

**Antwort des Senats
auf die Kleine Anfrage der FDP
vom 14. Februar 2023**

„Teilzeitfälle und Gleichstellungsbemühungen – offene Fragen zum Personalbericht 2022 (Drs. 20/1623)“

Die Fraktion der FDP hat folgende Kleine Anfrage an den Senat gerichtet:

Der Senator für Finanzen hat im Oktober 2022 den *Personalbericht 2022. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2020* (Drs. 20/1632) veröffentlicht. Gemäß §16 Absatz 1 des Gesetzes zu Gleichstellung (LGG) von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen muss dieser Bericht im Abstand von zwei Jahren vorgelegt werden. Aufgenommen sind auch – gemäß dem Beschluss des Senates aus 2008 – die im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften des Landes und der beiden Stadtgemeinden.

Die vorgelegten Daten geben einen guten Überblick zur Personalstruktur im öffentlichen Dienst und bei den im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften. Auf den ersten Blick fällt auf, dass die Leitungsfunktionen zu 45% mit Frauen besetzt sind. Dieser Fakt muss aber bei genauer und hinterfragender Lektüre relativiert werden. Das Frauen-Männer-Führungskräfteverhältnis ist tatsächlich nahezu 1:1, das Frauen-Männer-Angestelltenverhältnis ist aber etwa 2:1, das bedeutet, dass es anteilig nur halb so viele weibliche wie männliche Führungskräfte gibt. Der Bericht verschleiern diese offensichtliche Schiefelage in der Gleichstellung nicht, hebt ihre kritische Aussage mit Blick auf die Beurteilung der faktischen Gleichstellung von Mann und Frau aber auch nicht hervor.

Auffällig ist außerdem die hohe Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Im LGG-Geltungsbereich gehen 2020 36,6% einer Teilzeitbeschäftigung nach – während bei Frauen gut die Hälfte in Teilzeit (50,7%) arbeitet, ist die Teilzeitquote bei den Männern bei 15,8%. Der Bericht selbst gibt an (S. 33), dass „Teilzeit in der Regel zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch genommen wird.“ Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutet, dass es im LGG-Geltungsbereich immer noch mehrheitlich die Frauen sind, die nach ihrer bezahlten Tätigkeit unbezahlte Care-Arbeit leisten, während die Männer verstärkt der bezahlten Tätigkeit nachgehen und damit sowohl ihre Aufstiegschancen verbessern als auch ihre Altersvorsorge absichern.

Leider weist der vorliegende Bericht nicht aus, warum Angestellte ihre Arbeitszeit reduzieren – mangelnde Betreuungsplätze, nicht auskömmliche Betreuungszeiten, Steuernachteile oder anteilig stark steigende Betreuungskosten sind als Gründe vorstellbar.

Um sinnvolle Maßnahmen zur tatsächlichen Umsetzung des LGG auf den Weg zu bringen, wären diese Informationen in einem Gleichstellungsbericht aber essenziell. Klar ist außerdem nicht, wie die im Bericht vertretenen Institutionen und Mehrheitsgesellschaften Vollzeit definieren und ob stets derselbe Stundenanteil in Vollzeit geleistet werden muss. Unklar bleibt auch, ob die Angestellten in Teilzeit freiwillig oder unfreiwillig in Teilzeit arbeiten oder keine Wahl haben und sich in der Teilzeitfalle befinden.

Einen, nach dem Ausweis vieler Studien entscheidenden Punkt, berührt der Bericht nicht: Aussagen zum Umgang mit dem Thema Überstunden fehlen völlig. Die Erfahrung lehrt, dass zwar aus Vereinbarkeitsgründen die Arbeitsstundenzahl reduziert wird, die anfallende Arbeit aber innerbetrieblich nicht etwa auf mehrere Schultern neu verteilt oder zusätzliches Personal akquiriert wird, sondern oft in Form von wachsender Belastung während der Regelarbeitszeit oder in Form von Überstunden abgeleistet wird. Aus dem eigentlichen entlastenden Teilzeitmodell wird so eine zusätzlich belastende Teilzeitfalle.

