

**Große Anfrage
der Fraktion der CDU vom 26.08.2025
und Mitteilung des Senats vom 30.09.2025**

**„Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im Land Bremen – eine Illusion,
mehr nicht?“**

Vorbemerkung der Fragestellerin:

„Seit Jahren sind Bremerinnen in Ausbildung und Arbeit benachteiligt. Noch immer liegt die Frauenerwerbstätigenquote an der Weser mit lediglich 67,2 Prozent deutlich unter dem Bundeswert von 74,1 Prozent. Allein im Land Bremen liegt die weibliche Erwerbsbeteiligung unter 70 Prozent, nirgendwo sonst in Deutschland. Allein im Land Bremen sind ein Drittel der erwerbsfähigen Frauen nicht berufstätig, weder sozialversichert noch geringfügig. Hierdurch geraten sie immer mehr in wirtschaftliche Abhängigkeiten und staatliche Alimentierung. Die Gleichstellung von Männern und Frauen bleibt ohne eine eigenständige Existenzsicherung eine Illusion.

Und die Politik des Senats? Wenn ich nicht mehr weiter weiß,.... Wir verzeichnen eine Chronik des Versagens: Ankündigungen, beschriebene Strategien mit Maßnahmen ohne Wirkung, Gesprächsrunden ohne Ergebnisse. Mit Beschluss vom 11.11.2020 (DS 20/707) forderte die Bremische Bürgerschaft den Senat auf „die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen“. Hierzu entwickelte der Senat eine im November 2022 verabschiedete „Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“. Diese beinhaltet folgende Ziele: Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Berufen und Branchen mit höheren Verdiensten, Abbau des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor, Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung, Abbau stereotyper normativer Vorstellungen über die unterschiedliche Eignung oder das unterschiedliche Interesse der Geschlechter für bestimmte Berufe und Branchen, Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen, Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung der Akzeptanz und gleichberechtigter Einbindung von Teilzeitkräften in die Organisation, Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte, Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Herstellung von Transparenz über den Ist-Zustand der Entgeltgleichheit im Land Bremen, Förderung der Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene, Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe, Verbesserung der gesetzlichen Umsetzung der Entgeltgleichheit nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung, Verringerung des Gender Pay Gaps im Land Bremen mindestens auf den bundes-deutschen Durchschnitt.

Von der Erreichung aller dieser Ziele sind wir meilenweit entfernt. Das räumte der Senat selbst ein und setzte daraufhin mit Beschluss vom 13.02.2024 am 16.04.2024 eine „Senatskommission für Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“ unter Vorsitz von Bürgermeister Bovenschulte ein. In der entsprechenden Beschlussvorlage vom 23.01.2024 heißt es: „Die weitere Umsetzung und Ausgestaltung der Ziele der Landesstrategie soll durch die Einsetzung einer Senatskommission begleitet werden. Ziel ist es, die bestehende ressortübergreifende Zusammenarbeit auf diesem Feld zu stärken sowie die Koordinierung und Steuerung der Umsetzungsprozesse und die Kontrolle der jeweiligen Maßnahmenfortschritte zu bündeln.“ Der Senatskommission gehören als Mitglieder an: Präsident des Senats (Vorsitz), Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (stellvertretender Vorsitz), Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, Senatorin für Kinder und Bildung, Senator für Finanzen, Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft. Als Gäste eingeladen werden die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Frau (ZGF), der Landesfrauenrat, diverse Kammern und Unternehmensverbände, Arbeitsagentur und Jobcenter. Angekündigt

wurden Tagungen einmal im Quartal. Die Geschäftsstelle der Senatskommission obliegt der Senatskanzlei.

Außer Spesen nichts gewesen? Was ist das Gewinnbringende dieser Runden für die Frauen im Land Bremen? Kommen die für Landesstrategie und Senatskommission verausgabten Steuergelder bei Bremerinnen im erwerbsfähigen Alter als echte Lebenshilfe an?“

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

- 1. Welche konkreten Ergebnisse wurden in Umsetzung der „Landesstrategie Gender-gerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ im Handlungsfeld 1 erreicht? Stellen Sie hierzu bitte alle Maßnahmenbereiche (Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle, existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen) und die entsprechende Erreichung der abgeleiteten zehn Teilziele ausführlich dar.**

Das **Handlungsfeld 1 „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben“** hat vier Themenschwerpunkte:

- 1) Kinderbetreuung: Fachkräfte und Angebote
- 2) Arbeitszeitmodelle und -kulturen
- 3) Existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung
- 4) Qualifizierung und lebenslanges Lernen

Im Folgenden werden alle Maßnahmen mit dem jeweiligen **Ziel des Vorhabens** sowie dem **aktuellen Umsetzungsstand** dargestellt.

Die nachfolgend zu Fragen eins bis drei dargestellten Sachstände befinden sich derzeit in Überarbeitung und Fortschreibung. Eine entsprechende Vorlage ist für die Sitzung der Senatskommission im Dezember 2025 geplant. Ein aktualisierter Berichtsstand soll dann sowohl die beschlossene Überführung der noch offenen Forderungen des Landesaktionsplans Alleinerziehende in die Landesstrategie Gendergerechtigkeit beinhalten als auch die Aufnahme neuer Maßnahmen.

- 1) Kinderbetreuung: Fachkräfte und Angebot

Dem Themenschwerpunkt sind derzeit insgesamt fünf Maßnahmen zugeordnet:

- Zwei Projekte befinden sich in der Umsetzung.
- Eine Maßnahme wird aktuell geplant bzw. bereits teilweise umgesetzt.
- Zwei weitere Maßnahmen sind bislang noch nicht umgesetzt.

