpersonal	5	6	11	45,5%
Sozialarbeiter*innen, Erziehungs- und Betreuungspersonal	31	6	37	83,8%
Technisches Personal	3	3	6	50,0%
Forschungspersonal	5	7	12	41,7%
Raumpfleger*innen und Küchenhilfspersonal	20	3	23	87,0%
Sonstiges Personal	16	6	22	72,7%

Magistrat Bremerhaven				
Personalgruppe	**Frauen**	**Männer**	**gesamt**	**Frauenanteil**
Verwaltungspersonal	10	10	20	50,0%
Technisches Personal	1	4	5	20,0%
Sonstiges Personal	0	2	2	0,0%

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven				
Personalgruppe	**Frauen**	**Männer**	**gesamt**	**Frauenanteil**
Verwaltungspersonal	1	0	1	100,0%
Technisches Personal	0	1	1	0,0%

Sonstiger Geltungsbereich				
Personalgruppe	**Frauen**	**Männer**	**gesamt**	**Frauenanteil**
Verwaltungspersonal	78	34	112	69,6%
Personal der Gesundheitspflege	2	0	2	100,0%
Technisches Personal	0	1	1	0,0%
Forschungspersonal	3	1	4	75,0%
Sonstiges Personal	41	37	78	52,6%
Nicht zugeordnet	7	1	8	87,5%

Anlage 24: Entwicklung der Anteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen innerhalb der Geschlechter (2016 und 2018)

Bereich	Geschlecht	Anteil Beförderungen/ Höhergrup-pierungen am Bestand 2016	Anteil Beförderungen/ Höhergrup-pierungen am Bestand 2018
Kernverwaltung	weiblich	**7,6%**	**4,6%**
	männlich	**7,5%**	**7,0%**
Ausgliederungen	weiblich	**3,2%**	**2,5%**
	männlich	**2,2%**	**1,8%**
Magistrat Bremerhaven	weiblich	**0,5%**	**0,4%**
	männlich	**0,1%**	**0,8%**
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	weiblich		**7,1%**
	männlich		**1,2%**
Sonstiger Geltungsbereich	weiblich	**4,8%**	**5,8%**
	männlich	**5,8%**	**5,1%**
insgesamt	weiblich	**5,1%**	**3,5%**
	männlich	**5,0%**	**4,6%**

Anlage 25: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen (2018)

2018					
Laufbahn	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauenanteil an Beförderungen**	**Frauenanteil am Personal-bestand gesamt**
Qualifikationsebene 1	29	11	40	72,5%	78,7%
Qualifikationsebene 2	224	151	375	59,7%	65,9%
Qualifikationsebene 3	363	397	760	47,8%	56,2%
Qualifikationsebene 4	147	128	275	53,5%	52,3%
nicht zugeordnet	7	1	8	87,5%	55,9%
insgesamt	**770**	**688**	**1.458**	**52,8%**	**59,2%**

Anlage 26: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Qualifikationsebenen in den Bereichen (2018)

Kernverwaltung						
Laufbahn	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauenanteil an Beförderungen**	**Frauenanteil am Frauenbestand**	**Männeranteil am Männerbestand**
Qualifikationsebene 1	6	7	13	46,2%	16,2%	8,2%
Qualifikationsebene 2	108	98	206	52,4%	4,3%	5,9%
Qualifikationsebene 3	232	321	553	42,0%	4,8%	6,0%
Qualifikationsebene 4	128	103	231	55,4%	4,5%	6,4%
nicht zugeordnet						
insgesamt	**474**	**529**	**1.003**	**47,3%**	**4,6%**	**7,0%**

Ausgliederungen						
Laufbahn	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauenanteil an Beförderungen**	**Frauenanteil am Frauenbestand**	**Männeranteil am Männerbestand**
Qualifikationsebene 1	21	3	24	87,5%	1,9%	1,4%
Qualifikationsebene 2	51	20	71	71,8%	2,1%	1,9%
Qualifikationsebene 3	66	27	93	71,0%	5,8%	3,6%
Qualifikationsebene 4	15	18	33	45,5%	1,1%	1,4%
nicht zugeordnet						
insgesamt	**153**	**68**	**221**	**69,2%**	**2,5%**	**1,8%**

Magistrat Bremerhaven						
Laufbahn	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauenanteil an Beförderungen**	**Frauenanteil am Frauenbestand**	**Männeranteil am Männerbestand**
Qualifikationsebene 1	1	0	1	100,0%	0,2%	0,0%
Qualifikationsebene 2	4	10	14	28,6%	0,5%	1,8%
Qualifikationsebene 3	3	6	9	33,3%	0,3%	0,7%
Qualifikationsebene 4	1	0	1	100,0%	0,2%	0,0%
nicht zugeordnet	2	0	2	100,0%	1,3%	0,0%
insgesamt	**11**	**16**	**27**	**40,7%**	**0,4%**	**0,8%**

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven						
Laufbahn	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauenanteil an Beförderungen**	**Frauenanteil am Frauenbestand**	**Männeranteil am Männerbestand**
Qualifikationsebene 1						
Qualifikationsebene 2	1	0	1	100,0%	33,3%	0,0%
Qualifikationsebene 3	0	1	1	0,0%	0,0%	11,1%
Qualifikationsebene 4						
nicht zugeordnet						
insgesamt	**1**	**1**	**2**	**50,0%**	**7,1%**	**1,2%**

Sonstiger Geltungsbereich						
Laufbahn	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauenanteil an Beförderungen**	**Frauenanteil am Frauenbestand**	**Männeranteil am Männerbestand**
Qualifikationsebene 1	1	1	2	50,0%	2,7%	7,1%
Qualifikationsebene 2	60	23	83	72,3%	6,2%	26,8%
Qualifikationsebene 3	62	42	104	59,6%	9,0%	7,3%
Qualifikationsebene 4	3	7	10	30,0%	0,8%	1,4%
nicht zugeordnet	5	1	6	83,3%	2,5%	0,8%
insgesamt	**131**	**74**	**205**	**63,9%**	**5,8%**	**5,1%**

Anlage 27: Frauenanteile an den Beförderungen und Höhergruppierungen sowie am Personalbestand nach Entlohnungsstufen (2018)

2018					
Entlohnungsstufe	**weiblich**	**männlich**	**insgesamt**	**Frauenanteil an Beförderungen**	**Frauenanteil am Bestand**
01	-	-	-	-	87,5%
02	4	0	4	100,0%	90,8%
03	20	6	26	76,9%	70,9%
04	3	1	4	75,0%	57,3%
05	14	7	21	66,7%	54,6%
06	41	27	68	60,3%	74,1%
07	32	19	51	62,7%	48,1%
08	89	66	155	57,4%	73,8%
09	103	70	173	59,5%	57,7%
10	123	160	283	43,5%	48,2%
11	82	101	183	44,8%	48,7%
12	57	66	123	46,3%	62,7%
13	61	47	108	56,5%	57,7%
14	78	56	134	58,2%	50,0%
15	39	28	67	58,2%	49,9%
16	12	24	36	33,3%	37,1%
17	3	4	7	42,9%	32,5%
18	2	2	4	50,0%	33,3%
19	2	3	5	40,0%	26,8%
20-23	-	-	-	-	32,4%
nicht zugeordnet	5	1	6	83,3%	56,1%
insgesamt	**770**	**688**	**1.458**	**52,8%**	**59,2%**

Anlage 28: Frauenanteile an Stellenbesetzungen in einzelnen Dienststellen nach Bereichen (2018)