Vor dem Hintergrund der offenen Punkte fragen wir den Senat:

1. Welche Gründe nennen die im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten für ihre Teilzeitbeschäftigung (bitte nach Geschlechtern getrennt ausweisen)?
2. Wie viele der im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten arbeiten freiwillig in Teilzeit und wie viele würden ihre Stundenzahl gern erhöhen (bitte nach Geschlechtern getrennt ausweisen)?
3. Welche Faktoren werden von den im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten genannt, die ihnen eine Aufstockung der Stundenzahl oder das Arbeiten in Vollzeit ermöglichen würden (bitte nach Geschlechtern getrennt ausweisen)?
4. Welche unterschiedlichen Vereinbarungen (Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) gibt es zum Thema Arbeitszeit?
5. Welche Flexibilitätsvereinbarungen zum Themenfeld Arbeitszeit gelten im öffentlichen Dienst und bei den im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften?
6. Welcher Stundenumfang umfasst jeweils im öffentlichen Dienst und bei den im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften das Arbeiten in Vollzeit?
7. Mit welchen Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Arbeitsbelastung von den im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten nicht erst durch die Teilzeitarbeit anwächst, weil die anfallende Arbeit nicht im gleichen Maß reduziert wird?

8. Welche Anstrengungen werden tatsächlich unternommen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern?
9. Stehen den im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten jeweils die gleichen Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten offen (auch im Umfang) wie den in Vollzeit Angestellten – wenn nein, warum nicht?
10. Welche Anstrengungen werden unternommen, im männlichen Teil der Angestellten dafür zu werben, die Stunden zugunsten von einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reduzieren und ggf. dem Partner/der Partnerin eine Erhöhung der Stundenzahl zu ermöglichen?
11. In welchen Bereichen wird geteilt geführt und wird diese Option bei Aufstiegs- und Entwicklungsgesprächen regelhaft eröffnet?
12. Die Frauenquote fällt in den Themenbereich „Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A14“ sowie in der Gruppe „Berufsbegleitender Masterstudiengang Entscheidungsmanagement“ auf 32,9% bzw. 40% ab – womit ist der Rückgang in den hochqualifizierten Bereichen begründet und wie wird versucht, diese zu steigern?
13. Plant der Senat, die Berichtsstruktur hinsichtlich der in der Kleinen Anfrage zusätzlich eröffneten Themen zukünftig anzupassen – wenn ja, in welchen Bereichen, wenn nicht, warum nicht?

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

- 1. Welche Gründe nennen die im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten für ihre Teilzeitbeschäftigung (bitte nach Geschlechtern getrennt ausweisen)?**
- 2. Wie viele der im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten arbeiten freiwillig in Teilzeit und wie viele würden ihre Stundenzahl gern erhöhen (bitte nach Geschlechtern getrennt ausweisen)?**
- 3. Welche Faktoren werden von den im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten genannt, die ihnen eine Aufstockung der Stundenzahl oder das Arbeiten in Vollzeit ermöglichen würden (bitte nach Geschlechtern getrennt ausweisen)?**

Antwort zu den Fragen 1 bis 3:

Zu den Fragen 1 bis 3 liegen keine validen Daten vor. Die in den Personalmanagementsystemen erhobenen Gründe für Teilzeit (Frage 1) werden im System nicht vollständig gepflegt, weil sie nicht abrechnungsrelevant sind. Weitere Gründe für Teilzeit wie mangelnde Betreuungsplätze, nicht auskömmliche Be-

treuungszeiten etc., wie im Einleitungstext der Fraktion der FDP aufgeführt, werden nicht von den Beschäftigten abgefragt. Zur Beantwortung der Fragen 1 bis 3 wäre eine umfängliche Befragung aller Beschäftigten notwendig, die in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit nicht durchgeführt werden kann.

4. Welche unterschiedlichen Vereinbarungen (Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) gibt es zum Thema Arbeitszeit?

Für den Bereich der Beamt:innen sind die Regelungen zum Thema Arbeitszeit per Gesetz (§ 43 Beamtenstatusgesetz, § 60 ff. Bremisches Beamtengesetz, Lehrerarbeitszeitaufteilungsgesetz), Verordnung (Bremische Arbeitszeitverordnung, Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes, Verordnung über die Arbeitszeit der Fachleiterinnen und Fachleiter, Präsenzzeitverordnung, Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an der Hochschule für öffentliche Verwaltung, Verordnung über den Umfang und den Nachweis der Erfüllung der Lehrverpflichtung an staatlichen Hochschulen) und Dienstvereinbarung (Dienstvereinbarung für die gleitende Arbeitszeit sowie die derzeit geltenden Dienstvereinbarungen zum ortsflexiblen Arbeiten (siehe Antwort zu Frage 5)) bestimmt.

