

**Kleine Anfrage
der Fraktion der FDP vom 19.08.2025
und Mitteilung des Senats vom 30.09.2025**

„Frauen in Unternehmen mit Bremer Beteiligung: Wer ist der Chef?“

Vorbemerkung der fragenstellenden Fraktion:

Erklärtes Ziel des Senats ist es, die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern. Dementsprechend steht nicht nur der öffentliche Dienst des Landes in der Verantwortung, eine Vorbildfunktion einzunehmen und Gleichstellungsziele aktiv umzusetzen, sondern auch die bremischen Beteiligungsgesellschaften. Eine im Juli 2025 veröffentlichte Untersuchung der Zepelin Universität Friedrichshafen zu Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen zeigt allerdings, dass öffentliche Unternehmen in Bremen ihre Führungspositionen im vergangenen Jahr fast ausschließlich mit Männern besetzt haben.

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie hoch ist derzeit der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen, Vorständen und Aufsichtsräten der bremischen Beteiligungsgesellschaften (einschließlich Stadtgemeinden)?

Der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen und Vorständen bremischer Mehrheitsbeteiligungen (Stadt und Land) beträgt 34,1 %.

In den Mehrheitsbeteiligungen der Stadt Bremerhaven beträgt der Anteil 21,4 %.

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien bremischer Beteiligungsgesellschaften (Stadt und Land) in Bezug auf die senatsseitig besetzten Mandate beträgt 48,8 %. Als senatsseitig besetzt gelten nicht die arbeitnehmerseitigen Besetzungen, die Mandate fremder Anteilseigner sowie die Auswahl der Mitglieder der Bremischen Bürgerschaft, da die Benennung durch die Fraktionen erfolgt.

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien der Mehrheitsbeteiligungen Bremerhavens beträgt 36,2 %.

Dargestellt ist jeweils der Stand zum 22. September 2025.

a. Wie hat sich der Anteil in den vergangenen zehn Jahren entwickelt?

Der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen und Vorständen bremischer Mehrheitsbeteiligungen (Stadt und Land) hat sich seit 2015 wie folgt entwickelt (Betrachtung zum Stichtag 31.12. des jeweiligen Jahres):

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Männlich	60	55	52	51	56	58	54	55	55	52
Weiblich	13	15	19	18	16	18	22	28	28	29
Anteil weibl.	17,8%	21,4%	26,8%	26,1%	22,2%	23,7%	28,9%	33,7%	33,7%	35,8%

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien bremischer Beteiligungsgesellschaften (hier auch inklusive Minderheitsbeteiligungen) ausweislich der Beteiligungsberichte (für 2015-2023) hat sich in Bezug auf die senatsseitig besetzten Mandate wie folgt entwickelt (jeweils zum Stichtag 31.12., Stadt und Land):

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Männlich	60	63	57	67	64	62	64	61	65	79
Weiblich	47	44	43	41	55	56	58	55	63	73
Anteil weibl.	43,9%	41,1%	43,0%	38,0%	46,2%	47,5%	47,5%	47,4%	49,2%	48,0%

In den Mehrheitsbeteiligungen der Stadt Bremerhaven hat sich der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen und Vorständen wie folgt entwickelt:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Männlich	-	34	34	33	35	35	34	33	33	-
Weiblich	-	6	6	7	6	6	11	10	9	-
Anteil weibl.	-	15,0%	15,0%	17,5%	14,6%	14,6%	24,4%	23,3%	21,4%	-

Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsgremien der Mehrheitsbeteiligungen der Stadt Bremerhaven hat sich wie folgt entwickelt:

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Männlich	-	180	176	182	179	192	188	187	159	-
Weiblich	-	79	86	80	75	76	75	79	94	-
Anteil weibl.	-	30,5%	32,8%	30,5%	29,5%	28,4%	28,5%	29,7%	37,2%	-

**b. Wie hoch ist der Anteil der Frauen in Teilzeit und wie hat sich dieser in den vergangenen zehn Jahren entwickelt?
(Bitte jeweils jährlich aufgeschlüsselt nach Gesellschaft und Funktionsebene und im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung angeben.)**

Aus der Anlage 1 ergibt sich das Beschäftigungsvolumen (gesamt und davon weiblich) sowie die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten (gesamt und davon weiblich) der bremischen Mehrheitsbeteiligungen der Stadtgemeinde Bremen und des Lands Bremen für die Jahre 2014-2023, aus der Anlage 2 ergeben sich die Daten für die Mehrheitsbeteiligungen Bremerhavens für die Jahre 2015-2023. In der Anlage 3 wird die Anzahl Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter in den Leitungsfunktionen der Mehrheitsbeteiligungen (ohne Aktiengesellschaften und ohne Beteiligungen mit weniger als sechs Beschäftigten) dargestellt. Die Anlage 4 gibt Auskunft über die Anzahl weiblicher Beschäftigter in Teilzeit in den Leitungsfunktionen je Gesellschaft (ohne Aktiengesellschaften und ohne Beteiligungen mit weniger als sechs Beschäftigten).

2. Wo existieren Unterschiede in der Vergütungshöhe und Tantiemen-Regelung zwischen Frauen und Männern oder besteht vollumfängliche Vergütungsgleichheit?

Es bestehen keine Unterschiede in der Vergütung aufgrund des Geschlechts, sondern vielmehr resultieren unterschiedliche Vergütungen aus der Bewertung unterschiedlicher Erfahrungen, die Bewerber:innen mitbringen (Berufserfahrung in der angestrebten Position oder vergleichbaren Leitungspositionen) sowie insbesondere auch aus der Marktsituation.

Für bestimmte Fachkräfte gibt es am Markt einen hohen Wettbewerb, entsprechend müssen für diese Fachkräfte höhere Vergütungen gezahlt werden. Bei Tantiemeregulungen bestehen ebenfalls keinerlei Unterschiede aufgrund des Geschlechts.

3. Wie hat sich der Anteil von Frauen in Geschäftsführungen, Vorständen und Aufsichtsräten in bremischen Beteiligungsgesellschaften im Vergleich zu anderen Stadtstaaten in den vergangenen zehn Jahren entwickelt?

Der Frauenanteil in den Geschäftsführungen und Vorständen der Mehrheitsbeteiligungen Berlins und der Freien und Hansestadt Hamburg haben sich ausweislich der Beteiligungsberichte der Stadtstaaten wie folgt entwickelt (Hamburg und Bremen jeweils zum Stichtag 31.12., Berlin zum Stichtag 30.06.):

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bremen	17,8%	21,4%	26,8%	26,1%	22,2%	23,7%	28,9%	33,7%	33,7%	35,8%
Brhv.	-	15,0%	15,0%	17,5%	14,6%	14,6%	24,4%	23,3%	21,4%	-
Hamburg	18,5%	19,3%	16,9%	18,5%	18,3%	18,5%	22,0%	20,0%	22,6%	-
Berlin	36,7%	40,0%	37,3%	41,5%	41,7%	38,7%	39,1%	42,4%	40,6%	36,4%

Die Entwicklung in den Aufsichtsräten stellt sich wie folgt dar (bezogen auf die Senatsvertretungen im Aufsichtsrat zum Stichtag 31.12. bzw. Berlin zum Stichtag 30.06.):

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bremen	43,9%	41,1%	43,0%	38,0%	46,2%	47,5%	47,5%	47,4%	49,2%	48,0%
Brhv.	-	30,5%	32,8%	30,5%	29,5%	28,4%	28,5%	29,7%	37,2%	-
Hamburg	41,5%	41,6%	44,0%	45,0%	44,6%	44,0%	45,0%	48,2%	50,3%	-
Berlin	45,0%	46,6%	51,1%	50,7%	55,0%	53,2%	54,5%	52,2%	52,7%	51,2%

4. In welchen Beteiligungsgesellschaften werden die Senatsregelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau nicht vollumfänglich erfüllt und aus welchen Gründen?