Kernverwaltung				
Dienststelle	**Frauen**	**Männer**	**insgesamt**	**Frauenanteil**
Polizei Bremen	48	101	149	32,2%
Die Senatorin für Finanzen	30	27	57	52,6%
Schulen	343	158	501	68,5%
61 übrige Dienststellen der Kernverwaltung	439	278	717	61,2%
Ausgliederungen				
Performa Nord	63	24	87	72,4%
Hochschule Bremerhaven	43	13	56	76,8%
16 übrige Dienststellen der Ausgliederungen	157	80	237	66,2%
Magistrat Bremerhaven				
Amt für Jugend, Familie und Frauen	215	32	247	87,0%
Schulamt	106	24	130	81,5%
64 übrige Dienststellen des Magistrates Bremerhaven	77	64	141	54,6%
Sonstiger Geltungsbereich				
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	90	66	156	57,7%
14 übrige Dienststellen des sonstigen Geltungsbereiches	59	30	89	66,3%

Anlage 29: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Bereichen (2018)

Bereich	Beschäftigte		insge-samt	Frauen-anteil	Stellenbesetzungen		insge-samt	Frauen-anteil
	weiblich	männlich			weiblich	männlich		
Kernverwaltung	10.288	7.609	17.897	57,5%	860	564	1.424	60,4%
Ausgliederungen	6.116	3.790	9.906	61,7%	263	117	380	69,2%
Magistrat Bremerhaven	3.129	2.107	5.236	59,8%	398	120	518	76,8%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	14	81	95	14,7%	0	4	4	0,0%
Sonstiger Geltungsbereich	2.264	1.446	3.710	61,0%	149	96	245	60,8%
insgesamt	**21.811**	**15.033**	**36.844**	**59,2%**	**1.670**	**901**	**2.571**	**65,0%**

Anlage 30: Frauenanteile am Bestand und an den Stellenbesetzungen nach Qualifikationsebenen (2018)

Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen			Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich	insgesamt		
Qualifikationsebene 1	150	72	222	67,6 %	78,7 %
Qualifikationsebene 2	517	201	718	72,0 %	65,9 %
Qualifikationsebene 3	588	340	928	63,4 %	56,2 %
Qualifikationsebene 4	399	267	666	59,9 %	52,3 %
nicht zugeordnet	16	21	37	43,2 %	55,9 %
insgesamt	**1.670**	**901**	**2.571**	**65,0 %**	**59,2 %**

Anlage 31: Frauenanteile an den Stellenbesetzungen und am Bestand nach Qualifikationsebenen in den Bereichen (2018)

Kernverwaltung					
Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen		insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich			
Qualifikationsebene 1	11	19	30	36,7 %	30,3 %
Qualifikationsebene 2	172	97	269	63,9 %	60,3 %
Qualifikationsebene 3	393	236	629	62,5 %	56,0 %
Qualifikationsebene 4	280	196	476	58,8 %	58,5 %
nicht zugeordnet	4	16	20	20,0 %	44,4 %
insgesamt	**860**	**564**	**1.424**	**60,4 %**	**57,1 %**

Ausgliederungen					
Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen		insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich			
Qualifikationsebene 1	16	14	30	53,3 %	83,5 %
Qualifikationsebene 2	115	39	154	74,7 %	70,1 %
Qualifikationsebene 3	88	50	138	63,8 %	60,6 %
Qualifikationsebene 4	44	14	58	75,9 %	43,4 %
nicht zugeordnet					64,2 %
insgesamt	**263**	**117**	**380**	**69,2 %**	**61,7 %**

Fortsetzung Anlage 31

Magistrat Bremerhaven					
Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen		insgesamt	Frauenanteile an den Besetzungen	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich			
Qualifikationsebene 1	122	36	158	77,2 %	82,7 %
Qualifikationsebene 2	196	55	251	78,1 %	61,2 %
Qualifikationsebene 3	68	22	90	75,6 %	54,5 %
Qualifikationsebene 4	8	6	14	57,1 %	58,6 %
nicht zugeordnet	4	1	5	80,0 %	48,7 %
insgesamt	**398**	**120**	**518**	**76,8 %**	**59,8 %**

Entsorgungsbetriebe Bremerhaven					
Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen		insgesamt	Frauenanteile an den	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich			
Qualifikationsebene 1	0	3	3	0,0 %	3,2 %
Qualifikationsebene 2					7,0 %
Qualifikationsebene 3					52,6 %
Qualifikationsebene 4	0	1	1	0,0 %	0,0 %
nicht zugeordnet					
insgesamt	**0**	**4**	**4**	**0,0 %**	**14,7 %**

Sonstiger Geltungsbereich					
Laufbahngruppe	Stellenbesetzungen		insgesamt	Frauenanteile an den	Frauenanteil am Bestand
	weiblich	männlich			
Qualifikationsebene 1	0	1	1	0,0 %	72,5 %
Qualifikationsebene 2	10	34	44	22,7 %	81,2 %
Qualifikationsebene 3	32	39	71	45,1 %	54,5 %
Qualifikationsebene 4	50	67	117	42,7 %	41,9 %
nicht zugeordnet	4	8	12	33,3 %	61,5 %
insgesamt	**96**	**149**	**245**	**39,2 %**	**61,0 %**

Anlage 32: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Qualifikationsebenen (2018)

Laufbahngruppe	Erhöhungen			Frauen-anteil	Reduzierungen			Frauen-anteil
	weiblich	männlich	insgesamt		weiblich	männlich	insgesamt	
Qualifikationsebene 1	205	30	235	87,2 %	150	29	179	83,8 %
Qualifikationsebene 2	641	61	702	91,3 %	503	66	569	88,4 %
Qualifikationsebene 3	849	134	983	86,4 %	579	155	734	78,9 %
Qualifikationsebene 4	600	190	790	75,9 %	451	206	657	68,6 %
nicht zugeordnet	2	2	4	50,0 %	6	0	6	100,0 %
insgesamt	**2.297**	**417**	**2.714**	**84,6 %**	**1.689**	**456**	**2.145**	**78,7 %**

Anlage 33: Frauenanteile an den Arbeitszeitveränderungen nach Entlohnungsstufen (2018)

Entlohnungs-stufe	Erhöhungen			Frauen-anteil	Reduzierungen			Frauen-anteil
	weiblich	männlich	insgesamt		weiblich	männlich	insgesamt	
01	9	1	10	90,0%	7	3	10	70,0%
02	87	15	102	85,3%	80	14	94	85,1%
03	76	7	83	91,6%	53	6	59	89,8%
04	7	3	10	70,0%	4	3	7	57,1%
05	63	8	71	88,7%	37	10	47	78,7%
06	175	23	198	88,4%	90	14	104	86,5%
07	33	1	34	97,1%	27	5	32	84,4%
08	303	23	326	92,9%	275	27	302	91,1%
09	308	51	359	85,8%	270	58	328	82,3%
10	124	29	153	81,0%	96	31	127	75,6%
11	112	17	129	86,8%	79	22	101	78,2%
12	278	38	316	88,0%	169	40	209	80,9%
13	620	174	794	78,1%	415	179	594	69,9%
14	54	15	69	78,3%	38	27	65	58,5%
15	38	8	46	82,6%	42	13	55	76,4%
16	4	0	4	100,0%	2	1	3	66,7%
17	3	3	6	50,0%	4	2	6	66,7%
18	1	0	1	100,0%	1	1	2	50,0%
19	0	1	1	0,0%	0	0	0	
nicht zugeordnet	2	0	2	100,0%	0	0	0	
insgesamt	**2.297**	**417**	**2.714**	**84,6%**	**1.689**	**456**	**2.145**	**78,7%**

Anlage 34: Frauenanteile an den Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden nach Bereichen (2018)