Maßnahme: Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung (Maßnahme 6.1.1)
 (Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Kinder und Bildung (Stadtgemeinde Bremen), Magistrat Bremerhaven (Seestadt Bremerhaven)
Umsetzungszeitraum	JC Bremen 06/2021 bis 12/2024 JC Bremerhaven 03/2022 bis 12/2024
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der Möglichkeiten für Eltern, durch die Nutzung von Kindertagesbetreuungsangeboten eine Qualifizierung oder möglichst vollzeitnahe Beschäftigung aufzunehmen.
Aktueller Stand	<p>Es wurden zwei Projekte zur flexiblen Kinderbetreuung durchgeführt, die bereits vor der Landesstrategie bestanden haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für Kund:innen des Jobcenters Stadt Bremen gab es das Projekt KibA-Flex (Projektträger PME Familienservice) (Projektlaufzeit 06/2021 bis 12/2024). • Für Kund:innen des Jobcenters Bremerhaven stand das Projekt Happy Kids (DRK Bremerhaven) (Projektlaufzeit 03/2022 bis 12/2024) zur Verfügung. <p>Laut Fachressort, kann - aufgrund einer seit 2024/25 in weiten Teilen der Stadtgemeinde Bremen auskömmlichen Versorgung mit Kita-Plätzen und somit einer entspannteren Lage - auf eine Fortführung des Projektes KibA-Flex verzichtet werden. Das gleiche gilt für die Stadt Bremerhaven.</p> <p>Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt hat in ihrer Sitzung vom Juni 2025 zudem beschlossen, dass die Senatorin für Kinder und Bildung nach der Sicherstellung des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz in einem nächsten Schritt konkrete Vorschläge erarbeiten soll, wie der Bedarf nach erweiterten Öffnungszeiten von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung (in den sogenannten „Randzeiten“ - vor 08:00 und nach 16:00 Uhr) im Land Bremen gedeckt werden kann. Ein konkreter Maßnahme-Entwurf (inkl. Umsetzungszeitraum) soll der Senatskommission vorgelegt werden. Sobald die Maßnahme konzipiert und abgestimmt wurde, wird diese in die Landesstrategie an dieser Stelle aufgenommen. Die Senatskommission bittet die Senatorin für Kinder und Bildung weiter um die Erweiterung des Kita-Anmeldeportals um das Such- und Vergabekriterium „Randzeitenbedarf“ (Betreuungsbedarf vor 08:00 und nach 16:00 Uhr) sowie um die Verbesserung des Matchings zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich ausgeweiteten Betreuungszeiten, bspw. durch Auflistung von Einrichtungen mit erweiterten Öffnungszeiten/„Randzeiten“-Betreuungsangebot über die Website der Senatorin für Kinder und Bildung und über weitere einschlägige Seiten. Ein konkreter Maßnahme-Entwurf (inkl. Umsetzungszeitraum) soll der Senatskommission vorgelegt werden.</p>

Maßnahme: Ausbildung zum/zur Erzieher:in attraktiver gestalten (Maßnahme 6.1.2)
(Vorhaben wird aktuell umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Kinder und Bildung, Der Senator für Finanzen
Umsetzungszeitraum	2018/2019 bis 2025/2026
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung attraktiverer Ausbildungsbedingungen für Erzieher:innen • Finanzierung der Ausbildung im Erziehungsbereich
Aktueller Stand	<p>Für die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zum/zur Erzieher:in wurden zum Schuljahr 2023/24 sowie zum Schuljahr 2024/25 jeweils drei Klassenverbände à 25 Plätzen zur Verfügung gestellt. Das sind 50% mehr als in den Jahren zuvor.</p> <p>Zum Schuljahr 2025/26 wurden erneut Mittel zur Finanzierung von bis zu 75 PiA-Plätze bereitgestellt, von denen 30 besetzt werden konnten. Die Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) läuft nach diesem Schuljahr aus.</p> <p>Des Weiteren wurde die Attraktivität der Aus- und Weiterbildung zum/zur Erzieher:in gestärkt durch</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Ausbau an berufsbegleitenden Formaten und Formaten in Teilzeit; - die jährliche Auszahlung zweckgebundener Pauschalleistungen für Schüler:innen, die sich im ersten Jahr einer sozialpädagogischen Erstausbildung befinden.

Maßnahme: Fachkräftebedarf in Kita und Grundschule decken (Maßnahme 6.1.3)
(Vorhaben wird aktuell umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Kinder und Bildung (Stadt Bremen), Magistrat Bremerhaven (Stadt Bremerhaven), Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Paritätischen Bildungswerk LV Bremen e.V.
Umsetzungszeitraum	2022 bis 2025
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs • Vermeiden zusätzlicher Belastungen der bereits beschäftigten Fachkräfte durch Einarbeitung und Betreuung der zu Qualifizierenden • Prüfung einer Gleichstellung aller Ausbildungsberufe im Erziehungsbereich (vollschulische und duale Ausbildungsgänge)
Aktueller Stand	<p>Um dem sozialpädagogischen Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurden durch die Senatorin für Kinder und Bildung folgende Maßnahmen – teilweise bereits vor Erstellung der Landesstrategie - entwickelt und werden weiterhin umgesetzt bzw. erweitert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zum/zur Erzieher:in (seit 2018) (siehe Maßnahme Nr. 6.1.2) 2. Quereinstiegsprogramm zur Gruppenleitung (seit 2019)