Der Senat hat am 26.08.2008 beschlossen, in Ergänzung zum Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) die Gleichstellung von Frau und Mann auch in den Mehrheitsgesellschaften der Freien Hansestadt Bremen zu fördern.

Dementsprechend wurde im vom Senat beschlossenen Handbuch Beteiligungsmanagement – welches die Grundlage der Beteiligungsverwaltung für die Beteiligungen der Stadtgemeinde wie des Landes Bremen bildet – durch Aufnahme in die Mustersatzung festgelegt, dass die jeweilige Geschäftsführung die Gleichstellung von Frau und Mann in Anwendung der vom Senat beschlossenen „Regelungen zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremischen Mehrheitsgesellschaften“ sicherstellt. Diese Regelungen beinhalten vor allem die Erstellung von Frauenförderplänen mit Zielvorgaben und Zeitrahmen sowie die Wahl einer Frauenbeauftragten, die die Geschäftsleitung beim Vollzug der Senatsregelungen zu unterstützen hat und bei bestimmten Maßnahmen zu beteiligen ist. Zudem ist bei der Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu beachten, dass Frauen in unterrepräsentativen Bereichen bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden. Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind so zu gestalten, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Darüber hinaus sind grundsätzlich Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen und so zu gestalten, dass sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden können. Beurlaubten Beschäftigten ist die Möglichkeit zu eröffnen, Kontakte zum Beruf aufrechterhalten zu können, z. B. in Form von zeitlich befristeten Beschäftigungsmöglichkeiten oder Fortbildungsveranstaltungen.

In der Folge wurden die Satzungen der bremischen Beteiligungsgesellschaften – soweit dies gesellschaftsrechtlich möglich war – sukzessive angepasst. Ausgenommen von dieser Möglichkeit sind Gesellschaften, die dem Aktienrecht unterliegen, da hier der Satzungsgestaltung aktienrechtlich enge Grenzen gesetzt sind.

Folgende Mehrheitsbeteiligungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen erfüllen die Senatsregelungen zur Gleichstellung von Mann und Frau insofern noch nicht vollumfänglich, als eine entsprechende Satzungsregelung nicht besteht:

- Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG;
- Bremen Airport Services GmbH;
- Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG;
- Governikus Bremen GmbH;
- Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte GmbH & Co. KG;
- HAWOBEG Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-Gesellschaft mbH;
- Glocke Veranstaltungs-GmbH.

Die Glocke Veranstaltungs-GmbH wendet die o. g. Senatsregeln – obwohl in der Satzung (noch) nicht verankert – in vollem Umfang an. Im Rahmen der nächsten Satzungsänderung soll entsprechend der Mustersatzung festgelegt werden, dass die jeweilige Geschäftsführung die Anwendung der Senatsregelungen sicherstellt.

Da die Gesellschaften Bremer Theater Grundstücksgesellschaft mbH & Co KG, Gesundheit Nord Grundstücksgesellschaft mbH & Co. KG, Governikus Bremen GmbH und HAWOBEG Hanseatische Wohnungs-Beteiligungs-Gesellschaft mbH kein eigenes Personal beschäftigen, sondern als Holding fungieren, kommt dem Thema in diesen Gesellschaften – anders als in ihren operativen Tochtergesellschaften, in denen der Senatsbeschluss umgesetzt wurde – daher keine Relevanz zu. Bei der Grundstücksentwicklung Klinikum Bremen-Mitte GmbH & Co. KG sind neben dem Geschäftsführer lediglich zwei Arbeitnehmer:innen beschäftigt, eine (isolierte) Aufnahme der Regelungen gemäß Senatsbeschluss vom 26.08.2008 war somit bislang entbehrlich.

Der Senatsbeschluss vom 26.08.2008 richtet sich an die „Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen“. Die Mehrheitsgesellschaften der Stadt Bremerhaven sind hiervon nicht umfasst. Gleichwohl hat der Magistrat der Stadt Bremerhaven am 17.09.2014 beschlossen, dass die Satzungen und Gesellschaftsverträge der im Mehrheitsbesitz der Stadt befindlichen Gesellschaften bei passender Gelegenheit um folgende Regelung zur Umsetzung des LGG ergänzt werden: „Die Geschäftsführung hat sicherzustellen, dass die Gesellschaft Regelungen zur Frauenförderung entsprechend dem „Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen“ (Frauenförderplan, Frauenbeauftragte) abschließt.“ Bis zur Verankerung in der jeweiligen Satzung bzw. dem jeweiligen Gesellschaftsvertrag stellt die Stadt Bremerhaven als Gesellschafterin die Umsetzung des LGG im Wege eines Gesellschafterbeschlusses sicher. Entsprechende Beschlüsse sind für alle in Frage kommenden Mehrheitsgesellschaften der Stadt Bremerhaven gefasst worden.

Folgende Mehrheitsbeteiligungen der Stadt Bremerhaven haben die Satzungen und Gesellschaftsverträge noch nicht entsprechend angepasst:

- afz - Schuldner- und Insolvenzberatung in Bremerhaven mbH;
- Arbeitsförderungszentrum im Lande Bremen GmbH;
- Bädergesellschaft Bremerhaven mbH;
- Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH;
- BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH;
- Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH;

- Bremerhavener Entwicklungs-Beteiligungsgesellschaft mbH;
- Bremerhavener Entwicklungsgesellschaft Alter/Neuer Hafen mbH & Co. KG.;
- Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH;
- Erlebnis Bremerhaven Gesellschaft für Touristik, Marketing und Veranstaltungen mbH;
- Hanse Bus GmbH;
- KBR Klinikbeteiligungsgesellschaft mbH;
- Klinikum Bremerhaven Grundstücks GmbH & Co. KG;
- Medizinisches Versorgungszentrum am Klinikum Bremerhaven Reinkenheide GmbH;
- Personal Aktiv GmbH;
- Stadthalle Bremerhaven Veranstaltungs- und Messegesellschaft mbH;
- Städtische Grundstücksgesellschaft Bremerhaven mbH
- Städtische Parkgesellschaft Bremerhaven mbH
- Städtische Wohnungsgesellschaft Bremerhaven mbH;
- STÄWOG Service GmbH
- Theater im Fischereihafen GmbH;
- Verkehrsgesellschaft Bremerhaven Aktiengesellschaft;
- Weserfähre Beteiligungsgesellschaft mbH;
- Weserfähre GmbH;
- Zoo am Meer Bremerhaven GmbH

5. Wie wird die Analyse und Fortschreibung von Frauenförderplänen sichergestellt bzw. für welche Beteiligungsgesellschaften entfällt die Erstellung eines solchen Plans?

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 bestehender Unterrepräsentation der Frauen stellt die Gesellschaft, wenn sie mehr als 20 Beschäftigte hat, Frauenförderpläne auf, die Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten sollen. Die Erstellung eines Frauenförderplans entfällt demnach für Beteiligungen, die nicht mehr als 20 Beschäftigte haben sowie für Beteiligungen, bei denen eine Unterrepräsentation von Frauen nicht gegeben ist.