Dienststellen	Bewerbungen			Frauen-anteil	Einstellungen			Frauen-anteil
	weiblich	männlich	ins-gesamt		weiblich	männlich	ins-gesamt	
Kernverwaltung								
Aus- und Fortbildungszentrum	1.558	826	2.384	65,4%	239	116	355	67,3%
Die Senatorin für Finanzen	329	244	573	57,4%	38	18	56	67,9%
Feuerwehr	19	173	192	9,9%	0	25	25	0,0%
Hanseatisches Oberlandesgericht	203	78	281	72,2%	47	26	73	64,4%
Justizvollzugsanstalt Bremen	94	126	220	42,7%	11	13	24	45,8%
Landesinstitut für Schule					264	122	386	68,4%
Polizei Bremen	640	1.182	1.822	35,1%	41	102	143	28,7%
Summe	**2.843**	**2.629**	**5.472**	**52,0%**	**640**	**422**	**1.062**	**60,3%**
Ausgliederungen								
Focke-Museum	48	24	72	66,7%	0	1	1	0,0%
Summe	**48**	**24**	**72**	**66,7%**	**0**	**1**	**1**	**0,0%**
Magistrat Bremerhaven								
Magistrat Bremerhaven	381	357	738	51,6%	33	33	66	50,0%
Summe	**381**	**357**	**738**	**51,6%**	**33**	**33**	**66**	**50,0%**
Sonstiger Geltungsbereich								
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	120	121	241	49,8%	4	8	12	33,3%
AOK Bremen / Bremerhaven	276	90	366	75,4%	13	3	16	81,3%
Arbeitnehmerkammer Bremen	21	6	27	77,8%	1	0	1	100,0%
Bremen und Bremerhaven	91	106	197	46,2%	0	2	2	0,0%
Radio Bremen					14	8	22	63,6%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	77	25	102	75,5%	1	1	2	50,0%
Weser-Elbe-Sparkasse	68	46	114	59,6%	5	8	13	38,5%
Zahnärztekammer Bremen	6	0	6	100,0%	2	0	2	100,0%
Summe	**659**	**394**	**1.053**	**62,6%**	**40**	**30**	**70**	**57,1%**
insgesamt	**3.931**	**3.404**	**7.335**	**53,6%**	**713**	**486**	**1.199**	**59,5%**

Anlage 35: Entwicklung der Frauenanteile an den Einstellungen und Bewerbungen der Auszubildenden (2000 bis 2018)

Jahr	Bewerbungen			Frauen-anteil	Einstellungen			Frauen-anteil
	weiblich	männlich	insge-samt		weiblich	männlich	insge-samt	
2000	3.386	3.657	7.043	48,1%	419	377	796	52,6%
2006	4.374	4.326	8.700	50,3%	470	382	852	55,2%
2008	5.243	5.214	10.457	50,1%	519	374	893	58,1%
2010	4.110	3.774	7.884	52,1%	349	268	617	56,6%
2012	4.114	3.111	7.225	56,9%	424	318	742	57,1%
2010	3.988	4.638	8.626	46,2%	522	381	903	57,8%
2012	4.710	4.923	9.633	48,9%	666	414	1.080	61,7%
2014	5.234	4.880	10.114	51,8%	604	428	1.032	58,5%
2016	5.109	5.232	10.341	49,4%	676	418	1.094	61,8%
2018	3.931	3.404	7.335	53,6%	713	486	1.199	59,5%

Anlage 36: Teilnehmer*innen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Geschlecht (2018)

Fortbildungsveranstaltungen des AFZ, LIS und sonstiger Einrichtungen						
Anzahl Teilnehmer*innen				Prozentuale Aufteilung der Teilnehmer*innen auf Veranstalter		
weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil	AFZ	LIS	sonstige Einrichtungen
18.118	11.989	30.107	60,2%	27,7%	13,3%	59,1%

Anlage 37: Teilnehmerzahlen an Fortbildungen nach Themenbereichen und Geschlecht (2018)

	Themenbereiche 2018	Beschäftigte davon		Frauen-anteil
		Weiblich	Männlich	
Fortbildungen des AFZ	1. Führungsfortbildung	317	153	67,4%
	2. Fortbildung für alle Beschäftigten	1.117	462	70,7%
	3. Fachbezogene Fortbildung	1.205	560	68,3%
	4. Aufstieg, Fördermaßnahmen, Nachwuchskräfte	73	44	62,4%
	5. Vortragsreihen	119	67	64,0%
	6. Prozessbegleitung und inhouse-Angebote	1.042	568	64,7%
	7. Informationstechnologien (IT)	1.723	875	66,3%
	Summe Fortbildungen des AFZ	**5.596**	**2.729**	**67,2%**
Fortbildungen des LIS	1. Deutsch | Fremdsprachen	513	99	83,8%
	2. Mathematik | Naturwissenschaften	223	89	71,5%
	3. Gesellschaftswissenschaften	97	62	61,0%
	4. Ästhetische Bildung, Sport, Musik	102	335	23,3%
	5. Sonderpädagogik, Inklusion	320	52	86,0%
	6. Unterrichtsentwicklung, Schulkultur	1.040	274	79,1%
	7. Gesundheit, Suchtprävention	209	65	76,3%
	8. Personal- und Organisationsentwicklung	168	73	69,7%
	9. Medienkompetenz	200	82	70,9%
	Summe Fortbildungen des AFZ	**2.872**	**1.131**	**71,7%**
	Sonstige Fortbildungen	9.650	8.129	54,3%
	Insgesamt	**18.118**	**11.989**	**60,2%**

Anlage 38: Anlage: Differenzierung sonstige Fortbildungen nach Bereichen (2018)

Themenbereich	Kernverwaltung			Ausgliederungen			Magistrat Bremerhaven			Entsorgungs-betriebe Bremerhaven			Sonstiger Geltungsbereich		
	weiblich	männlich	Frauenanteil	weiblich	männlich	Frauenanteil	weiblich	männlich	Frauenanteil	weiblich	männlich	Frauenanteil	weiblich	männlich	Frauenanteil
Fortbildung für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte	1.483	2.510	**37,1%**	231	88	**72,4%**	29	18	**61,7%**	4	7	**36,4%**	247	403	**38,0%**
PC - Kurse	1.497	1.599	**48,4%**	739	299	**71,2%**	30	11	**73,2%**	1	1	**50,0%**	939	592	**61,3%**
Sonstige	6	18	**25,0%**	7	11	**38,9%**	831	607	**57,8%**	12	18	**40,0%**	3.594	1.947	**64,9%**
insgesamt	2.986	4.127	**42,0%**	977	398	**71,1%**	890	636	**58,3%**	17	26	**39,5%**	4.780	2.942	**61,9%**

Anlage 39: Teilnehmer*innen im Themenbereich Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte (2018) – ohne bremische Mehrheitsgesellschaften

Themenbereich: Aufstieg, Fördermaßnahmen und Nachwuchskräfte 2018	Beschäftigte davon		Frauen-anteil
	Weiblich	Männlich	
Aufstiegsfortbildung	40	21	65,6%
Fördermaßnahmen	20	4	83,3%
Einführungsfortbildung	10	10	50,0%
Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14	3	9	25,0%
Berufsbegleitender Masterstudiengang "Entscheidungsmanagement"	7	3	70,0%

Anlage 40: Entwicklung der Anteile an Entsendungen in Gremien (2000 bis 2018)