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Gewinnung und Qualifizierung ausländischer Fachkräfte aus Spanien (seit 2019); Nach Erstellung der Landesstrategie wurden zusätzliche Mittel für diese Maßnahme zur Verfügung gestellt, die für zusätzliche Gewinnung von Fachkräften und deren Integration genutzt werden konnten. 4. finanzielle Attraktivierung der Weiterbildung zum/zur Erzieher:in durch Bewerben des Aufstiegs-BAföGs und Zahlung von jährlichen Pauschalleistungen (seit 2021) 5. Qualifizierung on the Job - berufsbegleitende Weiterbildung zum/zur Erzieher:in bei vollem Lohnausgleich (seit 2022) 6. integrierte Qualifizierung in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern (IQsA) (seit 2023); Die Maßnahme richtet sich an nach Bremen zugewanderte ausgebildete Fachkräfte (mit im Ausland erworbenem Hochschulabschluss ohne Chance auf Gleichstellung in Bremen) 7. Wege in Beschäftigung (WiB) (seit 2022); Seit Erstellen der Landesstrategie wurden die finanziellen Mittel aufgestockt, so dass mehr Plätze für die Teilnehmenden zur Verfügung stehen und das Vorhaben inhaltlich ausgeweitet und ausdifferenziert werden konnte. In der aktuellen Laufzeit bis 12/2025 stehen 5.914.683 Euro zur Verfügung. Diese Fördersumme wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration zur Verfügung gestellt. Seit 2024 wurde für Bremerhaven eine Weiterentwicklung vorgenommen, indem die Erkenntnisse aus WiB der Stadt Bremen mit den erfolgreichen Ansätzen aus PAF und PAM Bremerhaven zusammengeführt wurden. Von WiB wurden einzelne Projektbausteine bereits in die Regelförderung des Jobcenters und der Agentur für Arbeit überführt; in der zweiten Jahreshälfte in 2025 soll dieser Prozess mit besonderer Priorität fortgesetzt werden. 8. Es erfolgt aktuell die Entwicklung einer Social Media Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften aus anderen Bundesländern, um den in manchen Bundesländern bestehenden Fachkräfteüberhang für das Land Bremen zu nutzen. 9. Es wird aktuell ein neues modulares Fortbildungsangebot zur Praxisanleitung entwickelt. Ziel ist die Bereitstellung eines passgenauen und zielgerichteten Fortbildungsangebotes für Praxisanleitende, um den unterschiedlichen Fachkräften im Berufspraktikum bzw. allen Quereinsteigenden eine bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige Praxisanleitung (bzw. Begleitung) in ihren Praxiseinrichtungen zu ermöglichen und die (zukünftigen) Fachkräfte an das Berufsfeld und das Land Bremen zu binden.
--	--

Maßnahme: Prüfung einer Back-up-Kinderbetreuung in Notfällen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (Maßnahme 6.1.4)

(Vorhaben wird bislang noch nicht umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Senator für Finanzen sowie ggf. die jeweiligen Ressorts und die ihnen zugeordneten Dienststellen, Gesellschaften, Eigenbetriebe und Unternehmen bzgl. der Umsetzung
Umsetzungszeitraum	ab 2026
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Entlastung von Elternteilen, die durch unerwartete Betreuungslücken ggf. ihren Verpflichtungen am Arbeitsplatz nicht mehr nachkommen können • Bindung von Beschäftigten durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld
Aktueller Stand	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird geprüft, inwieweit die Umsetzung der Maßnahmen 6.1.4 und 6.1.5 miteinander geknüpft werden kann. Erste Gespräche dazu haben stattgefunden, die Planungen werden weiter konkretisiert. Entsprechende Personalmittel wurden für 2026/27 eingeplant.

Maßnahme: Prüfung eines Betriebskindergartens für Beschäftigte der kritischen Infrastruktur des öffentlichen Dienstes (Maßnahme 6.1.5)

(Vorhaben wird bislang noch nicht umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Senator für Finanzen sowie ggf. die jeweiligen Ressorts und die ihnen zugeordneten Dienststellen, Gesellschaften, Eigenbetriebe und Unternehmen bzgl. der Umsetzung
Umsetzungszeitraum	ab 2026
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Entlastung von Elternteilen, die durch unerwartete Betreuungslücken ggf. ihren Verpflichtungen am Arbeitsplatz nicht mehr nachkommen können <p>Bindung von Beschäftigten durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld</p>
Aktueller Stand	<ul style="list-style-type: none"> • Es wird geprüft, inwieweit die Umsetzung der Maßnahmen 6.1.4 und 6.1.5 miteinander geknüpft werden kann. Erste Gespräche dazu haben stattgefunden, die Planungen werden weiter konkretisiert. Entsprechende Personalmitteln wurden für 2026/27 eingeplant/sollen eingeworben werden.

2) Arbeitszeitmodelle und -kulturen

Dem Themenschwerpunkt sind derzeit insgesamt sieben Maßnahmen zugeordnet:

- Drei Maßnahmen wurde bereits abgeschlossen.
- Zwei Projekte befinden sich in der Umsetzung.
- Zwei weitere Maßnahmen sind bislang noch nicht umgesetzt.

Maßnahme: Öffentlichkeitskampagne zur Wertigkeit von Arbeitszeit und -leistung (Maßnahme 6.2.1)

(Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	Landesfrauenrat Bremen, in Kooperation mit Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	Start im 1. Quartal 2024 und fortlaufend inkl. Verstetigung über den Landesfrauenrat Bremen
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung eines Faltblattes zu einem neuen Verständnis des Verhältnisses von Arbeitsleistung, Arbeitszeit und Präsenzzeit • begleitende Kampagne über Social Media • Teilnahme an branchenspezifischen Veranstaltungen und bestehenden Formaten, z. B. Stammtisch für Personalverantwortliche der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Bremen GmbH
Stand der Zielerreichung	<ul style="list-style-type: none"> • Gemessen an den Kriterien hat die Maßnahme ihre vorgesehenen Ziele erreicht: Das Faltblatt wurde wie vorgesehen erstellt und an öffentlichen Stellen (z.B. VHS, Stadtbibliothek, Arbeitnehmerkammer, FAW, bei Vernetzungsveranstaltungen) und bei den Mitgliedsorganisationen ausgelegt. Ergänzend dazu wurde die Kampagne auf Instagram verbreitet.