Im Rahmen der Berichterstattung über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes wird abgefragt, ob die Mehrheitsgesellschaften über einen Frauenförderplan verfügen und ob dieser Zeit- und Zielvorgaben enthält, die Angaben werden dann im Personalbericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes veröffentlicht. Darüber hinaus wird in den Beteiligungsgesellschaften die Fortschreibung in Zusammenarbeit mit den dortigen Frauenbeauftragten sowie ggf. angesiedelten Mitbestimmungsgremien oder Steuerungskreisen sichergestellt. Die Analyse basiert dabei in der Regel auf Kennzahlen aus dem Personalbereich und erfolgt jährlich bis zweijährlich. Die Fortschreibung von Frauenförderplänen ist in den vergangenen Jahren zudem häufig in den Tantiemevereinbarungen der Geschäftsführungen von den Beteiligungen als Tantiemekriterium vereinbart worden. Dabei stellen die Tantiemevereinbarungen zumeist noch höhere Ansprüche an die Umsetzung als von der Senatsregelung verlangt, beispielsweise durch eine jährliche Analyse und Fortschreibung des Frauenförderplans. Daneben enthalten Tantiemeregelungen zum Teil auch Kriterien aus dem Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Entgeltgleichheit.

- 6. Welche Unterstützungsmaßnahmen und Programme zur gezielten Führungskräfteentwicklung von Frauen bietet der Senat?**
- a. Wie werden die Programme und Maßnahmen in Anspruch genommen?**
 - b. Inwiefern und mit welchem Ergebnis wurden sie bereits evaluiert?**

Die Bremer Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ umfasst Maßnahmen sowohl für Beschäftigte im öffentlichen Dienst als auch für die breite Bevölkerung. Ziel ist es, die Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im Hinblick auf verschiedene Strukturmerkmale der Erwerbstätigkeit und die die Entgeltgleichheit von Frauen und Männer zu fördern. Beides wirkt sich positiv auf die Führungskräfteentwicklung von Frauen aus.

Konkrete Maßnahmenfelder und Beispiele aus der oben genannten Landesstrategie:

1. Öffentlichkeitsarbeit
 - Finanzierung einer Kampagne des Landesfrauenrats durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration.
 - Ziel: Entwicklung eines modernen Verständnisses von Arbeitsleistung, Arbeitszeit und Präsenzkultur.
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - Förderung zweier Maßnahmen bei der Servicestelle Beruf und Familie der La-BeW+
 - Entwicklung neuer Coaching- und Beratungsinhalte für Unternehmen zur Führung in Teilzeit, welche durch die oben genannte Servicestelle angeboten werden
 - Ausbau von Vereinbarkeitsmaßnahmen mit besonderem Fokus auf Väterpolitik in Bremer KMUs
3. Förderung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)
 - Einführung der EFRE-Förderrichtlinie „Gender und Diversity in KMU“ durch die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation.
 - Umsetzung durch die Bremer Aufbau-Bank (BAB) in Abstimmung mit der BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH.
 - Ziel: Bremer KMUs erhalten die Möglichkeit, die Vielfalt im Betrieb und somit auch mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen aktiv zu fördern, eine Generationenvielfalt zu stärken, Beschäftigte mit Migrationsbiografie zu akquirieren, allg. eine Diversitystrategie aufzustellen etc.).
 - Das Programm dient damit der Fachkräftesicherung, der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit und der Chancengleichheit in der Wirtschaft.
 - Bisher wurden im Rahmen des Programms 25 KMUs intensiv beraten und vier Anträge konnten bewilligt werden. Davon haben zwei Anträge einen expliziten Schwerpunkt in der Frauenförderung in den Bereichen IT-Wirtschaft und Dienstleister für Projektmanagement im Maschinenbau.
4. Wissenschaft und Hochschule
 - Spezifische Beratungsangebote für Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase an der Universität Bremen.
 - Ziel: Förderung geschlechtergerechter Karrierewege und Abbau struktureller Benachteiligungen in der Wissenschaft.

Eine umfassende Auswertung der Inanspruchnahme aller Einzelmaßnahmen bzw. eine gesonderte Evaluation zu den Auswirkungen der Landesstrategie auf die Führungskräfteentwicklung von Frauen in Unternehmen erfolgt nicht. Gleichwohl geht der Senat davon aus, dass die Landesstrategie einen wichtigen Beitrag zur strukturellen Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Land Bremen leistet. Sie enthält Maßnahmen, um mehr Frauen in Führung zu bringen und um die Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Durch flankierende Maßnahmen in Wissenschaft und

Wirtschaft trägt die Landesstrategie zu nachhaltigen Veränderungen der Arbeits- und Führungskultur bei.

Darüber hinaus werden Frauen in Bremen und Bremerhaven sowohl in der Vorgründungsphase als auch beim Aufbau des eigenen Unternehmens durch das Starthaus Women der BAB unterstützt. In diesem Zusammenhang werden u.a. Intensiv-Workshops und ein monatlicher Stammtisch mit Gründerinnen und Jungunternehmerinnen angeboten.

Im strategischen ressortübergreifenden Personalmanagement der Freien Hansestadt Bremen nimmt die Förderung von Frauen in Führungspositionen sowie die Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen hohen Stellenwert ein und ist durch entsprechende Maßnahmen in verschiedenen Aktionsfeldern hinterlegt.

Zu den Maßnahmen zählen u.a. Mentoringprogramme, Führungskräftefortbildungen, auf Geschlechtergerechtigkeit ausgerichtete Ausschreibungs- und Auswahlverfahren, Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort.

Die Fortbildungsangebote aus dem Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen stehen gegen Übernahme der Seminarkosten auch den Beschäftigten der Wirtschaftsbetriebe gem. § 26 LHO offen. Die Angebote wurden von den Wirtschaftsbetrieben gem. §26 LHO bislang nur vereinzelt in Anspruch genommen.

In den Personalentwicklungsmaßnahmen des Magistrats wird „Gender Mainstreaming“ als themenübergreifender Ansatz verstanden. Führungskräfte sollen für die Thematiken Gender Mainstreaming, Genderkompetenz sowie Frauenförderung sensibilisiert werden. Im internen Fort- und Weiterbildungsangebot des Magistrats werden diese Themen auch speziell für Führungskräfte angeboten. Die Stadt Bremerhaven bietet ihren Führungskräften und angehenden Führungskräften jährlich die Chance, an der mehrteiligen Modulreihe „Grundlagenschulung für Führungskräfte“ teilzunehmen. Im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms werden ebenfalls jährlich Fortbildungen für Führungskräfte angeboten sowie Fortbildungsangebote speziell für Frauen (z.B. Schlagfertigkeitstraining für Frauen).