Gremien	Prozentuale Aufteilung der Gremien nach Jahren									
	2000	2002*	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Öffentliche Ämter	19,1%	4,7%	5,3%	4,9%	6,9%	3,9%	3,6%	3,1%	3,9%	5,0%
Delegationen	0,6%	0,2%	1,4%	1,5%	1,7%	2,7%	3,5%	2,4%	1,5%	1,7%
Kommissionen	11,2%	5,7%	14,9%	17,1%	13,6%	19,1%	7,9%	12,0%	17,0%	22,6%
Konferenzen	3,5%	61,5%	6,0%	5,7%	17,8%	16,4%	17,7%	13,1%	13,6%	7,4%
Repräsentative Funktionen	8,9%	1,4%	2,0%	4,7%	1,8%	5,9%	4,5%	2,3%	3,3%	3,0%
Veranstaltungen	1,8%	3,1%	10,3%	9,5%	7,9%	10,4%	13,9%	10,0%	5,5%	5,0%
Personalauswahlgremien	15,1%	10,8%	17,8%	17,7%	16,7%	11,2%	8,1%	15,6%	22,6%	22,7%
Arbeitsschutzausschuss	4,7%	1,7%	3,0%	3,8%	17,4%	17,4%	23,4%	26,7%	21,4%	22,4%
sonstige Gremien	35,1%	10,8%	39,3%	35,2%	16,3%	13,0%	17,5%	14,9%	11,2%	10,2%

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

Anlage 41: Entwicklung der Frauenanteile an Entsendungen in Gremien (2000, 2016 und 2018)

Gremien	2000			2016			2018		
	ins-gesamt	weiblich	Frauen-anteil	ins-gesamt	weiblich	Frauen-anteil	ins-gesamt	weiblich	Frauen-anteil
Öffentliche Ämter	247	77	31,2%	110	58	52,7%	150	71	47,3%
Delegationen	8	7	87,5%	42	24	57,1%	51	32	62,7%
Kommissionen	144	37	25,7%	479	177	37,0%	681	322	47,3%
Konferenzen	45	9	20,0%	382	237	62,0%	224	138	61,6%
Repräsentative Funktionen	115	25	21,7%	92	65	70,7%	90	54	60,0%
Veranstaltungen	23	14	60,9%	156	76	48,7%	152	91	59,9%
Personalauswahlgremien	195	72	36,9%	634	347	54,7%	683	359	52,6%
Arbeitsschutzausschuß	61	23	37,7%	602	275	45,7%	676	364	53,8%
sonstige Gremien	453	138	30,5%	314	175	55,7%	308	170	55,2%
insgesamt	**1.291**	**402**	**31,1%**	**2.811**	**1.434**	**51,0%**	**3.015**	**1.601**	**53,1%**

Anlage 42: Frauenanteile an den Entsendungen in den Gremien nach Bereichen (2018)

Gremien	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil
Kernverwaltung				
öffentliche Ämter	8	10	18	44,4%
Kommissionen	8	9	17	47,1%
Konferenzen	11	21	32	34,4%
repräsentative Funktionen	1	1	2	50,0%
Veranstaltungen	13	7	20	65,0%
Personalauswahlgremien	254	267	521	48,8%
Arbeitsschutzausschuss	32	47	79	40,5%
Sonstige Gremien	102	98	200	51,0%
Kernbereich gesamt	**429**	**460**	**889**	**48,3%**
Ausgliederungen				
öffentliche Ämter	38	48	86	44,2%
Delegationen	1	0	1	100,0%
Kommissionen	251	269	520	48,3%
Konferenzen	6	1	7	85,7%
repräsentative Funktionen	5	15	20	25,0%
Veranstaltungen	8	0	8	100,0%
Personalauswahlgremien	70	30	100	70,0%
Arbeitsschutzausschuss	18	26	44	40,9%
Sonstige Gremien	63	26	89	70,8%
Ausgliederungen gesamt	**460**	**415**	**875**	**52,6%**
Magistrat Bremerhaven				
öffentliche Ämter	21	19	40	52,5%
Delegationen	27	19	46	58,7%
Kommissionen	52	76	128	40,6%
Konferenzen	105	55	160	65,6%
repräsentative Funktionen	48	20	68	70,6%
Veranstaltungen	42	36	78	53,8%
Personalauswahlgremien	26	20	46	56,5%
Arbeitsschutzausschuss	241	168	409	58,9%
Magistrat BHV gesamt	**562**	**413**	**975**	**57,6%**
Sonstiger Geltungsbereich				
öffentliche Ämter	4	2	6	66,7%
Delegationen	4	0	4	100,0%
Kommissionen	11	5	16	68,8%
Konferenzen	16	9	25	64,0%
Veranstaltungen	28	18	46	60,9%
Personalauswahlgremien	9	7	16	56,3%
Arbeitsschutzausschuss	73	71	144	50,7%
Sonstige Gremien	5	14	19	26,3%
Sonstiger Geltungsbereich gesamt	**150**	**126**	**276**	**54,3%**

Anlage 43: Gewählte Frauenbeauftragte im Geltungsbereich des LGG (2000 bis 2018)

Dienststelle	2000	2016	2018
Kernverwaltung			
Amt für Soziale Dienste		X	X
Amt für Straßen und Verkehr	X		X
Amt für Versorgung und Integration	X	X	X
Amtsgericht Bremen	X	X	
Amtsgericht Bremen-Blumenthal			
Amtsgericht Bremerhaven	X	X	X
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven mit Landesarbeitsgericht	X	X	X
Bauamt Bremen-Nord			
Bremische Bürgerschaft	X	X	X
Bügeramt			X
Der Senator für Inneres	X	X	X
Der Senator für Justiz und Verfassung		X	X
Der Senator für Kultur		X	X
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	X	X	X
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	X	X	X
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit		X	X
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz			
Die Senatorin für Finanzen	X	X	X
Die Senatorin für Kinder und Bildung	X	X	X
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport	X	X	X
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz		X	X
Eichamt des Landes Bremen			
Feuerwehr	X	X	X
Finanzamt Bremen		X	X
Finanzamt Bremerhaven	X	X	X
Finanzamt für Außenprüfung	X	X	X
Finanzgericht	X	X	X
Generalstaatsanwaltschaft Bremen			
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	X	X	X
Gesundheitsamt Bremen	X	X	X
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	X	X	X
Hafengesundheitsamt Bremen / Bremerhaven	X		
Hanseatisches Oberlandesgericht	X	X	X
Hansestadt Bremisches Hafenamt		X	X
Hochschule für Öffentliche Verwaltung	X	X	
Justizvollzugsanstalt Bremen	X	X	X
Landesamt für Denkmalpflege	X	X	X
Landesamt für Verfassungsschutz	X	X	X
Landesarchäologe			
Landeshauptkasse		X	
Landesinstitut für Schule	X	X	X
Landessozialgericht			
Landeszentrale für politische Bildung		X	
Landgericht Bremen	X	X	X
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen		X	X
Migrationsamt			X
Oberverwaltungsgericht mit Verwaltungsgericht		X	X

Fortsetzung Anlage 43

Dienststelle	2000	2016	2018
Kernverwaltung			
Ordnungsamt			X
Polizei Bremen		X	X
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	X	X	X
Schulen (Förderzentren, Primarstufe, Oberschulen, Gymnasien und durchgängige Schulen mit gymnasialem Abschluss)	X	X	X
Senatskanzlei	X	X	X
Soziale Dienste der Justiz			
Sozialgericht	X		X
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven	X	X	
Staatsarchiv	X		
Stadtteilmanagement		X	X
Statistisches Landesamt	X	X	X
Verwaltungsschule und AFZ			
Ausgliederungen			
Focke-Museum	X		
Hochschule Bremen		X	X
Hochschule Bremerhaven	X	X	X
Hochschule für Künste		X	
Immobilien Bremen		X	X
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen		X	X
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	X	X	X
Musikschule Bremen	X		
Performa Nord	X	X	X
Staats- und Universitätsbibliothek		X	X
Stadtbibliothek	X	X	X
Studierendenwerk Bremen	X	X	X
Übersee-Museum	X		
Umweltbetrieb Bremen	X	X	
Universität		X	X
Volkshochschule	X	X	X
Werkstatt Bremen	X	X	X
Magistrat und Entsorgungsbetriebe Bremerhaven			
Magistrat BHV	X	X	X
Bereich Allg. Verwaltungsdienste			
Bereich Bauverwaltung u. Gartenbauamt			X
Bereich Ortspolizeibehörde, Bürger- und Ordnungsamt			X
Bereich Schulen			X
Bereich Stadttheater und Orchester			X
Bereich Wirtschaftsbetrieb Seestadt Immobilien			X
Bereich Soziales, Familie, Gesundheit und Sport			X
Bereich Feuerwehr			
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	X	X	X