Für die Statusgruppe der Tarifbeschäftigten und AT (außertariflich) -Beschäftigten statuiert § 6 Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Maßgaben für die regelmäßige Arbeitszeit. Diese werden konkretisiert durch die Dienstvereinbarungen zur gleitenden Arbeitszeit. In § 7 TV-L, § 8 TV-L und § 9 TV-L finden sich Regelungen über Sonderformen der Arbeit wie beispielsweise Mehrarbeit, Überstunden, Schicht- und Wechselschichtarbeit sowie Bereitschafts- und Rufbereitschaftszeiten. In § 11 TV-L finden sich Vorschriften zur Teilzeitbeschäftigung, die die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ergänzen.

Für die Beschäftigten in den kommunalen Eigenbetrieben gelten die Regelungen der §§ 6, 7, 8, 9, 11 Tarifvertrag der öffentlichen Länder (TvöD). In den Mehrheitsbeteiligungen, Anstalten öffentlichen Rechts und Museumsstiftungen gibt es Vereinbarungen zur Arbeitszeit sowohl im Rahmen der Tarifverträge (hier insbesondere TVöD, Haustarifverträge, Tarifvertrag Nahverkehr Hansestadt Bremen, TVöD-K, TVK Orchester, NV Bühne) sowie geschlossener Betriebsvereinbarungen u.a. zu gleitender Arbeitszeit.

5. Welche Flexibilitätsvereinbarungen zum Themenfeld Arbeitszeit gelten im öffentlichen Dienst und bei den im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften?

Zwecks zeitlicher Flexibilisierung der Arbeitsorganisation gibt es neben den Grundsätzen über die gleitende Arbeitszeit die Dienstvereinbarung „alternierende Telearbeit“ und die Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten. Die beiden Dienstvereinbarungen zu den Formen des ortsflexiblen Arbeitens sollen zukünftig in einer gemeinsamen Dienstvereinbarung aufgehen. Die „Eckpunkte für eine neue Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung des Arbeitsortes“ wurden im Senat am 28.02.2023 beschlossen.

Demnach gelten bis zum Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung die bestehenden, erweiterten Regelungen zum mobilen Arbeiten und Homeoffice entsprechend des Corona-Rundschreibens 5/2020 in der Fassung 2e/2022 - Hinweise zu arbeits- und dienstrechtlichen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus - weiterhin.

Nach Abschluss der Dienstvereinbarung treten die alten Dienstvereinbarungen „Mobile Arbeit“ vom 21.09.2020 sowie „Alternierende Telearbeit“ vom 15.10.2004 mit einer entsprechenden Übergangsfrist außer Kraft. Für bestehende, individuelle Vereinbarungen zur alternierenden Telearbeit soll ebenfalls eine entsprechende Übergangsfrist von maximal zwei Jahren vereinbart werden. Ein Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung wird nach Unterzeichnung im April zum 01.07.2023 angestrebt.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, Lebensarbeitszeitkonten auf Grundlage des § 12 Bremische Verordnung über die Arbeitszeit von Beamtinnen und Beamten (BremAZVO) zu führen.

Bei der überwiegenden Zahl der Mehrheitsbeteiligungen, Anstalten öffentlichen Rechts, Eigenbetriebe und Museumsstiftungen gelten Flexibilitätsvereinbarungen zum Themenfeld Arbeitszeit, in welchen u.a. flexible Arbeitszeitregelungen, Jahresarbeitszeitkonten sowie Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von unbezahltem Urlaub geregelt sind. Keine festgeschriebenen Vereinbarungen gibt es insbesondere bei Gesellschaften mit sehr geringer Beschäftigtenzahl (bspw. Facility Management Bremen GmbH, Projektbüro Innenstadt Bremen GmbH und Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH).

6. Welcher Stundenumfang umfasst jeweils im öffentlichen Dienst und bei den im öffentlichen (Mehrheits-)Besitz befindlichen bremischen Gesellschaften das Arbeiten in Vollzeit?