Fortbildungen sind so gestaltet, dass auch Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern bzw. pflegebedürftigen Personen die Teilnahme erleichtert wird. So werden interne Fortbildungsangebote halbtägig und/oder online angeboten. Frauen sind als Hauptakteurinnen in der Erziehung sowie bei der Sorgearbeit von pflegebedürftigen Personen besonders zu unterstützen. Die Inanspruchnahme ist groß, Fortbildungen werden zu über 50 % von Frauen in Anspruch genommen, Plätze für Grundlagenschulungen und Qualifizierungen werden stets vollständig besetzt, nicht selten werden Wartelisten geführt. Der Anteil an Frauen bei der Grundlagenschulung für Führungskräfte liegt in der Regel ebenfalls bei über 50 %. Fortbildungen werden über Evaluierungsbögen ausgewertet, Qualifizierungen werden über die persönliche Betreuung durch das Personalamt bzw. durch Gespräche der Amtsleitung des Personalamtes nach Abschluss der Maßnahmen evaluiert. Die daraus erworbenen Erkenntnisse finden Einfluss im Frauenförderplan, welcher gemeinsam, unter anderem mit der Vertreterin der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, überarbeitet wird.

Der Magistrat bietet verschiedene Maßnahmen bzw. Angebote wie z. B. Telearbeit, unterschiedliche Teilzeitmodelle, Ferienbetreuung, Pflegestammtisch und Fortbildungen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, um im besonderen Maße auch Frauen in Führungspositionen zu unterstützen. Grundsätzlich werden alle Stellenausschreibungen mit der Möglichkeit der Teilzeit ausgeschrieben, sodass auch Führung in Teilzeit möglich ist.

7. Wie wird die Entwicklung der Geschlechterverteilung in bremischen Beteiligungsgesellschaften dokumentiert – außer durch den Beteiligungsbericht des Senators für Finanzen – und evaluiert?

Im Beteiligungsbericht der Freien Hansestadt Bremen wird jährlich über den Frauenanteil in den Geschäftsführungen, den Aufsichtsgremien sowie den obersten Leitungsebenen berichtet.

Neben der Berichterstattung im Beteiligungsbericht gibt der Personalbericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Auskunft über ausgewählte Daten der Mehrheitsbeteiligungen (ohne Aktiengesellschaften) mit einem Personalbestand von mindestens sechs Mitarbeiter:innen. Im Rahmen des Personalberichts wird u.a. über die Frauenanteile am Personalbestand, die Frauenanteile nach Personalgruppen, die Anteile der Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht, die Frauenanteile an Leitungsfunktionen und Leitungsebenen und die Frauenanteile an Leitungsfunktionen nach Voll- und Teilzeit, berichtet.

Die Neu- und Umbesetzungen in den Aufsichtsräten der bremischen Beteiligungsgesellschaften in Bezug auf die senatsseitigen Mandate erfolgt nach einer entsprechenden Beschlussfassung im Senat. Im Rahmen der Senatsbefassung wird dargestellt, wie sich das Geschlechterverhältnis durch die vorgeschlagene Besetzung in Bezug auf die betroffenen Gesellschaften verändert und ggf. begründet, weshalb eine paritätische Besetzung im Einzelfall nicht erfolgt. Es wird zudem dargestellt, wie hoch der Frauenanteil über alle senatsseitigen Mandate ist. In der Anlage zur Senatsvorlage werden die aktuellen Besetzungen inklusive Angabe des Frauenanteils je Beteiligungsgesellschaft dargestellt.

8. Welche Zielvereinbarungen oder Gleichstellungsstrategien bestehen im Hinblick auf den Anteil von Frauen in bremischen Beteiligungsgesellschaften?

Mit der Überarbeitung des vom Senat beschlossenen Handbuchs Beteiligungsmanagement 2023 wurden folgende Regelungen zur Stärkung der Frauenpräsenz in bremischen Aufsichtsräten und Geschäftsführungen neu aufgenommen:

Bei der Besetzung oder Nachbesetzung von Geschäftsführungen oder Vorständen, die aus mehr als einer Person bestehen, ist grundsätzlich auf eine geschlechter- bzw. genderparitätische Besetzung hinzuwirken. Ist bislang ein Geschlecht oder eine geschlechtliche Identität in dieser Funktion überrepräsentiert, ist eine Besetzung mit einer Person mit einem bislang unterrepräsentierten Geschlecht oder einer bislang unterrepräsentierten geschlechtlichen Identität vorzunehmen. Gibt die Auswahl-situation eine solche Besetzung nicht her, ist dies zu begründen und, z. B. über den Nachweis gezielter Ansprachen, zu belegen. [...] Bei Einschaltung einer Personalberatungsgesellschaft [hat] die Personalberatungsgesellschaft mit entsprechenden Referenzen oder Belegen nachzuweisen, [...]

- wie sie mit ihrer Unternehmensstrategie insgesamt den Anspruch nach der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und unterrepräsentierten sexuellen Identitäten umsetzt und

- wie sie im konkreten Fall die Vermittlung von Frauen und bislang unterrepräsentierten sexuellen Identitäten in die zu besetzende Führungsposition unterstützen will.

Zu Beginn einer neuen Legislatur soll bei den Besetzungsvorschlägen des Senats sowie denjenigen Mandaten, die der Senat im Interesse Bremens durch andere Einrichtungen wie z. B. Handelskammer, Handwerkskammer etc. wahrnehmen lässt, die Besetzung der Aufsichtsräte auch bei diesen Mandaten so erfolgen, dass mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind und möglichst alle geschlechtlichen Identitäten repräsentiert werden. Funktionsbezogene Besetzungen haben in diesem Zusammenhang

ggf. dahinter zurückzustehen. Dafür teilt Bremen den jeweiligen Einrichtungen die sich aus der direkt senatsseitig besetzten Mandaten ergebende Geschlechterverteilung mit und fordert diese auf, ihre Mandate entsprechend zu besetzen. Abweichungen von dieser Vorgabe sind jeweils im konkreten Fall zu begründen. Innerhalb einer Legislatur ist eine Nachfolgeregelung funktionsbezogen möglich. Wünschenswert ist auch in den Fällen einer Nachfolge eine gleichberechtigte Besetzung.

Die Bremische Bürgerschaft hat den Senat mit ihrem Beschluss vom 11.11.2020 (Bremischen Bürgerschaft 2020, Drucksache 20/707) aufgefordert, die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen und hierfür eine Senatsstrategie für Entgeltgleichheit zu entwickeln und ressortübergreifend zu verankern. Der Bremer Senat hat am 15. November 2022 der von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa erstellten Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit zugestimmt. Die Landesstrategie besteht aus drei Handlungsfeldern und insgesamt 28 Maßnahmen, u.a. in den Bereichen Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle und -kulturen, existenzsichernde Beschäftigung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen. Die Maßnahme 8.1.1. „Maßnahmen in den öffentlichen Unternehmen des Landes Bremen“ bezieht sich auf die bremischen Beteiligungsgesellschaften. Im Rahmen dieser Maßnahme soll die Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit in den Aufsichtsräten der bremischen öffentlichen Unternehmen durch die Aufsichtsratsvorsitzenden adressiert werden. Zunächst soll in den Beteiligungsgesellschaften eine Untersuchung zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und/oder der Entgeltgleichheit durch durchgeführt werden bzw. dargelegt werden, warum eine Untersuchung nicht notwendig ist. Daran anknüpfend soll auf Grundlage der Ergebnisse die Durchführung von Maßnahmen für weitere Verbesserungen erfolgen. Die Durchführung der Untersuchungen soll auch als Ziel in den Tantiemevereinbarungen der Geschäftsführungen aufgenommen werden. Zur Umsetzung der Landesstrategie wird dem Senat berichtet.

9. Welche Beteiligungsgesellschaften setzen eigene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen um und um welche handelt es sich?