Fortsetzung Anlage 43:

Dienststelle	2000	2016	2018
Sonstiger Geltungsbereich			
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	X	X	X
AOK Bremen / Bremerhaven		X	X
Arbeitnehmerkammer Bremen	X	X	X
Architektenkammer Bremen zus. mit Ingenieurkammer			
Ärztekammer Bremen			
Bremische Landesmedienanstalt	X	X	X
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer			
Hafenlotsengesellschaft in Bremerhaven			
Handwerkskammer Bremen	X		
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen			
Hanseatische Steuerberaterkammer Bremen			
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven		X	X
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen			
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	X	X	X
Kreishandwerkerschaft Bremen			
Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde	X		
Landwirtschaftkammer Bremen zusammen mit der Gartenbaukammer			
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	X	X	X
Radio Bremen	X	X	X
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen		X	X
Weser-Elbe-Sparkasse		X	X
Zahnärztekammer Bremen			

Anlage 44: Anteile der Dienststellen mit Frauenbeauftragten nach Dienststellengröße (2018)

Größenkategorie der Dienststellen	Dienststellen			Beschäftigte				
	insgesamt	mit Frauen-beauf-tragte	Anteil	weiblich	männlich	insgesamt	mit Frauen-beauf-tragte	Anteil durch Frauen-beauftragte vertretene Frauen
weniger als 100 Beschäftigte	50	24	48,0%	1.087	832	1.919	711	65,4%
100 bis 500 Beschäftigte	39	31	79,5%	4.776	3.767	8.543	3.874	81,1%
mehr als 500 Beschäftigte	17	16	94,1%	15.931	10.434	26.365	15.547	97,6%
insgesamt	**106**	**71**	**67,0%**	**21.794**	**15.033**	**36.827**	**20.132**	**92,4%**

Anlage 45: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit mindestens einer gewählten Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2018)

Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Landesamt für Denkmalpflege	3	5	8
Finanzgericht	8	5	13
Bremische Landesmedienanstalt	10	10	20
Landesarbeitsgericht	24	12	36
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	24	13	37
Der Senator für Kultur	24	15	39
Hanseatisches Oberlandesgericht	26	13	39
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	31	8	39
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	27	12	39
Oberverwaltungsgericht mit Verwaltungsgericht	30	14	44
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammenarbeit	31	14	45
Sozialgericht	36	15	51
Stadtteilmanagement	33	23	56
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen	22	35	57
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin	47	11	58
Landesamt für Verfassungsschutz	29	38	67
Senatskanzlei	32	36	68
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	54	14	68
Bremische Bürgerschaft	46	23	69
Statistisches Landesamt	35	42	77
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst	42	40	82
Hansestadt Bremisches Hafenamt	10	73	83
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	14	81	95
Amt für Versorgung und Integration	73	24	97
insgesamt	**711**	**576**	**1.287**
Von insgesamt 50 Dienststellen: 24 (48,0 %) mit und 26 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung Anlage 45:

Dienststellen mit 100 bis 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Der Senator für Justiz und Verfassung	56	44	100
Amtsgericht Bremerhaven	67	34	101
Wirtschaftsbetrieb Seestadt und Immobilien (Magistrat Bremerhaven)	58	47	105
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme	47	64	111
Landesinstitut für Schule	66	45	111
Volkshochschule	82	33	115
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	71	45	116
Landgericht Bremen	77	43	120
Migrationsamt	73	51	124
Stadtbibliothek	104	30	134
Ordnungsamt	86	50	136
Arbeitnehmerkammer Bremen	98	40	138
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz	99	42	141
Finanzamt für Außenprüfung	76	91	167
Der Senator für Inneres	107	80	187
Bügeramt	154	41	195
Hochschule Bremerhaven	94	114	208
Die Senatorin für Kinder und Bildung	152	60	212
Finanzamt Bremerhaven	141	74	215
Gesundheitsamt Bremen	181	34	215
Radio Bremen	141	79	220
Amt für Straßen und Verkehr	74	186	260
Stadttheater und Orchester (Magistrat Bremerhaven)	153	155	308
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	189	128	317
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport	214	122	336
Bauverwaltung und Gartenbauamt (Magistrat Bremerhaven)	110	226	336
Studierendenwerk Bremen	256	87	343
Werkstatt Bremen	182	177	359
Performa Nord	272	112	384
Justizvollzugsanstalt Bremen	126	264	390
Finanzamt Bremen	268	138	406
insgesamt	**3.874**	**2.736**	**6.610**
Von insgesamt 39 Dienststellen: 31 (79,5 %) mit und 8 ohne Frauenbeauftragte			

Fortsetzung Anlage 45:

Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		
	weiblich	männlich	insgesamt
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr	294	229	523
Hochschule Bremen	249	289	538
Feuerwehr	39	558	597
Die Senatorin für Finanzen	330	272	602
Ortspolizeibehörde und Bürger- und Ordnungsamt (Magistrat Bremerhaven)	217	403	620
Weser-Elbe-Sparkasse	519	272	791
AOK Bremen / Bremerhaven	619	245	864
Immobilien Bremen	527	358	885
Soziales, Familie, Gesundheit und Sport (Magistrat Bremerhaven)	808	202	1.010
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung	521	594	1.115
Amt für Soziale Dienste (incl. Jobcenter)	979	371	1.350
Schulen (Magistrat Bremerhaven)	1.381	623	2.004
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen	2.093	259	2.352
Polizei Bremen	771	1.919	2.690
Universität mit SuUB	1.826	1.805	3.631
Schulen (Förderzentren, Primarstufe, Oberschulen, Gymnasien und durchgängige Schulen mit gymnasialem Abschluss)	4.374	1.873	6.247
insgesamt	**15.547**	**10.272**	**25.819**
Von insgesamt 17 Dienststellen: 16 (94,1 %) mit und 1 ohne Frauenbeauftragte			

Anlage 46: Anteile der Dienststellen und der weiblichen Beschäftigten mit einer gewählten Frauenbeauftragten in den Bereichen (2018)

Bereiche	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauen-beauftragter	Anteil	insgesamt	mit Frauen-beauftragter	Anteil
Kernverwaltung*	58	43	74,1%	10.271	9.568	93,2%
Ausgliederungen	17	11	64,7%	6.116	5.732	93,7%
Magistrat Bremerhaven	8	6	75,0%	3.129	2.727	87,2%
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven	1	1	100,0%	14	14	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	22	10	45,5%	2.264	2.091	92,4%
insgesamt	**106**	**71**	**67,0%**	**21.794**	**20.132**	**92,4%**

* ohne ZGF

Anlage 47: Dienststellen mit einem Frauenförderplan (2018)