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Vollzeit beträgt für Beamt:innen der Freien Hansestadt Bremen 40 Wochenstunden. Die Regelungen zu Unterrichtsverpflichtungen finden sich in den unter Ziffer 4 genannten Rechtsgrundlagen wieder.

Im Geltungsbereich des TV-L beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten gemäß § 6 Absatz 1 Satz 1 a) 39,2 Stunden. Für die unter § 6 Absatz 1 Satz 1 b) TV-L genannten Beschäftigten beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 38,5 Stunden. Im TVöD-Bereich beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten gemäß § 6 Absatz 1 Satz 1 TVöD 39 Stunden.

Bei den bremischen Mehrheitsbeteiligungen reicht die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Vollzeit von 37 bis 40 Stunden pro Woche:

Name des Unternehmens	Stunden pro Woche bei Vollzeit
Ausbildungsgesellschaft Bremen mbH	39,2
BLG AutoTec GmbH & Co KG	38,5
BLG AutoTerminal Bremerhaven GmbH & Co KG	37 (kfm) / 40 (gewerbl.)
botanika GmbH	40
BREBAU GmbH	37
Bremen Airport Handling GmbH	38 (derzeit), 39 (ab 1.1.24 nach Ablauf Notlagen-TV)
Bremen Airport Service GmbH	39
bremenports GmbH & Co. KG	39
Bremer Aufbau-Bank GmbH	40
Bremer Bäder GmbH	39
Bremer Philharmoniker GmbH	38,5 (TVK) – 40 (VW)
Bremer Spielcasino GmbH & Co. KG	39
Bremer Straßenbahn AG	38,5
Bremer Toto und Lotto GmbH	39
Bremer Volkshochschule	39
BREPARK GmbH	39
Die Bremer Stadtreinigung AöR	39
Facility Management Bremen GmbH	39
Fähren Bremen-Stedingen GmbH	39
Fischereihafen Betriebsgesellschaft mbH	38,5
Flughafen Bremen GmbH	38 (derzeit), 39 (ab 1.1.24 nach Ablauf Notlagen-TV)
Focke-Museum	39
Gesundheit Nord gGmbH	38,5
GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bauen	37
Glocke Veranstaltungs-GmbH	38,5 (Altverträge) - 40
Governikus GmbH & Co. KG	39,5
Hanseatische Naturentwicklung GmbH	40
Immobilien Bremen	39

Name des Unternehmens	Stunden pro Woche bei Vollzeit
M3B GmbH	38,5 - 40
Performa Nord	38,5 - 39,2
Projektbüro Innenstadt Bremen GmbH	40
Stadtbibliothek Bremen	39 (TVöD) - 40 (BremBG)
Theater Bremen GmbH	39
Übersee-Museum Bremen	39
Umweltbetrieb Bremen	39
Universum Managementgesellschaft mbH	39,5
Werkstatt Nord gGmbH	39, 40 (Geschäftsführung)
WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH	40

7. Mit welchen Maßnahmen wird sichergestellt, dass die Arbeitsbelastung von den im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten nicht erst durch die Teilzeitarbeit anwächst, weil die anfallende Arbeit nicht im gleichen Maß reduziert wird?

Die Steuerung der Arbeitsbelastung muss im jeweiligen Arbeitsbereich durch die Reduzierung des Arbeitspensums unter gleichzeitiger Umverteilung sowie ggf. Kompensation durch Nachbesetzung des vakanten Stellenanteils erfolgen. Dieses geschieht in dezentraler Verantwortung der jeweiligen Führungsebenen.

8. Welche Anstrengungen werden tatsächlich unternommen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern?

Voraussetzung für einen chancengleichen Zugang zu Führungspositionen ist die Durchführung eines strukturierten, transparenten und diversitätssensiblen Auswahlverfahrens. Der Senator für Finanzen hat bereits im Jahr 2007 erstmals einen Leitfaden Personalgewinnung und –auswahl herausgegeben, der mittlerweile bereits in der 4. Auflage erschienen ist. Darüber hinaus wurde im Jahr 2020 ein Diversity Management Konzept veröffentlicht. Eines der darin enthaltenen Handlungsfelder bezieht sich auf die diversitätsbewusste Personalgewinnung. Als konkrete Maßnahme wird hier u.a. die Ergänzung des Leitfadens Personalgewinnung und -auswahl des Senators für Finanzen um Hinweise zur Feststellung von Diversity-Kompetenzen in Stellenbesetzungsverfahren aufgeführt. Es wurden darüber hinaus spezielle Personalentwicklungsinstrumente, wie das Mentoring für Frauen entwickelt, das den Fokus auf Mitarbeiterinnen des ehemals höheren Dienstes (Laufbahngruppe 2, zweites Einsteigsamt) legt, die bereits eine Führungsposition innehaben oder perspektivisch anstreben. Weiterhin werden im Rahmen des Fortbildungsprogrammes des Senators für Finanzen unterschiedliche Angebote vorgehalten, die sich gezielt an Frauen in Führungspositionen richten und die eigene Führungspersönlichkeit stärken sollen. Zu guter