Bei Beteiligungen mit einer Unterrepräsentation von Frauen werden die Maßnahmen aus den Frauenförderplänen umgesetzt. Besonders hervorzuheben sind dabei folgende Maßnahmen:

- Bei der **bremenports GmbH & Co. KG** wurden zur Erreichung der Frauenquote nach dem Frauenförderplan flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitmöglichkeiten in Führungspositionen geschaffen. Darüber hinaus werden offene Stellen den Mitarbeiterinnen in Elternzeit zugeschickt und Frauen bei der Besetzung von offenen Stellen bei gleicher Eignung bevorzugt.
- Die **Bremer Bäder GmbH (BBG)** setzen eigenständige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen um. Dabei verfolgt die BBG einen gesamtheitlichen Ansatz, der sowohl die Gewinnung als auch die Entwicklung weiblicher Führungskräfte in den Blick nimmt. Zu den Maßnahmen zählen insbesondere Programme zur gezielten Förderung von Nachwuchsführungskräften, spezielle Trainee-Modelle, sowie Weiterbildungsformate, die Frauen auf Führungsaufgaben vorbereiten. Ergänzend werden flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen. Darüber hinaus arbeitet die BBG mit verbindlichen Zielvorgaben für den Frauenanteil in Leitungsfunktionen und überprüft deren Fortschritt regelmäßig.
- Bei der **Bremer Aufbau-Bank GmbH (BAB)** werden in Einstellungsprozessen bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt eingestellt. Dies gilt insbesondere für die

Führungspositionen und wird auch in den Stellenausschreibungen so kommuniziert. Zudem wird jede Stelle, die in Teilzeit ausführbar ist, auch in Teil- und Vollzeit ausgeschrieben. Dies soll insbesondere berufstätige Mütter motivieren, sich zu bewerben, da diese erfahrungsgemäß vermehrt Teilzeitstellen suchen. Im Auswahl- und Bewerbungsprozess wird zudem die Frauenbeauftragte eingebunden. Ziel der BAB ist insbesondere bei den Führungspositionen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Zur Qualifizierung und Weiterbildung stehen allen Mitarbeiterinnen der BAB jährlich Maßnahmen z. B. durch das AFZ oder den Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands zur Verfügung. Die BAB sieht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur bei den Frauen und begrüßt daher, wenn sowohl Mütter als auch Väter von den Möglichkeiten der Elternzeit, Beurlaubung und von Teilzeit Gebrauch machen. Auch das mobile Arbeiten vereinfacht die Vereinbarkeit. Bei diesen Maßnahmen werden keine Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Führungsverantwortung gemacht.

- Die **Fachärztezentrum Hanse GmbH** hat im Rahmen des Frauenförderplans eine Zielvereinbarung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getroffen, in der die Bereiche Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Kommunikation, Führung, Personalentwicklung und Service für Familien geregelt sind, um ein familien- und lebensphasenbewusstes Arbeiten zu ermöglichen.
- Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist bei der **Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbH** im Frauenförderplan enthalten. Im Frauenförderplan befindet sich u.a. eine Auswertung der „höhergruppierten Positionen“ – die mit männlichen und weiblichen Arbeitnehmenden besetzt sind – und entsprechende Maßnahmen, um den Anteil von Frauen in höheren Entgeltgruppen zu steigern. Vor der Besetzung einer freiwerdenden oder neu geschaffenen Position im Bereich der höheren Entgeltstufen wird vorrangig innerbetrieblich die Möglichkeit überprüft, ob weibliche Mitarbeitende durch gezielte berufliche Förderungen für diese Position gewonnen werden können. Sollte innerbetrieblich der Bedarf nicht gedeckt werden können, wird in der externen Stellenausschreibung verstärkt zur Bewerbung von Frauen aufgerufen. Zudem wird die Besetzung der Vakanz sowohl in Voll- als auch in Teilzeit ermöglicht; im Bereich höherer Positionen besteht darüber hinaus die Option des sogenannten „(Top-)Job-Sharing“.
- Der **Flughafen Bremen (FGB)** setzt eigene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen um: In 2025 wurde eine neue Personalmarketingkampagne entworfen und umgesetzt: unter dem von der FGB entwickelten Hashtag „female Flughafen“ geht es insbesondere darum, Frauen in vermeintlichen Männerpositionen am Flughafen zu zeigen und grundsätzlich bei Bewerbenden den Eindruck zu vermitteln „Frauen können Flughafen“. Es existieren Videos mit eigenen Beschäftigten, die in Social Media ausgespielt werden, große Werbetafeln am Flughafen und ein neuer Messestand mit entsprechender Bebilderung ist auf Jobmessen etc. im Einsatz.

In den Führungsebenen Geschäftsführung, Bereichsleitung und Abteilungsleitung stieg in den letzten Jahren der Anteil an weiblichen Führungskräften auf 33 % (2024). Sowohl die Geschäftsführung der Bremen Airport Handlung/Bremen Airport Services als auch die Bereichsleiterinnen Finanzen und Personal haben sich gemeinsam dem neuen Bremer Frauennetzwerk der Handelskammer angeschlossen und sind aktive Mitglieder. Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt – bei jedem Jobinterview ist die Frauenbeauftragte anwesend. Familienfreundliche Arbeitszeiten werden unterstützt. So ist Teilzeitbeschäftigung am Flughafen Bremen jetzt auch z.B. bei der Feuerwehr möglich. Im Rahmen des neuen Personalentwicklungskonzeptes werden Kompetenzen der Beschäftigten erhoben. So können zukünftig gezielt auch Frauen für bestimmte Entwicklungen / Positionen angesprochen werden.

- Neben der Durchführung eines Audit „Beruf und Familie“ und des Frauenförderplans, der auch eine Zielvereinbarung zu familien- und lebensphasenbewusstem Arbeiten enthält, werden bei der **Gesundheit Nord gGmbH** folgende Maßnahmen umgesetzt:
 - Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die für alle Beschäftigten gelten, aber natürlich auch für Frauen in Führungspositionen:
 - flexible Arbeitszeitmodelle in Voll- und Teilzeit
 - Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit in der Verwaltung und weiteren Bereichen
 - Möglichkeit von mobiler Arbeit in der Verwaltung
 - Backup-Kita, falls die eigentliche Kinderbetreuung ausfällt (sogar mit Übernachtungsmöglichkeit)
 - Kinderferienbetreuung (KBO/KBN) oder Zuschuss zur Kinderferienbetreuung (KBM/KLDW)
 - Angebote zu „Elder Care“ wie Beratung bei einem Pflegefall in der Familie, Vermittlung von Pflegeplätzen etc.
 - interne Ansprechpersonen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben an jedem Standort
 - Alle Stellenanzeigen enthalten folgenden Passus:
 - „Chancengleichheit und Diversität ist wichtiger Bestandteil unserer Personalpolitik. Deshalb stellen wir in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung, vorrangig Frauen ein. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.“
- Bei der **Gesundheit Nord Dienstleistungen GmbH** (GND) erfolgte der Abschluss einer eigenen Betriebsvereinbarung „Frauenförderung und Durchführung der Wahl zur Frauenbeauftragten“ zwischen der Geschäftsführung der GND und dem Betriebsrat GND, die z.B. Regelungen zur Besetzung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Stellenausschreibungen, familiengerechter Arbeitsplatzgestaltung, Fort- und Weiterbildung, Berufstätigkeitsunterbrechung und Wahl der Frauenbeauftragten enthält. Zum Abbau der Unterrepräsentation der Frauen in einigen Bereichen werden Frauenförderpläne aufgestellt, die Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten, z.B. Zielvereinbarung zu familien- und lebensphasenbewusstem Arbeiten. In der GND sind die Führungspositionen bereits zu 84 % mit Frauen besetzt.
- Die **Governikus GmbH & Co. KG** hat Arbeitsbedingungen geschaffen, die eine Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglichen und dabei berücksichtigt, dass laut Statistiken Frauen weiterhin vermehrt die Care-Arbeit in Familien tragen. Im Frauenförderplan ist u.a. vereinbart, dass Teilzeitbeschäftigung mit flexiblen Reduzierungen und Aufstockungen der Arbeitszeit und Job-Sharing auf allen Hierarchieebenen – also auch für Führungskräfte – möglich ist. Hier soll insbesondere Frauen ermöglicht werden, trotz eventueller Teilzeittätigkeit Führungsverantwortung übernehmen zu können. Um die Umsetzung in der täglichen Arbeit zu vereinfachen, gibt es z.B. Vereinbarungen zur Terminierung von Sitzungen, die die Anwesenheit von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen. Frauen sollen außerdem bei der Auswahl von Führungsrollen im Unternehmen gezielt berücksichtigt werden. Die Rolle Personalverantwortliche:r beispielsweise ist bei Governikus zu rund 30 % mit Frauen besetzt. Das spiegelt ziemlich exakt die Geschlechterverteilung im gesamten Unternehmen wider. Auch bei den Fachvorgesetzten ist das Geschlechterverhältnis gleich dem im Gesamtunternehmen: 5 der 15 Fachvorgesetzten bei Governikus sind weiblich gelesen.