Dienststelle
Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung
Amt für Soziale Dienste
Amt für Straßen und Verkehr
Amt für Versorgung und Integration
Amtsgericht Bremen
Amtsgericht Bremen-Blumenthal
AOK Bremen / Bremerhaven
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bremische Bürgerschaft
Der Senator für Inneres
Der Senator für Justiz und Verfassung
Der Senator für Kultur
Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen
Die Landesbeauftragte für den Datenschutz
Die Senatorin für Finanzen
Die Senatorin für Kinder und Bildung
Die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport
Die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven
Feuerwehr
Finanzamt Bremerhaven
Focke-Museum
GeoInformation Bremen Landesamt für Kataster - Vermessung - Immobilienbewertung - Informationssysteme
Gewerbeaufsicht des Landes Bremen
Hanseatisches Oberlandesgericht
Hansestadt Bremisches Hafenamt
Hochschule Bremen
Hochschule Bremerhaven
Hochschule für Künste
Hochschule für Öffentliche Verwaltung
Immobilien Bremen
Justizvollzugsanstalt Bremen
KiTa - Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen
Landesamt für Verfassungsschutz
Landeshauptkasse
Landesinstitut für Schule
Landesuntersuchungsamt für Chemie, Hygiene und Veterinärmedizin
Landgericht Bremen
Lebensmittelüberwachungs-, Tierschutz- und Veterinärdienst des Landes Bremen
Magistrat BHV (alle acht organisatorischen Bereiche haben einen gemeinsamen Frauenförderplan)
Oberverwaltungsgericht mit Verwaltungsgericht
Performa Nord
Polizei Bremen

Fortsetzung Anlage 47:

Dienststelle
Radio Bremen
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen
Schulen (Förderzentren, Primarstufe, Oberschulen, Gymnasien und durchgängige Schulen mit gymnasialem Abschluss)
Soziale Dienste der Justiz
Staatsanwaltschaft Bremen/Bremerhaven
Stadtbibliothek
Statistisches Landesamt
Studierendenwerk Bremen
Universität mit SuUB
Verwaltungsschule und AFZ
Volkshochschule
Werkstatt Bremen
Weser-Elbe-Sparkasse

Anlage 48: Dienststellen ohne Frauenförderplan unter Angabe von Begründungen für das Fehlen (2018)

Dienststelle	Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans	weiblich	männlich	gesamt	Frauen-anteil
Geringer Personalbestand / hoher Frauenanteil					
Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven zusammen mit Landesarbeitsgericht	Ein Frauenförderplan wurde nicht erstellt, da der Frauenanteil am 31.12.2015 beim ArbG 58 % beträgt und beim LAG wenige Mitarbeiter*innen beschäftigt sind.	24	12	36	66,7%
Architektenkammer Bremen zus. mit Ingenieurkammer	Dienststelle ist zu klein.	4	2	6	66,7%
Ärztekammer Bremen	Bei 23 weiblichen Mitarbeiterinnen nicht erforderlich	23	4	27	85,2%
Bauamt Bremen-Nord	Die Daten werden bei SUBV mit erhoben. Wegen der geringen Anzahl der MA gibt es keinen eigenen FFP.	19	10	29	65,5%
Die Bremer Stadtreinigung AöR	Nach Rücksprache mit der Dienststelle ist kein Frauenförderplan erstellt worden.	83	106	189	43,9%
Eichamt des Landes Bremen	Kein Frauenförderplan, weil die Frauenquote sehr hoch ist für ein technisches Amt.	3	9	12	25,0%
Finanzgericht	Ein Frauenförderplan wurde wegen der geringen Anzahl an Beschäftigten nicht aufgestellt.	8	5	13	61,5%
Generalstaatsanwaltschaft Bremen	Bei der GenStA sind in den vergangenen Jahren durchgehend mit einer Quote von mind. 50 % Frauen beschäftigt. Aus diesem Grund wurde es nicht für erforderlich gehalten, einen FFP zu erstellen.	4	3	7	57,1%
Gesundheitsamt Bremen	Die Aktualisierung des Frauenförderplanes ist in Absprache mit Frauenbeauftragte und Amtsleitung nicht erforderlich, weil im Gesundheitsamt die Bedürfnisse der Frauen in ausreichendem Maß berücksichtigt werden.	181	34	215	84,2%
Hanseatische Steuerberaterkammer Bremen	.Bei 100% Frauenquote nicht erforderlich	6	0	6	100,0%
Kassenärztliche Vereinigung im Lande Bremen	Keine Unterrepräsentation von Frauen. Hoher Frauenanteil, auch in Leitungsfunktionen	80	31	111	72,1%
Kreishandwerkerschaft Bremerhaven-Wesermünde	Da ausschließlich weibliche Beschäftigte, wurde dieser nicht für notwendig erachtet	7	0	7	100,0%
Landesamt für Denkmalpflege	Wegen der geringen Personalstärke hielten Dienststellenleitung und Frauenbeauftragte der Erstellung eines Frauenförderplanes einvernehmlich nicht für vorrangig. Die Interessen der Mitarbeiterinnen können bei der Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden	3	5	8	37,5%
Landesarchäologe	Wegen der geringen Personalstärke war die Erstellung eines Frauenförderplans nicht erforderlich.Die Interessen der Mitarbeiterinnen können bei der Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	3	4	7	42,9%
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung	Eine Unterrepräsentation von Frauen ist beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung im Lande Bremen nicht festzustellen	54	14	68	79,4%
Musikschule Bremen	Aufgrund des hohen Frauenanteils wurde auf einen Frauenförderungsplan verzichtet. Die Bestimmungen des LGG finden bei Stellenbesetzungen und bei der Organisation von Fortbildungen Anwendung.	31	18	49	63,3%
Sozialgericht	Ein aktueller Frauenföderplan besteht nicht. Von 20 Richter/innen sind 12 weiblich. Übriges Personal: von 27 Mitabeitenden sind 22 weiblich.	36	15	51	70,6%
Staatsarchiv	Wegen der geringen Personalstärke war die Erstellung eines Frauenförderplans nicht erforderlich. Die Interessen der Mitarbeiterinnen können bei der Überschaubarkeit auch ohne diesen berücksichtigt werden.	11	11	22	50,0%
Übersee-Museum	Im Übersee-Museum Bremen besteht - auch in den Leitungsfunktionen - eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen.	41	15	56	73,2%
Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen	Eine Unterrepräsentation von Frauen ist bei der Unfallkasse Freie Hansestadt Bremen nicht festzustellen.	27	12	39	69,2%
Zahnärztekammer Bremen	Fast ausschließlich Frauen beschäftigt, daher keine Förderung nötig.	14	2	16	87,5%

Fortsetzung Anlage 48:

Dienststelle	Begründung für das Fehlen eines Frauenförderplans	weiblich	männlich	Gesamt	Frauen-anteil
Sonstige Gründe					
Amtsgericht Bremerhaven	Keine Berichtspflicht.	67	34	101	66,3%
Bremischer Deichverband am rechten Weserufer	Wegen der besonderen fachlichen Aufgabenstellung wird kein Ansatzpunkt für die Erstellung eines Frauenförderplans gesehen.	8	44	52	15,4%
Bügeramt	Aufgrund der Umorganisation und den damit verbundenen personellen Ressourcen konnte bisher kein Frauenförderplan erstellt werden.	154	41	195	79,0%
Hafenlotsengesellschaft in Bremerhaven	In der Brüderschaft sind keine Frauen tätig.	0	32	32	0,0%
Handwerkskammer Bremen	Die Neueinstellungen sind so gering, dass eine indivuelle Betrachtung erfolgt.	17	6	23	73,9%
Kassenzahnärztliche Vereinigung im Lande Bremen	Von den insgesamt 5 Abteilungsleiter-Positionen in der KZV Bremen sind 3 Arbeitsplätze mit Frauen besetzt. Altersbedingte Nachfolge-Regelungen für die derzeitigen Stelleninhaberinnen sind erst in einigen Jahren erforderlich. Weitere Leitungspositionen in der KZV Bremen sind auf absehbare Zeit nicht zu besetzen. Da es in der KZV Bremen keine weitere Hirachieebenen gibt, stehen auch keine Beförderungen an. Ein Frauenförderplan erübrigt sich damit derzeit.	31	8	39	79,5%
Migrationsamt	Augrund der Umorganisation und den damit verbundenen personellen Ressourcen konnte bisher kein FFP erstellt werden.	73	51	124	58,9%
Ordnungsamt	Seit 1996 nicht vorhanden, ggfs. in Planung.	86	50	136	63,2%
Ein Frauenförderplan wird zur Zeit erstellt					
Die Bevollmächtigte der FH Bremen beim Bund, für Europa und Entwicklungszusammen-arbeit	Vorgesehen bis Ende April 2019.	31	14	45	68,9%
Finanzamt Bremen	Der neue Frauenförderplan ist in Arbeit.	268	138	406	66,0%
Finanzamt für Außenprüfung	Der Plan ist in Arbeit.	76	91	167	45,5%
Industrie- und Handelskammer Bremen und Bremerhaven	Wird überarbeitet.	71	45	116	61,2%
Keine Angabe von Gründen					
Bremische Landesmedienanstalt		10	10	20	50,0%
Hanseatische Rechtsanwaltskammer Bremen		5	1	6	83,3%
Kreishandwerkerschaft Bremen		8	2	10	80,0%
Landessozialgericht		7	5	12	58,3%
Landeszentrale für politische Bildung		7	3	10	70,0%
Landwirtschaftkammer Bremen zusammen mit der Gartenbaukammer		1	3	4	25,0%
Senatskanzlei		32	36	68	47,1%
Stadtteilmanagement		33	23	56	58,9%
Umweltbetrieb Bremen		122	286	408	29,9%

Anlage 49: Dienststellen mit Frauenförderplan jedoch ohne Zeit- und/oder Zielvorgaben mit Begründung für das Fehlen (2018)

Dienststelle	Begründung für das Fehlen von Zeitvorgaben	Begründung für das Fehlen von Zielvorgaben
Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen	Der Frauenförderplan zielt auf mittel- und langfristige Prozesse.	
Der Senator für Inneres	Auf Grund der immensen Umstrukturierungen mit teilweise noch unbekannten Ergebnissen wurde vorerst von einer Fortschreibung der Zeit- und Zielvorgaben abgesehen. Bei der Umstrukturierung wurde/ wird die Frauenbeauftragte vollumfänglich eingebunden, so dass die Gleichberechtigung und Förderung der Frauen gewährleistet ist. Eine Aktualisierung nach Abschluss der Umorganisation wird angestrebt.	
Statistisches Landesamt	Zeitvorgaben sind durch Stelleneinsparungen zur Zeit nicht möglich.	
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen	kein Erfordernis	

Anlage 50: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2018)

Dienststellengröße	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauen-förderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauen-förderplan	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter*innen*	50	19	38,0%	1.087	571	52,5%
100 bis 500 Mitarbeiter*innen	35	24	68,6%	4.437	3.176	71,6%
mehr als 500 Mitarbeiter*innen	14	14	100,0%	16.270	13.097	80,5%
insgesamt	**99**	**57**	**57,6%**	**21.794**	**16.844**	**77,3%**

*ohne ZGF

Anlage 51: Anteile der Frauenförderpläne und der Mitarbeiterinnen in den Bereichen (2018)

Bereich	Dienststellen			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauen-förderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauen-förderplan	Anteil
Kernverwaltung*	58	37	63,8%	10.271	5.822	56,7%
Ausgliederungen	17	13	76,5%	6.116	5.839	95,5%
MagistratBremerhaven	1	1	100,0%	3.129	3.129	100,0%
EntsorgungsbetriebeBremerhaven	1	1	100,0%	14	14	100,0%
Sonstiger Geltungsbereich	22	5	22,7%	2.264	1.898	83,8%
insgesamt	**99**	**57**	**57,6%**	**21.794**	**16.702**	**76,6%**

Anlage 52: Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigen nach Geschlecht (2018)

Beschäftigungsumfang	Beschäftigte		Anteile der Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
Vollzeit	3.148	2.512	42,5%	77,2%
Teilzeit	4.256	740	57,5%	22,8%
insgesamt	**7.404**	**3.252**	**100,0%**	**100,0%**
Teilzeitquote	**57,5%**	**22,8%**		
Teilzeitquote insgesamt	**46,9%**			

Anlage 53: Anteile der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Personalgruppen und Geschlecht in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018)

Personalgruppen	Beschäftigte				insgesamt	Anteile der Beschäftigten			
	Teilzeit		Vollzeit			Teilzeit		Vollzeit	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich
Verwaltungspersonal	304	55	428	268	1.055	28,8%	5,2%	40,6%	25,4%
Feuerwehr	0	0	0	48	48	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Sozialarb., Erziehungs- und Betreuungspersonal	2	0	4	6	12	16,7%	0,0%	33,3%	50,0%
Personal der Gesundheitspflege	3.453	474	2.398	1.243	7.568	45,6%	6,3%	31,7%	16,4%
Technisches Personal	69	62	65	389	585	11,8%	10,6%	11,1%	66,5%
Raumpflegerinnen und Küchenhilfspersonal	72	23	15	7	117	61,5%	19,7%	12,8%	6,0%
Sonstiges Personal	296	120	166	445	1.027	28,8%	11,7%	16,2%	43,3%
nicht zugeordnet	60	6	72	106	244	24,6%	2,5%	29,5%	43,4%
insgesamt	**4.256**	**740**	**3.148**	**2.512**	**10.656**	**39,9%**	**6,9%**	**29,5%**	**23,6%**

Anlage 54: Anteile an Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018)

Mehrheitsgesellschaft	Beschäftigte				insgesamt	Anteile der Beschäftigten			
	Teilzeit		Vollzeit			Teilzeit		Vollzeit	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich		weiblich	männlich	weiblich	männlich
AHS Bremen Aviation Handling Service Gmbh	58	13	13	6	90	64,4%	14,4%	14,4%	6,7%
Ambulanz Bremen GmbH	30	8	26	11	75	40,0%	10,7%	34,7%	14,7%
Bremen Airport Service GmbH	51	58	12	13	134	38,1%	43,3%	9,0%	9,7%
bremenports GmbH & Co.KG	53	21	57	259	390	13,6%	5,4%	14,6%	66,4%
Bremer Aufbau-Bank GmbH	14	3	22	33	72	19,4%	4,2%	30,6%	45,8%
Bremer Bäder GmbH	107	27	47	76	257	41,6%	10,5%	18,3%	29,6%
Bremer Philharmoniker	27	6	29	32	94	28,7%	6,4%	30,9%	34,0%
Bremer Toto und Lotto GmbH	19	1	14	13	47	40,4%	2,1%	29,8%	27,7%
Brepark GmbH	5	2	10	40	57	8,8%	3,5%	17,5%	70,2%
Gesellschaft für Marketing und Service	26	1	21	6	54	48,1%	1,9%	38,9%	11,1%
Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH	16	3	28	84	131	12,2%	2,3%	21,4%	64,1%
Flughafen Bremen GmbH	16	2	42	117	177	9,0%	1,1%	23,7%	66,1%
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	518	82	55	47	702	73,8%	11,7%	7,8%	6,7%
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	3.033	407	2.537	1.390	7.367	41,2%	5,5%	34,4%	18,9%
Glocke Veranstaltungs-GmbH			5	6	11	0,0%	0,0%	45,5%	54,5%
Governikus GmbH Co. KG	11	24	10	92	137	8,0%	17,5%	7,3%	67,2%
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	1	0	4	3	8	12,5%	0,0%	50,0%	37,5%
M3B GmbH	58	19	68	51	196	29,6%	9,7%	34,7%	26,0%
Rehazentrum Bremen	47	9	35	14	105	44,8%	8,6%	33,3%	13,3%
Theater Bremen GmbH	58	27	40	82	207	28,0%	13,0%	19,3%	39,6%
Universum Managementgesellschaft mbH	60	20	15	13	108	55,6%	18,5%	13,9%	12,0%
Werkstatt Nord gGmbH	2	4	8	51	65	3,1%	6,2%	12,3%	78,5%
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	46	3	50	73	172	26,7%	1,7%	29,1%	42,4%
insgesamt	**4.256**	**740**	**3.148**	**2.512**	**10.656**	**39,9%**	**6,9%**	**29,5%**	**23,6%**