Maßnahme: Sensibilisierung, Beratung und Schulung zu Führung in Teilzeit (Maßnahme 6.2.2)

(Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	LABEW+ Servicestelle Beruf und Familie im RKW Bremen
Umsetzungszeitraum	seit 2023 (verstetigt)
Ziel der Maßnahme	Die Themen Jobsharing und Führung in Teilzeit sollen in Bremer Unternehmen transportiert werden, um die Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben v. a. auf der Führungsebene zu fördern.
Stand der Zielerreichung	2024 wurde eine Seminarreihe bestehend aus mehreren aufeinander aufbauenden Einzelseminaren (in Präsenz und online) durchgeführt. Die Seminarreihe fand über einen Zeitraum von 5 Monaten im Umfang von 22,5h statt. Im Rahmen dieser Seminarreihe wurden Entscheidungsträger:innen aus Bremer Unternehmen zur Einführung von Job- und Topsharing-Angeboten geschult. Die Ergebnisse wurden in einem Kurzleitfaden aufbereitet. Von Februar bis Anfang April 2025 wurde eine Online-Veranstaltungsreihe unter dem Motto „Arbeit im Wandel: Flexible Modelle für die Zukunft“ mit den Schwerpunkten Führung in Teilzeit, Topsharing und Best Practice aus Betrieben durchgeführt. Die Reihe richtete sich an Entscheidungsträger:innen aus Bremer und Bremerhavener Unternehmen. In drei Modulen wurden Unternehmen zu innovativen Arbeitszeitmodellen weitergebildet.

	<p>Die Reihe beleuchtete die Förderung von Frauen in Führungspositionen und hochqualifizierten Tätigkeiten, insbesondere durch die Umsetzung von Topsharing und vollzeitnahen Teilzeittätigkeiten. Vollzeitnahe Teilzeit, Job- und Topsharing tragen dazu bei, die Möglichkeiten zum Recruiting von Fachkräften zu verbessern, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Gendergerechtigkeit zu fördern. Die Ergebnisse der Online-Veranstaltungsreihen zu innovativen Arbeitszeitmodellen und väterfreundlicher Personalpolitik (s. Maßnahme 6.2.3) werden bei einer Fachveranstaltung am 16.09.2025 zusammengefasst und eine nachhaltige Vertiefung der Themen mittels eines Workshops und Erfahrungsaustausches ermöglicht.</p>
--	---

Maßnahme: Ausbau strategischer Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen (Maßnahme 6.2.3)
(Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	LABEW+ Servicestelle Beruf und Familie im RKW Bremen
Umsetzungszeitraum	seit 2023 (verstetigt)
Ziel der Maßnahme	Die Themen Väterpolitik und partnerschaftliche NEUE Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen in die Unternehmen getragen werden.
Stand der Zielerreichung	Beratungs- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen mit Schwerpunkt auf der partnerschaftlichen Vereinbarung sind in acht Unternehmen in 2024 umgesetzt worden. Die Beratungsangebote bestanden aus einer jeweils einstündigen Status-Quo-Analyse sowie einem zweistündigen individuell zugeschnittenen Vertiefungsmodul. Am 12. Juni 2024 (9:30 bis 14:00 Uhr) fand eine halbtägige Fachveranstaltung zur Aufbereitung der Ergebnisse statt (in Verbindung mit der Maßnahme „Sensibilisierung, Beratung und Schulung zu Führung in Teilzeit“). Von April bis Juni 2025 wurde eine Online-Veranstaltungsreihe unter dem Motto „Vereinbarkeit weiterdenken: Väterfreundliche Personalpolitik in Unternehmen“ durchgeführt, in der Vorteile partnerschaftlicher Personalpolitik für Beschäftigte und Unternehmen herausgestellt und Beispiele guter Praxis präsentiert wurden. Die Reihe richtet sich an Entscheidungsträger:innen aus Bremer und Bremerhavener Unternehmen, die Vereinbarkeitsangebote für Väter aufbereiten und aktiv an die Beschäftigten herantragen. Die Ergebnisse der Online-Veranstaltungsreihen zu innovativen Arbeitszeitmodellen und väterfreundlicher Personalpolitik (s. Maßnahme 6.2.3) werden bei einer Fachveranstaltung am 16.09.2025 zusammengefasst und eine nachhaltige Vertiefung der Themen mittels eines Workshops und Erfahrungsaustausches ermöglicht.

Maßnahme: Gender und Diversity in KMU (EFRE-Fördermaßnahme) (Maßnahme 6.2.4)
(Vorhaben wird aktuell umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation
Umsetzungszeitraum	Start der Maßnahmeplanung: August 2022 Start der Maßnahmeumsetzung: November 2024 Laufzeit der Maßnahme: bis 2027
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von Frauen als Fach- und Führungskräfte • Stärkung der Vielfalt in Unternehmen • Förderung von neuen Arbeitsformen und -zeitmodellen • Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit • Erhöhung der Standortattraktivität des Landes Bremen
Aktueller Stand	Das Programm befindet sich in der Umsetzung und wird von BAB und BIS mit Marketingmaßnahmen und Netzwerkarbeit begleitet. Die zuständige Bewilligungsbehörde für Bremen und Bremerhaven ist die BAB. Die Anträge können online über die Plattform „Förderbar“ gestellt werden (weitere Informationen: https://www.bab-bremen.de/de/page/programm/diversity-kmu.).