Letzt bestehen im Rahmen der Führungfortbildung unterschiedlichste Angebote im Kontext Antidiskriminierung, um Führungskräfte, die letztlich Auswahlscheidungen – auch über die Besetzung von Leitungsstellen - maßgeblich beeinflussen, zu sensibilisieren.

9. Stehen den im Bericht genannten und in Teilzeit arbeitenden Angestellten jeweils die gleichen Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten offen (auch im Umfang) wie den in Vollzeit Angestellten – wenn nein, warum nicht?

Grundsätzlich stehen die Angebote des Fortbildungsprogramms, das durch den Senator für Finanzen herausgegeben wird, allen Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes offen. Der zeitliche Umfang des jeweiligen Angebotes differiert dabei und hängt stark von den Inhalten ab. Während zahlreiche ganztägige Veranstaltungen angeboten werden, existieren auch Formate, die lediglich einen zeitlichen Rahmen von zwei bis drei Stunden umfassen. Insbesondere die Angebote, die das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beinhalten, sind auf eine Vormittagspräsenz ausgelegt. In den Teilnahmebedingungen für das Fortbildungsangebot des Senators für Finanzen ist geregelt, dass bei Teilzeitbeschäftigten die tatsächliche Dauer der Fortbildungsveranstaltung auf die regelmäßige Arbeitszeit anzurechnen ist. Wird die regelmäßige Arbeitszeit überschritten, ist ein Freizeitausgleich zu gewähren.

10. Welche Anstrengungen werden unternommen, im männlichen Teil der Angestellten dafür zu werben, die Stunden zugunsten von einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reduzieren und ggf. dem Partner/der Partnerin eine Erhöhung der Stundenzahl zu ermöglichen?

Die Reduzierung der Arbeitszeit steht häufig in unmittelbarem Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Familienarbeit, also insbesondere der Betreuung von Kindern oder auch der Pflege von Angehörigen. Das traditionelle Rollenverständnis in Familien sah vor, dass insbesondere Frauen diese Aufgaben – unter Reduzierung ihrer Arbeitszeit – wahrnehmen. Das Diversity Management des Senators für Finanzen richtet sich auch an Männer und/ oder Väter als Zielgruppe einer gleichstellungssensiblen Personalentwicklung. Im Rahmen des jährlich durch den Senator für Finanzen herausgegebenen Fortbildungsprogrammes bestehen Angebote, die sich insbesondere an Männer richten und die z.B. das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Familie aufgreifen (s. zum Beispiel Veranstaltung 22-2610 „Männersachen – Neue Männlichkeiten in der Freien Hansestadt Bremen“). Darüber hinaus wurde im Rahmen der Bremer Landesstrategie

Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit ein Prüfauftrag für den Senator für Finanzen verankert. Dieser sieht vor, dass Möglichkeiten eines Beratungsangebotes für (werdende) Eltern geprüft und ggf. umgesetzt werden sollen. Ziel dieser Maßnahme soll sein, Eltern dabei zu unterstützen, ihre Erwerbsbiografien aufeinander abzustimmen, um die Erwerbs- und Fürsorgearbeit in der Familie bewusst aufzuteilen. Insbesondere Männer sollen sich im Rahmen des Beratungsangebotes mit traditionellen stereotypen Männerrollen auseinandersetzen, um zunehmend mehr Verantwortung für die Sorgearbeit in der Familie zu übernehmen.

11. In welchen Bereichen wird geteilt geführt und wird diese Option bei Aufstiegs- und Entwicklungsgesprächen regelhaft eröffnet?