Anlage 55: Frauenanteile in den Leitungsebenen in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2018)

Leitungsebenen/-funktionen	Gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil
Leitungsebene 1				
Geschäftsführung eines Betriebes/einer Gesellschaft	25	5	20	20,0 %
Verwaltungsdirektion	1	1	0	100,0 %
Vorstand	17	8	9	47,1 %
Hauptabteilungsleitung	1	1	0	100,0 %
Summe	**44**	**15**	**29**	**34,1 %**
Leitungsebene 2				
Abteilungsleitung	123	41	82	33,3%
Geschäftsbereichsleitung eines Betriebes/einer Gesellschaft	40	15	25	37,5%
Ärztliche Leitung einer Fachabteilung oder eines Institutes	102	30	72	29,4%
Summe	**265**	**86**	**179**	**32,5%**
Leitungsebene 3				
Bereichsleitung eines Betriebes/einer Gesellschaft	34	13	21	38,2 %
Pflegerische Leitung der Stationen	517	264	253	51,1 %
Referats-, Sachgebietsleitung	62	31	31	50,0 %
Teamleitung	119	52	67	43,7 %
Summe	**732**	**360**	**372**	**49,2 %**
Alle Leitungsebenen				
Insgesamt	**1.041**	**461**	**580**	**44,3 %**

Anlage 56: Bewerbungen und Einstellungen von Auszubildenden (2018)

Ausbildungsberuf	Bewerbungen		Einstellungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anästhesie- und operationstechnische Schüler*innen			14	2
Ausbildungsberuf unbekannt	14	5	4	3
Azudenten im IT-Bereich	5	34	0	5
Bauzeichner*in	28	15	1	1
Bürokaufmann*frau	177	99	5	2
Energieelektroniker*in: Betriebstechnik	2	39	0	3
Fachinformatiker*in	21	242	0	5
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	8	31	2	2
Immobilienkaufmann*frau	8	6	1	0
Industriemechaniker*in	2	33	1	3
Kraftfahrzeugmechatroniker*in	2	15	0	2
Krankenpflegeschüler*in			116	20
Maskenbildner*in	1	0	1	
Metallbauer*in	1	0	1	
Schwimmeistergehilfe*in			2	1
Sport- und Fitnesskaufmann*frau	2	1	1	0
Tischler*in	9	21		1
Veranstaltungskaufmann*frau	51	15	3	1
insgesamt	**331**	**556**	**152**	**51**

Anlage 57: Gewählte Frauenbeauftragte in den bremischen Mehrheitsgesellschaften (2010 bis 2018)

Dienststelle	Mehrheitsgesellschaft	2010	2012	2014	2016	2018
22807	AHS Bremen Aviation Handling Service Gmbh					
55100	Ambulanz Bremen GmbH					
55660	bremenports GmbH & Co.KG				X	X
81823	Bremen Airport Service GmbH					
55790	Bremer Aufbau-Bank GmbH				X	X
55870	Bremer Bäder GmbH	X	X	X	X	X
55900	Bremer Philharmoniker					
56030	Bremer Toto und Lotto GmbH			X	X	X
56260	Brepark GmbH	X	X	X	X	X
56360	BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH					X
56440	Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH					
59000	Flughafen Bremen GmbH					X
59001	Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH			X	X	X
59002	Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	X		X	X	X
59003	Glocke Veranstaltungs-GmbH					
59004	Governikus GmbH Co. KG					
71815	Hanseatische Naturentwicklung GmbH					
81813	M3B GmbH			X	X	X
81820	Rehazentrum Bremen					
81821	Theater Bremen GmbH	X	X	X	X	X
91815	Universum Managementgesellschaft mbH					
91816	Werkstatt Nord gGmbH					
91817	Wirtschaftsförderung Bremen GmbH		X	X	X	X

Anlage 58: Frauenbeauftragte in den Mehrheitsgesellschaften nach Größenkategorie (2018)

Größenkategorie der Mehrheitsgesellschaft	Dienststellen			Beschäftigte				Anteil durch Frauenbeauftragte vertretene Frauen
	Gesamt	mit Frauenbeauftragter	Anteil	weiblich	männlich	insgesamt	weibl. Beschäft. mit Frauenbeauftragter	
weniger als 100 Beschäftigte	10	4	40,0 %	334	239	573	131	39,2 %
100 bis 500 Beschäftigte	11	6	54,5 %	927	1.087	2.014	642	69,3 %
mehr als 500 Beschäftigte	2	2	100,0 %	6.143	1.926	8.069	6.143	100,0 %
insgesamt	**23**	**12**	**52,2 %**	**7.404**	**3.252**	**10.656**	**6.916**	**93,4 %**

Anlage 59: Übersicht der Dienststellen mit mindestens einer Frauenbeauftragten nach Größenkategorien (2018)

Mehrheitsgesellschaften mit weniger als 100 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Bremer Toto und Lotto GmbH	33	14	47
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	47	7	54
Brepark GmbH	15	42	57
Bremer Aufbau-Bank GmbH	36	36	72
insgesamt	**131**	**99**	**230**
Von insgesamt 10 Gesellschaften: 4 (40,0 %) mit und 6 ohne Frauenbeauftragte			

Mehrheitsgesellschaften mit 100 bis 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	96	76	172
Flughafen Bremen GmbH	58	119	177
M3B GmbH	126	70	196
Theater Bremen GmbH	98	109	207
Bremer Bäder GmbH	154	103	257
bremenports GmbH & Co.KG	110	280	390
insgesamt	**642**	**757**	**1.399**
Von insgesamt 11 Gesellschaften: 6 (54,5 %) mit und 5 ohne Frauenbeauftragte			

Mehrheitsgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten und mit einer Frauenbeauftragten	Beschäftigte		insgesamt
	weiblich	männlich	
Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH	573	129	702
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	5570	1797	7.367
insgesamt	**6.143**	**1.926**	**8.069**
Von insgesamt 2 Gesellschaften: 2 (100 %) mit Frauenbeauftragte			

Anlage 60: Anteile der Dienststellen mit Frauenförderplan und der weiblichen Beschäftigten nach Größenkategorien (2018)

Größenkategorie der Mehrheitsgesellschaft	Mehrheitsgesellschaft			Mitarbeiterinnen		
	insgesamt	mit Frauen-förderplan	Anteil	insgesamt	mit Frauen-förderplan	Anteil
weniger als 100 Mitarbeiter/innen	10	1	10,0%	334	72	21,6%
100 bis 500 Mitarbeiter/innen	11	7	63,6%	927	570	61,5%
mehr als 500 Mitarbeiter/innen	2	2	100,0%	6.143	6.143	100,0%
insgesamt	**23**	**10**	**43,5%**	**7.404**	**6.785**	**91,6%**

Abkürzungsverzeichnis

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

Verzeichnis der Gesetze und Senatsbeschlüsse

Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen - Neufassung 2018, September 2018

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

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

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