Maßnahme: Tagung zum Thema „kurze Vollzeit bei vollem Lohnausgleich“ (Maßnahme 6.2.5)
(Vorhaben wird bislang noch nicht umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	2025-2026
Ziele der Maßnahme	Es soll die Idee der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich im Land Bremen stärker diskutiert und ggf. neue Unternehmen für ein Pilotprojekt gefunden werden.
Aktueller Stand	Die Maßnahme wurde noch nicht begonnen.

Maßnahme: Vollzeitarbeit und höhere Verdienste in der Pflege durch verbesserte Arbeitsbedingungen ermöglichen (Maßnahme 6.2.6) Projekttitle: „Ich pflege wieder, weil...“

(Vorhaben wird aktuell umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, Arbeitnehmerkammer Bremen
Umsetzungszeitraum	01.02.2024 – 31.01.2028
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Verdienste durch den Abbau unfreiwilliger Teilzeitarbeit • Senkung des hohen Teilzeitanteils in der Pflege auf den betreffenden Stationen der Gesundheit Nord • Arbeitsentlastung für Pflegepersonal • Erhöhung von Pflegepersonalressourcen durch Stundenerhöhungen sowie Fachkräftegewinnung durch attraktive Arbeitsbedingungen • Schaffung eines Good-Practice-Beispiels, das auf weitere Stationen und Kliniken ausgeweitet werden kann
Aktueller Stand	<p>Das Projekt besteht insgesamt aus 10 Teilprojekten, siehe unten.</p> <p>Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Projektes ist die Partizipation der Beschäftigten (durch Befragungen und aktive Mitarbeit im Modellprojekt) sowie die Anpassung der Maßnahmen an die konkreten betrieblichen Gegebenheiten und Bedarfe. Nur durch ein Gesamtpaket, das auf die Bedarfe der Beschäftigten angepasst ist und gemeinsam mit ihnen entwickelt wird, kann signalisiert werden: Wir meinen es ernst!</p> <p>Eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen des Projektes ist die Partizipation der Beschäftigten (durch Befragungen und aktive Mitarbeit im Modellprojekt) und die Anpassung der Maßnahmen an die konkreten betrieblichen Gegebenheiten.</p> <p>Das Projekt wird von der Arbeitnehmerkammer Bremen eng begleitet und jährlich evaluiert. Die Ergebnisse werden in die Öffentlichkeit kommuniziert und dienen als Best-Practice-Beispiele für andere Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen dienen.</p> <p>Teilprojekt 1: Führung (Laufzeit: 11/2024 - 12/2027)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ziel</i> ist die Förderung einer wertschätzenden Führungskultur sowie die Stärkung der Führungskompetenzen durch klare Strukturvorgaben und gezielte Schulungen. • <i>Aktueller Stand</i>: Die bereichsübergreifenden Schulungen haben im November 2024 begonnen. Seither befinden sich die Führungskräfte der Geburtshilfe in einem regelmäßigen, durch Supervision begleiteten Austausch. Die erarbeiteten Strukturen werden perspektivisch als verbindliche Ablaufbeschreibungen in das Qualitätsmanagement (Nexus Curator) überführt werden. <p>Teilprojekt 2: Personalausstattung und Dienstplanung (Laufzeit: 08/2024 -12/2027)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ziel</i> ist die Entwicklung eines verlässlichen und flexiblen Dienstplan- und Ausfallmanagement-Konzepts zur Steigerung

der Mitarbeiterzufriedenheit und zur Sicherstellung einer optimalen Personalbesetzung.

- **Aktueller Stand:** Im Kreißsaal konnte durch die Anwendung der Arbeitsplatzmethode die Grundlage für eine optimierte Personalausstattung geschaffen werden. Die neu geschaffenen Stellen wurden erfolgreich mit zahlreichen Absolvent:innen des aktuellen Jahrgangs des internationalen Hebammenstudiengangs der HSB Bremen besetzt. Sowohl im Kreißsaal als auch auf der Station liegt die Personalbemessung bereits seit dem vergangenen Jahr über den gesetzlichen Mindestvorgaben.

Die überdurchschnittliche Personalausstattung sowie die verlässliche Dienstplangestaltung werden derzeit in einer Anlage zur Dienstvereinbarung „Dienstplan“ formalisiert. Im Kreißsaal haben sich zudem ein Wunschkonzept-Modell sowie ein effektives, digitales und selbstorganisiertes Ausfallmanagement etabliert. Auf der Station 2.1. wurden die Dienstzeiten mitarbeiter:innenfreundlich angepasst. Die erste Testphase zur Einführung des Wunschkonzept-Konzepts konnte hier jedoch nicht erfolgreich abgeschlossen werden, da die strukturellen und personellen Rahmenbedingungen der Station sich grundlegend von denen des Kreißsaals unterscheiden.

Teilprojekt 3: Teamentwicklung (Laufzeit: 09/2024 – 06/2026)

- **Ziel** ist die nachhaltige Förderung der Teams durch verbesserte Kommunikation, gestärkten Zusammenhalt, Wertschätzung und interdisziplinäre Haltung. Unter anderem sollen Kolleg:innen als Mentor:innen für Kollegiale Beratung ausgebildet werden. Operationalisierbare Ergebnisse (z.B. Gesprächsleitfäden, Ablauf Kollegiale Beratung, Ablauf Konfliktmanagement) sollen in verbindliche Ablaufbeschreibungen in den Nexus Curator überführt werden und dienen als Baustein für das bereichsübergreifende Onboarding-Konzept.