Im Rahmen eines mittlerweile verstetigten Modellvorhabens „Geteilte Führung“, wurden im Jahr 2020 ein Modellvorhaben mit damals fünf Führungstandems für die Dauer von zwei Jahren ins Leben gerufen. Für diese Führungstandems wurde flankierend ein Coaching angeboten, um sie auf die Herausforderungen dieser neuen Rollenteilung vorzubereiten. Wie eine Ressortabfrage zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfes im September 2022 ergab, existieren im bremischen öffentlichen Dienst mittlerweile 14 Führungstandems. Diese Tandems können schwerpunktmäßig der Funktionsebene der Referatsleitungen zugeordnet werden. Jedoch bestehen auch auf der Funktionsebene der Abteilungsleitung Führungstandems.

Im April 2022 wurde durch den Senator für Finanzen ein Leitfaden für geteilte Führung herausgegeben, um auf die Erfolgsfaktoren und Herausforderungen dieses Führungsmodells aufmerksam zu machen und dafür zu werben. Da sich die Anzahl der Führungstandems seit Beginn des Modellvorhabens nahezu verdreifacht hat, kann davon ausgegangen werden, dass dieses Modell im Rahmen der Personalentwicklungsmaßnahmen in den Ressorts eine Relevanz hat und auch zukünftig an Bedeutung gewinnen wird.

Im Bereich der bremischen Mehrheitsbeteiligungen gibt es Modelle geteilter Führung derzeit bei der bremenports GmbH & Co. KG, der Bremer Aufbau-Bank GmbH, der GEWOBA (im Bereich der stellvertretenden Leitung), der Glocke Veranstaltungs GmbH, der Governikus GmbH & Co. KG, Immobilien Bremen, Performa Nord, der Theater Bremen GmbH, der Werkstatt Nord gGmbH und der WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH.

12. Die Frauenquote fällt in den Themenbereich „Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A14“ sowie in der Gruppe „Berufsbegleitender Masterstudiengang Entscheidungsmanagement“ auf 32,9% bzw. 40% ab – womit ist der Rückgang in den hochqualifizierten Bereichen begründet und wie wird versucht, diese zu steigern?

Die Fortbildungsmaßnahme „Qualifizierung für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14“ (Fachkarriere) wurde in den Jahren 2017, 2018, 2020 und 2022 angeboten. Insgesamt haben 29 Frauen und 28 Männer dieses Angebot wahrgenommen. Auch wenn im Jahr 2020 der Anteil der Frauen lediglich bei 42,9 % lag (und nicht wie in der Anfrage mit 32,9 % beziffert), lässt sich ein rückläufiger Trend nicht feststellen. Am aktuellen Durchgang, der im Herbst 2022 begonnen hat, nehmen 7 Frauen und 3 Männer teil, was einer Frauenquote von 70 % entspricht. Ähnlich verhält es sich beim Studiengang „Entscheidungsmanagement“ (EMMA). Hier haben – gefördert durch ein Stipendium des Senators für Finanzen - in den letzten vier Durchgängen seit 2019 insgesamt 30 Frauen und 27 Männer das Studium aufgenommen. Ein Absinken des Anteils an Teilnehmerinnen kann daher insgesamt nicht festgestellt werden. Zwar lag im Jahr 2020 der Frauenanteil bei rund 40 %, jedoch waren bereits im Folgejahr 2/3 der Stipendiat:innen weiblich.

13. Plant der Senat, die Berichtsstruktur hinsichtlich der in der Kleinen Anfrage zusätzlich eröffneten Themen zukünftig anzupassen – wenn ja, in welchen Bereichen, wenn nicht, warum nicht?

Es ist nicht angedacht, die Berichtsstruktur hinsichtlich der zusätzlich eröffneten Themen zukünftig anzupassen. Zum einen sind diese Themen, wie in der Antwort zu den Fragen 1 bis 3 erläutert, nur durch umfangreiche Beschäftigtenbefragungen zu beantworten. Zum anderen befindet sich derzeit das „Dritte Gesetz zur Änderungen des Landesgleichstellungsgesetzes“ (Drucksache 20/1752) im Abstimmungsverfahren. Die Anlage zu diesem Gesetz, die den Inhalt der künftigen Berichtsstruktur bestimmt, sieht eine Erweiterung/Anpassung bezüglich der zusätzlichen Themen nicht vor.

Beschlussempfehlung:

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