- Die **Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH** (KBR) aktualisiert in regelmäßigen Abständen (quartalsweise) die Analysedaten zur Auswertung der Gleichstellung von Frauen und Männern in unterrepräsentativen Bereichen und Entgeltgruppen gemäß der Vorgaben des Gesellschaftsvertrages. Die Fortschreibung des Frauenförderplans wird im KBR für das Kalenderjahr 2026 aktualisiert in gemeinsamer Abstimmung mit der Frauenbeauftragten, Abteilung Personal & Recht und der Geschäftsführung. Durch die Analysedaten wird in den Stellenausschreibungen auf die Unterrepräsentanz von Frauen explizit hingewiesen und entsprechend den Vorgaben formuliert. Das KBR hat eine Frauenbeauftragte, die zu 100 % freigestellt ist. Im Jahr 2020 hat das Klinikum eine schriftliche Vereinbarung zur verpflichtenden Frauenförderung gemäß § 18 des Gesellschaftsvertrages ergänzend zu den Vorgaben abgeschlossen, siehe Anhang. Diese beinhalten u.a., dass die Teilnahme von Frauen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen und ihre Bewerbungen um Aufstiegspositionen von der Arbeitgeberin gefördert wird. Frauen sind durch Führungskräfte zur Übernahme höherwertiger Funktionen zu motivieren. Bei dienstlichem Handeln ist auf allen Ebenen des Unternehmens diese Verpflichtung zur Frauenförderung in geeigneter Weise zu berücksichtigen.
- Der Frauenanteil der **M3B GmbH** beträgt (Stand Juli 2025) 62 %. Die flexiblen Arbeitszeitmodelle kommen insbesondere den weiblichen Mitarbeitenden sehr entgegen. Der Anteil der Frauen in Teilzeit (52) von der Gesamtbelegschaft (231), liegt bei 22,5 %. Bei gleicher Eignung werden möglichst weibliche Bewerberinnen bevorzugt. Dies ist auch bereits in den Ausschreibungen niedergelegt: „Bei Unterrepräsentation werden Bewerbungen von Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbenden liegende Gründe überwiegen“. In den letzten 24 Monaten hat die M3B eine weibliche Bereichsleiterin Personal eingestellt, außerdem wurden zwei Teamleitungspositionen, die neu geschaffen wurden, weiblich intern besetzt. Ebenfalls wurde eine Projektleitungsposition extern durch eine weibliche Teilzeitmitarbeiterin besetzt.
- Die **WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH** (WFB) verfolgt eine klare Gleichstellungsstrategie, die gezielt darauf ausgerichtet ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Ein zentrales Element dieser Strategie ist die Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung offener Stellen in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht. Bei gleicher Qualifikation werden Bewerberinnen vorrangig eingestellt, um so gezielt die Chancengleichheit zu fördern und die Repräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen nachhaltig zu stärken. Ergänzend dazu werden in allen Stellenausschreibungen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Auf diese Weise wird ein klares Signal gesendet, dass weibliche Führungskräfte ausdrücklich erwünscht sind und aktiv gesucht werden. Darüber hinaus setzt die WFB auf flexible Arbeitszeit- und Führungsmodelle, die insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (WFB ist seit 2008 beim audit berufundfamilie zertifiziert) verbessern sollen. Teilzeitarbeit ist auf allen Hierarchieebenen möglich bzw. wird gelebt und eröffnet somit auch Frauen in Teilzeit die Chance, Führungsverantwortung zu übernehmen. Ergänzend hat die WFB auch Führungspositionen mit zwei Mitarbeiterinnen im Topsharing besetzt. Dadurch können zwei Beschäftigte – beispielsweise beide in Teilzeit – gemeinsam eine Leitungsaufgabe wahrnehmen. Dieses Modell trägt dazu bei, Karrierechancen auch für diejenigen zu eröffnen, die keine Vollzeitbeschäftigung anstreben können oder möchten. Zur Unterstützung und Beratung der Geschäftsführung steht zudem die Frauenbeauftragte zur Verfügung. Sie bringt ihre Expertise in allen frauenspezifischen Fragestellungen ein und trägt so maßgeblich dazu bei, gleichstellungspolitische Aspekte in Entscheidungsprozessen zu verankern. Ein regelmäßiger Frauenförderplan fasst die wesentlichen Themen in der WFB zusammen. Damit wird gewährleistet, dass die Gleichstellungsziele nicht nur formal bestehen, sondern aktiv in die Unternehmenspraxis umgesetzt werden.

Wenngleich die Aktiengesellschaften per Satzung nicht zur Umsetzung der der vom Senat beschlossenen „Regelungen zur Gleichstellung von Frau und Mann in bremschen Mehrheitsgesellschaften“ verpflichtet sind, werden auch in diesen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen umgesetzt:

- Im Rahmen der Nachhaltigkeitsziele hat der Vorstand der **BLG** das Ziel, bis Ende 2025 einen Frauenanteil von 30 % in den Führungsebenen 0-3 zu erreichen. Hierfür sind Maßnahmenpläne entwickelt worden, um sowohl interne Bewerberinnen zu fördern als auch bei externen Ausschreibungen externe Kandidatinnen einzu beziehen.
- Die **BSAG** hat im Rahmen der Vereinbarungen im Frauenförderplan unterschiedliche Maßnahmen zur Umsetzung entworfen, bspw.: Weiterentwicklung Stellenanzeigen, gezielte Förderung in MINT-Bereichen, bedarfsgerechte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von Frauen, etc.
- Der Vorstand der **GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen** hat entsprechend seiner Selbstverpflichtung nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Die GEWOBA setzt eigene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen um. Hierbei gilt es alle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands fortzuführen, ggf. auszubauen und zu evaluieren. Dazu gehören unter anderem:
 - Die Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und in Führungspositionen sind ebenfalls fortzuführen, ggf. auszubauen und zu evaluieren.
 - Die Ansätze der Führung in Teilzeit und der geteilten Führung sollen geprüft und ggf. weiter ausgebaut werden.
 - Die GEWOBA ist weiterhin bestrebt, Frauen für die Garten- und Landschaftspflege - ebenso wie für die Hauswartorganisation - zu gewinnen.
 - Das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit wird fortgeführt und die Maßnahmen aus dem Handlungsprogramm umgesetzt.
 - Ergänzend zur AGG-Beschwerdestelle ist die Einrichtung einer niedrigschwelligen Anlaufstelle für erste Gespräche, vertrauliche Beratung und Klärung geplant. Durch dieses Angebot sollen Hemmschwellen abgebaut, Parität hergestellt und zusätzliche Unterstützung geboten werden.