Aktueller Stand: Die Schulungen mit externen Coaches haben in Q4 des letzten Jahres begonnen. Die Teams entwickeln ein gesteigertes Verständnis und gesteigerte Wertschätzung für die jeweils andere Berufsgruppe und können Konflikte neu reflektieren und eigenständig auflösen.

Teilprojekt 4: Multiprofessionelle Zusammenarbeit (Laufzeit: 01/2025 – 12/2027)

- **Ziel** ist die Förderung der multiprofessionellen Zusammenarbeit durch strukturierte Konzepte für Rotation und Hospitation zwischen Wochenbettstation und Kreißsaal, ein bereichsübergreifendes Schulungskonzept und Jour Fixe zwischen Stationsleitung, Leitung des Kreißsaals, ärztlicher Leitung.

Leitungen und Teams werden dabei punktuell von den externen Coaches begleitet. Operationalisierbare Abläufe sollen als verbindliche Ablaufbeschreibungen in den Nexus Curator überführt werden.

- **Aktueller Stand:** Eine regelmäßig stattfindende interdisziplinäre Teamsitzung ist geplant. Diese wird in Zusammenarbeit

zwischen leitender Hebamme, Stationsleitung und Oberärztin organisiert, um sämtliche Perspektiven der Geburtshilfe angemessen abzudecken.

Das Rotationskonzept ist in Vorbereitung. Ein erstes Konzept für ein bereichsübergreifendes Schulungskonzept liegt vor (u.a. „Skills Day“) und kann nach erfolgreicher Implementierung als Teil des bereichsübergreifenden Onboarding-Konzepts aufgenommen werden.

Teilprojekt 5: Struktur und Organisation (Laufzeit: 08/2024 – 12/2027)

- *Ziel* ist die Überarbeitung bestehender Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen im Praxisalltag. Durch die Entwicklung und Implementierung klarer Ablaufbeschreibungen, Schichtabläufe sowie Stellen- und Aufgabenbeschreibungen auf Grundlage evidenzbasierter Leitlinien soll eine bessere Orientierung für die Mitarbeitenden, insbesondere für Wiedereinsteiger:innen, geschaffen werden. Zu den Maßnahmen können beispielsweise ein überarbeitetes multiprofessionelles Visitenkonzept, klare Strukturen für die Übergabe im Team und zwischen den Berufsgruppen sowie transparente Informations- und Entscheidungskaskaden zählen. Die überarbeiteten Prozesse und Strukturen werden in den Nexus Curator überführt und dienen als verbindliche fachliche Grundlage für die effektive Umsetzung des Rotations- und Onboarding-Konzepts.
- *Aktueller Stand:* Das Teilprojekt erfordert eine enge Zusammenarbeit verschiedener Schnittstellen. Für die nachhaltige Dokumentation wird ein eigener, projektspezifischer Informationspunkt im Nexus Curator eingerichtet. Eine Mitarbeiterin der Station wird in Kürze zur Nexus Curator-Administratorin geschult. In Abstimmung mit dem Team, der Stationsleitung, der Leitung des Kreißsaals sowie dem Qualitätsmanagement wird sie die Überarbeitung und Dokumentation der Prozesse und Strukturen langfristig begleiten. Erste Abläufe wurden im Praxisalltag bereits verbindlich geändert und umgesetzt.

Teilprojekt 6: Patient:innenorientierte Prozesse (Laufzeit: 08/2024 – 12/2027)

- *Ziel* ist die Optimierung patient:innenorientierter Prozesse, um Versorgung, Zufriedenheit und Effizienz in den Bereichen Aufnahme, Übernahme, Entlassung sowie Zimmerbelegung nachhaltig zu verbessern.
Die überarbeiteten Abläufe sollen zugleich die multiprofessionelle Zusammenarbeit stärken und die Einarbeitung neuer Mitarbeitender erleichtern.
- *Aktueller Stand:* Siehe Teilprojekt 5. Erste Prozesse konnten bereits erfolgreich angepasst werden und zeigen sich im Arbeitsalltag durch eine verbesserte multiprofessionelle Zusammenarbeit transparenter (z. B. Organisation der Familienzimmer, Belegung durch fachfremde Patient:innen, Entlassungsmanagement).

Teilprojekt 7: Fort- und Weiterbildung (Laufzeit: 08/2024 – 12/2027)

- *Ziel* ist die Implementierung eines bereichsübergreifenden Fort- und Weiterbildungskonzepts, unter anderem durch team- und bereichsinterne Kurzschulungen.
- Darüber hinaus sollen einzelne Mitarbeitende gezielt in den Bereichen neonatologische Pflege, Notfallversorgung und kollegiale Beratung weiterqualifiziert werden. Durch einen regelmäßigen fachlichen Austausch soll die Professionalität der Geburtshilfe gestärkt und die Qualität der Versorgung nachhaltig verbessert werden.
- *Aktueller Stand:* Ein erster Entwurf für das bereichsübergreifende Schulungskonzept liegt vor. Die individuellen Qualifizierungsmaßnahmen befinden sich in Planung und sollen Ende 2025 / Anfang 2026 starten.

Teilprojekt 8: Bauliche Maßnahmen (Laufzeit: 08/2024 – 12/2027)

- *Ziel* ist es, eine moderne, sichere und komfortable Arbeitsumgebung zu schaffen, um sowohl die Arbeitseffizienz und Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch die Qualität der Patient:innenversorgung nachhaltig zu verbessern.
- *Aktueller Stand:* Die punktuelle Renovierung des Kreißsaals wird in Kürze beginnen und durch Stiftungsgelder finanziert. Da Kosten für Renovierungen und Anschaffungen nicht über die Projektmittel abgedeckt werden können, müssen alle weiteren Maßnahmen in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung sowie der St. Franziskus-Stiftung geprüft und geplant werden.

Teilprojekt 9: Marketing

- *Ziel* ist die Entwicklung und Umsetzung einer Marketingkampagne zur Gewinnung von Wiedereinsteiger:innen als neue Kolleg:innen. Darüber hinaus soll die Außendarstellung der Geburtshilfe modernisiert und gezielt weiterentwickelt werden (z. B. Homepage, Pressearbeit), um die Attraktivität des Bereichs sowohl für potenzielle Mitarbeitende als auch für werdende Eltern zu steigern.
- *Aktueller Stand:* Der Start der ersten Marketingmaßnahmen war für September 2025 geplant. Durch projektinterne Veränderungen konnte dieser Zeitplan nicht eingehalten werden. Ziel ist, die ESF-konforme Ausschreibung dieses Jahr zu veröffentlichen.

Teilprojekt 10: Onboarding (Laufzeit 11/2024 – 1/2028)

- *Ziel* ist es, durch die Stärkung von Team- und Führungskompetenzen sowie die Optimierung bestehender Arbeitsabläufe verlässliche und attraktive Rahmenbedingungen für neue Mitarbeitende zu schaffen. Das bereichsübergreifende Onboarding-Konzept basiert auf der Überführung dieser Teilziele in verbindliche Dienstvereinbarungen und standardisierte Ablaufbeschreibungen, um ein qualitätssicherndes und tragfähiges Einarbeitungskonzept zu etablieren.

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aktueller Stand:</i> Das Teilprojekt wird von der Expertise der Praxisanleiter:innen begleitet, die gemeinsam mit den Teams aktiv an der inhaltlichen Ausgestaltung des Onboarding-Konzepts mitwirken. Im Rahmen einer ersten bereichsübergreifenden Sensibilisierungsschulung konnte ein grundlegender inhaltlicher Rahmen erarbeitet werden, der die wesentlichen Bedarfe der beteiligten Bereiche berücksichtigt, ein Leitbild wurde formuliert. <p><i>Allgemein zeigt sich, dass die erfolgreiche Umsetzung des Projekts eine enge Verzahnung von Team- und Organisationsentwicklung in der Geburtshilfe erfordert. Beide Prozesse bedingen einander und müssen parallel weiterentwickelt werden. Grundlage hierfür ist eine verbindliche Verankerung und Umsetzung der erarbeiteten Inhalte und Prozesse sowohl auf der Teamebene als strukturell.</i></p>
--	--

Maßnahme: Prüfung eines Beratungsangebots für (werdende) Eltern im öffentlichen Dienst (Maßnahme 6.2.7)
(Vorhaben wird bislang noch nicht umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Senator für Finanzen sowie die jeweiligen Ressorts für die ihnen zugeordneten Dienststellen, Gesellschaften, Eigenbetriebe und Unternehmen
Umsetzungszeitraum	2025-2026
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Männer in der Auseinandersetzung mit traditionellen stereotypen Männerrollen unterstützen und sensibilisieren • Gleichstellung als ein Thema für alle etablieren • Initiierung eines Beratungsangebotes prüfen, das Eltern unterstützt, die sich Erwerbs- und Fürsorgearbeit bewusst aufteilen (wollen)
Aktueller Stand	Die Maßnahme wurde noch nicht begonnen. Im Jahr 2025 soll geprüft werden, ob ein solches Beratungsangebot an bereits bestehende Beratungsangebote im öffentlichen Dienst (z. B. Sozialberatung) angedockt werden kann oder ggf. Kooperationen mit externen Beratungseinrichtungen eingegangen werden können.

3) Existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung

Dem Themenschwerpunkt sind derzeit insgesamt sechs Maßnahmen zugeordnet:

- Eine Maßnahme wurde bereits abgeschlossen.
- Ein Projekt befindet sich in der Umsetzung.
- Eine Maßnahme wird aktuell geplant.
- Drei weitere Maßnahmen sind bislang noch nicht umgesetzt.

Maßnahme: Abbau geringfügiger Beschäftigung von Frauen (Maßnahme 6.3.1)
(Vorhaben wird bislang noch nicht umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration und einschlägiger Kooperationspartner:innen
Umsetzungszeitraum	2023/2024 (Maßnahmeplanung) und 2025/2026 (Maßnahmeumsetzung)
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzieren der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse von Frauen • Erhöhen des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Frauen • Durchsetzung geltenden Arbeitsrechts • Sensibilisierung der Öffentlichkeit
Aktueller Stand	<p>Eine Projektgruppe, bestehend aus Vertreter:innen der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Agentur für Arbeit und des Jobcenters Bremen entwickelten 2023/2024 konkrete Projektideen bestehend aus drei Modulen:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Den Umwandlungsbonus, den es aktuell nur für Kund:innen des Jobcenters gibt, auch für Kund:innen der Agentur für Arbeit einführen. Mit dem Bonus erhalten Arbeitgebende eine finanzielle Unterstützung, sofern sie einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln. (2) Öffentlichkeitsarbeit zu den Vor- und Nachteilen der Ausübung eines Minijobs. (3) Erneuerung der Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen (im öffentlichen Dienst) mit einem klaren Bekenntnis zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Geringfügige Beschäftigung nur ausnahmsweise bei aufgabenbedingtem Bedarf).