10. Wie bewertet der Senat die jüngst veröffentlichten Ergebnisse der „Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen“ (FIT) Studie und die Entwicklung der Bremer Position im Ländervergleich?

Der Senat nimmt die Ergebnisse der Studie zur Kenntnis und gibt einschränkend zu bedenken, dass der vorgegebene Zeitraum der Betrachtung sehr klein wirkt (Sommer 2024-Sommer 2025). In den unter der Beantwortung zur Frage 1 dargestellten Vergleichszahlen wird erkennbar, dass sich die Quote für Frauen im Top-Management bis ins Jahr 2024 stetig verbessert hatte, deutlich über Hamburg und nur leicht unter den Quoten von Berlin lag. Die minimale kurzfristige Verschlechterung in dem noch nicht beendeten Jahr 2025 lässt den Senat nicht an der Wirksamkeit seiner Maßnahmen grundsätzlich zweifeln, sondern noch engagierter für eine erneute Verbesserung in der Quote in 2026 arbeiten.

11. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, Beteiligungsgesellschaften bei der Erhöhung des Frauenanteils zu unterstützen, welche Maßnahmen sind geplant?

In Bremen führen jährlich durchschnittlich fünf Mehrheitsgesellschaften sogenannte Analyseverfahren durch, um sich systematisch mit Fragen der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit auseinanderzusetzen. Dabei kommen überwiegend zwei Instrumente zum Einsatz: der eg-check (Entgeltgleichheits-Check) sowie der KMU-Gleichstellungsscheck.

Der Entgeltgleichheits-Check wurde bereits 2010 mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt. Er stellt eine Auswahl an Analysewerkzeugen bereit, mit deren Hilfe verschiedene Entgeltbestandteile auf ihre rechtliche Konformität im Hinblick auf die Gewährleistung von Entgeltgleichheit überprüft werden können. Dazu zählen:

- anforderungsbezogenes Grundentgelt,
- Stufensteigerungen (Erfahrungsstufen),
- Leistungsvergütung,
- Überstundenvergütung sowie
- Erschwerniszuschläge.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) stellt auf der Plattform [eg-check.de](https://www.eg-check.de) nicht nur die Instrumente kostenfrei zur Verfügung, sondern auch Informationen zur praktischen Durchführung der Prüfungen, Erfahrungsberichte sowie Ergebnisse aus anderen öffentlichen und privaten Unternehmen.

Der KMU-Gleichstellungsscheck wurde im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vom Deutschen Juristinnenbund entwickelt. Er richtet sich speziell an die Interessen, Strukturen und Möglichkeiten kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU). Das Instrument umfasst vier Themenfelder:

1. Personalrekrutierung,
2. Arbeitsbedingungen,
3. Arbeitsentgelt,
4. Kommunikation und Zusammenarbeit.

Jeder Prüfbereich enthält fünf Leitfragen, deren Antworten systematisch ausgewertet werden. Zu den Fragen werden zudem kurze Hintergrundinformationen angeboten – etwa zu gleichstellungspolitischen Aspekten, rechtlichen Grundlagen, möglichen Maßnahmen sowie weiterführender Literatur und Links. Der KMU-Gleichstellungsscheck ist kostenlos über das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als Download oder Printversion erhältlich.

Weder der eg-check noch der KMU-Gleichstellungsscheck erhöhen den Frauenanteil in Unternehmen automatisch. Sie leisten jedoch einen wichtigen Beitrag, indem sie Unterrepräsentanz von Frauen auf bestimmten Führungsebenen und in gut bezahlten Positionen sichtbar machen. Zudem können die Verfahren Hinweise darauf geben, ob Prozesse der Personalgewinnung und -entwicklung angepasst werden sollten, um die Chancengleichheit von Frauen zu fördern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen.

Darüber hinaus wird auf die Beantwortung der Frage 6 verwiesen.

Beschlussempfehlung:

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage Kenntnis.

Anlage 2 - Beschäftigungsvolumen und Anzahl Teilzeitbeschäftigte der Mehrheitsbeteiligungen Bremerhavens mit Personal 2015-2023 (Quelle: Beteiligungsbericht)

Mehrheitsbeteiligung	2015				2016				2017				2018				2019			
	Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.		Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.		Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.		Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.		Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.	
	VZE gesamt	VZE weiblich	Anzahl gesamt	Anzahl weiblich																
afz- Schuldner- und Insolvenzberatung in Bremerhaven GmbH	5	4	1	1	5	4	2	2	4	3	2	2	4	3	1	1	4	3	1	1
Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH	60	40	6	4	54	36	6	5	88	58	11	10	93	63	14	11	95	56	10	8
b.i.t. Gesellschaft für den Betrieb von Informationstechnologie Bremerhaven mbH	32	10	0	0	31	8	0	0	31	7	0	0	30	7	0	0	35	9	0	0
Bädergesellschaft Bremerhaven mbH	30		20		34		16		30		22		27		23		41	27	8	7
Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH	51	31	8	5	58	37	10	8	62	37	12	9	63	38	13	10	61	36	14	10
BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH BIS	49	21	6	4	50	23	4	3	52	26	4	3	54	28	4	3	50	26	5	3
Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH	51	25	4	2	53	22	4	5	53	24	5	3	60	29	5	4	62	27	13	8
Bremerhavener Entwicklungs-Beteiligungsgesellschaft mbH																				
Bremerhavener Entwicklungsgesellschaft Alter-/Neuer Hafen mbH & Co. KG	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1
Bremerhavener Innovations- und Gründerzentrum GmbH	3	2	0	0	3	2	0	0	3	2	0	0	3	2	0	0	3	2	0	0
Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH	1	0	0	0	8	0	0	0	5	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven – Anstalt des öffentlichen Rechts																	90	13	1	0
Erlebnis Bremerhaven, Gesellschaft für Touristik, Marketing und Veranstaltungen mbH	46	24	14	6	43	24	14	6	35	21	2	0	35	23	4	0	38	26	4	3
Hanse Bus GmbH	106	26	31	8	107	31	35	12	107	31	35	12	31	5	24	1	80	15	33	6
KBR Klinikbeteiligungsgesellschaft mbH																				
Klinikum Bremerhaven Grundstücks GmbH & Co. KG																				
Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH	1235		491		1244		488		864	561	864	793	895	584	845	780	1057	717	905	825
Medizinisches Versorgungszentrum am Klinikum Bremerhaven Reinkenheide GmbH	12	13	7	2	23	15	5	5	24	17	7	4	23	13	18	15	37	23	20	15
PERSONAL AKTIV GmbH	16	10	5	5	16	10	6	6	16	9	4	3	19	13	3	2	18	13	4	4
Stadhalle Bremerhaven Veranstaltungs- und Messegesellschaft mbH	32	12	5	4	29	11	7	6	29	11	6	6	29	8	7	7	27	5	7	7
Städtische Grundstücksgesellschaft Bremerhaven mbH																				
Städtische Parkgesellschaft Bremerhaven mbH																				
Städtische Wohnungsgesellschaft Bremerhaven mbH	60	26	2	1	62	27	7	6	63	29	6	6	60	28	6	6	63	29	7	7
STÄWOG Service GmbH																				
Theater im Fischereihafen GmbH	4	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	1
Verkehrsgesellschaft Bremerhaven Aktiengesellschaft	167	20	4	3	168	20	2	2	253	52	12	10	245	50	12	10	236	49	14	9
Weserfähre Beteiligungsgesellschaft mbH																				
Weserfähre GmbH	37	5	14	4	42	5	14	4	42	6	13	2	38	2	14	6	36	4	13	2
Zoo am Meer Bremerhaven GmbH	23	16	10	10	22	15	9	8	22	18	9	5	21	12	15	13	14	14	23	13

Anlage 2 - Beschäftigungsvolumen und Anzahl Teilzeitbeschäftigte der Mehrheitsbeteiligungen Bremerhavens mit Personal 2015-2023 (Quelle: Beteiligungsbericht)

Mehrheitsbeteiligung	2020				2021				2022				2023			
	Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.		Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.		Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.		Beschäftigungsv.		Teilzeitbes.	
	VZE gesamt	VZE weiblich	Anzahl gesamt	Anzahl weiblich												
afz- Schuldner- und Insolvenzberatung in Bremerhaven GmbH	4	3	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1	5	4	1	1
Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH	76	42	11	13	76		16		73	49	14	13	69		22	
b.i.t. Gesellschaft für den Betrieb von Informationstechnologie Bremerhaven mbH	35	9	0	0												
Bädergesellschaft Bremerhaven mbH	38	21	11	10	42	25	10	10	35	14	22	21	43	27	12	11
Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH	50	33	15	8	47	32	21	7	58	37	20	9	78	44	22	15
BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH BIS	46	25	6	5	62	34	2	2	66	37	3	3	67	36	5	3
Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH	61	30	10	6	69	35	6	5	71	35	14	8	73	34	7	6
Bremerhavener Entwicklungs-Beteiligungsgesellschaft mbH																
Bremerhavener Entwicklungsgesellschaft Alter-/Neuer Hafen mbH & Co. KG	3	1	3	1	6	3	1	0	6	3	1	0	7	3	1	0
Bremerhavener Innovations- und Gründerzentrum GmbH	3	2	0	0	3	2	0	0	3	2	0	0	3	2	0	0
Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH	3	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven – Anstalt des öffentlichen Rechts	88	12	1	1	87	11	1	0	85	10	1	0	80	10	1	0
Erlebnis Bremerhaven, Gesellschaft für Touristik, Marketing und Veranstaltungen mbH	38	26	4	3	45	34	5	3	47	35	4	2	49	33	5	4
Hanse Bus GmbH	78	9	52	21	94	23	50	11	87	20	74	19	121	28	47	12
KBR Klinikbeteiligungsgesellschaft mbH																
Klinikum Bremerhaven Grundstücks GmbH & Co. KG																
Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH	1159	777	963	887	1209	842	1036	956	1212	844	1058	977	1232	862	1102	1009
Medizinisches Versorgungszentrum am Klinikum Bremerhaven Reinkenheide GmbH	30	20	21	15	29	22	36	22	30	24	37	23	27	22	34	22
PERSONAL AKTIV GmbH	16	9	5	5	15	8	4	4	17	11	0	0	13	7	3	3
Stadhalle Bremerhaven Veranstaltungs- und Messegesellschaft mbH	29	11	7	5	30	11	5	3	31	12	8	6	32	14	10	5
Städtische Grundstücksgesellschaft Bremerhaven mbH																
Städtische Parkgesellschaft Bremerhaven mbH																
Städtische Wohnungsgesellschaft Bremerhaven mbH	61	30	7	7	63	30	8	7	60	29	11	10	62	28	10	9
STÄWOG Service GmbH																
Theater im Fischereihafen GmbH	4	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	1
Verkehrsgesellschaft Bremerhaven Aktiengesellschaft	236	52	13	10	220	51	14	10	195	37	30	22	186	49	15	9
Weserfähre Beteiligungsgesellschaft mbH																
Weserfähre GmbH	32	3	15	4	31	3	16	4	37	4	22	5	35	6	14	2
Zoo am Meer Bremerhaven GmbH	21	15	19	15	22	15	15	12	23	15	18	15	23	16	21	17

Anlage 3 - Anzahl Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter in den Leitungsfunktionen der bremischen Mehrheitsbeteiligungen (ohne Aktiengesellschaften und ohne Beteiligungen mit weniger als sechs Beschäftigten, Stadt und Land Bremen)

Umfang	Geschlecht	2014	2016	2018	2020	2024
Vollzeit	Männlich	436	479	504	507	418
Vollzeit	Weiblich	330	281	319	314	282
Teilzeit	Männlich	50	62	76	81	105
Teilzeit	Weiblich	120	133	142	177	187
<i>Summe Vollzeit</i>		<i>766</i>	<i>760</i>	<i>823</i>	<i>821</i>	<i>700</i>
<i>Summe Teilzeit</i>		<i>170</i>	<i>195</i>	<i>218</i>	<i>258</i>	<i>292</i>
Insgesamt		936	955	1041	1079	992

Anlage 4 - Anzahl weiblicher Beschäftigter in Teilzeit in den Leitungsfunktionen der bremischen Mehrheitsbeteiligungen (ohne Aktiengesellschaften und ohne Beteiligungen mit weniger als sechs Beschäftigten, Stadt und Land Bremen)

Mehrheitsbeteiligung	Leitungsebene	2014 Teilzeit Anzahl weiblich	2016 Teilzeit Anzahl weiblich	2018 Teilzeit Anzahl weiblich	2020 Teilzeit Anzahl weiblich	2024 Teilzeit Anzahl weiblich
Bremen Airport Handling GmbH	1					1
Bremen Airport Service GmbH	2					2
bremenports GmbH & Co.KG	2		2	4	2	1
bremenports GmbH & Co.KG	3		1	1	2	2
Bremer Aufbau-Bank GmbH	2		1	2	1	3
Bremer Toto und Lotto GmbH	2	1				
Brepark GmbH	2					1
Brepark GmbH	3					1
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	2	1				
BTZ Bremer Touristik-Zentrale Gesellschaft für Marketing und Service mbH	3		2			
Fachärztezentrum Hanse GmbH	2					1
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	1	1	1	1	2	
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	2	1	11	11	12	13
Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen	3	114	108	115	133	135
Glocke Veranstaltungs-GmbH	2		2	1	1	1
Glocke Veranstaltungs-GmbH	3	1	1	1	1	2
Governikus GmbH Co. KG	2					1
Rehazentrum Bremen GmbH	1	1	1	1	2	
Rehazentrum Bremen GmbH	2		1	2	3	6
Rehazentrum Bremen GmbH	3				9	7
Theater Bremen GmbH	3			2	3	
Universum Managementgesellschaft mbH	2					2
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	2		1			1
Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	3		1	1	6	7