Maßnahme: Kampagne für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen (Maßnahme 6.3.2)
(Vorhaben wird bislang noch nicht umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	2025/2026
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzieren der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse von Frauen • Erhöhen des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Frauen • Durchsetzung geltenden Arbeitsrechts • Sensibilisierung der Öffentlichkeit
Aktueller Stand	<ul style="list-style-type: none"> • Es besteht die Idee die Maßnahmen 6.3.1 und 6.3.2 ggf. zu kombinieren.

Maßnahme: qualitative Studie zur Erwerbsbeteiligung von Frauen (Maßnahme 6.3.3)
(Vorhaben wird bislang noch nicht umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, ggf. in Kooperation mit Arbeitnehmerkammer Bremen, Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
Umsetzungszeitraum	2025/2026
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnen von Erkenntnissen über die Gründe der dauerhaft niedrigen Erwerbsbeteiligung von Frauen • Ableiten von Maßnahmen aus den gewonnenen Erkenntnissen
Aktueller Stand	<p>Eine erste Verständigung der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration mit der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter Bremen hat ergeben, dass es bereits zahlreiche Studien zu der Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt. Allerdings liegt keine spezielle Untersuchung für das Land Bremen vor. Die vorhandenen Studien könnten eine Anregung für ein mögliches Studiendesign sein.</p> <p>Weiterhin beschäftigt sich die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt mit Faktoren für Bremens unterdurchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote und hatte in seiner Sitzung im Juni 2025 Prof. Dr. Bettina Kohchlrans als Impulsgeberin und diskutierenden Gast in die Senatskommssion eingeladen.</p> <p>Aktuell führt das Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen/ Arbeitnehmerkammer Bremen u.a. mit Unterstützung der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration eine Studie zu den „Gelingensbedingungen der Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Menschen im Landen“ durch.</p>

Maßnahme: Veranstaltung zum Thema „Frauen für akademische MINT-Fächer begeistern“ (Maßnahme 6.3.4)

(Vorhaben wird aktuell geplant)

Verantwortliche für die Umsetzung	Universität Bremen, Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven
Umsetzungszeitraum	2026 – 2027 (geplant war 2024 als Teil der Genderoffensive Hochschulen)
Ziel der Maßnahme	Es soll die Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Fächern an Bremer Hochschulen thematisiert und zu einem möglichen Imagewechsel männlich geprägter Berufsbilder beigetragen werden.
Aktueller Stand	Im Rahmen der Genderoffensive wurden drei Schwerpunktthemen gesetzt. Im Zeitraum 2023 - 2024 widmete sich die Arbeitsgruppe dem ersten Schwerpunkt „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren“. Aktuell beschäftigt sich die Genderoffensive mit dem zweiten Schwerpunkt „Gender & Diversity“. Das Thema Frauen in MINT-Fächern soll als dritter Schwerpunkt in der Genderoffensive behandelt werden, und wird sich deshalb auf den Zeitraum 2026 - 2027 verschieben.

Maßnahme: Beratungsangebot für Frauen in der Promotions- oder Postdoc-Phase (Maßnahme 6.3.5)

(Vorhaben wird aktuell umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Universität Bremen
Umsetzungszeitraum	2023 und verstetigt
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • höhere Eingruppierung von Frauen • mehr Geschlechtergleichheit an der Universität Bremen • rechtliche Unterstützung
Stand der Zielerreichung	<p>Das im Rahmen dieser Maßnahme aufgeführte Beratungsangebot, das Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase zur Verfügung steht, ist Teil der Gesamtstrategie für Gleichstellung an der Universität Bremen.</p> <p>Mit spezifischen Beratungsangeboten für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase fördert die Universität Bremen gezielt die Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft und trägt zu geschlechtergerechten Karrierewegen in der Wissenschaft bei.</p> <p>An der Uni Bremen liegt der Frauenanteil an den Promotionen bei 44,23 % (2023), beim hauptberuflich wissenschaftlichen Personal bei 41,03 % (2023) und bei den Professuren bei 32,31 % (2023). Im deutschlandweiten Vergleich der Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten steht die Universität Bremen insgesamt sehr gut da.</p>

Maßnahme: Klischeefreie Berufsorientierung „Be ok“ (Maßnahme 6.3.6)
(Vorhaben wird aktuell umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), in Kooperation mit der Senatorin für Kinder und Bildung
Umsetzungszeitraum	2023 bis 2025
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung des bestehenden pädagogischen Ansatzes von „Be ok“ durch Evaluation • Formulierung von konkreten Ansätzen für eine klischeefreie Berufsorientierung an Bremer Schulen, die die bereits bestehenden Vorgaben durch das Schulgesetz und die Richtlinie zur Berufsorientierung in der operativen Umsetzung ergänzen können
Aktueller Stand	<p>Zwischen 2021 bis Ende 2025 werden 52 Be-oK-Durchgänge an Schulen stattgefunden haben. Daran nahmen dann über 5000 Kinder, rd. 400 Lehrkräfte und rd. 800 Erziehungsberechtigte teil. Be-oK wird von den Schulen in Bremen und Bremerhaven nach wie vor stark nachgefragt.</p> <p>Die ZGF führt in den Jahren 2023, 2024 und 2025 nach jedem schulischen Be oK-Durchgang eine quantitative Onlinebefragung mit den Schüler:innen sowie schulischen Fach- und Lehrkräften (mit zielgruppenspezifischen Fragestellungen) durch. Den Zugang zum Onlinetool hat die Senatorin für Kinder und Bildung und sie kann die Untersuchung somit jederzeit sichten sowie prüfen. Diese geplante Evaluationsmethode wurde aus Mangel an Ressourcen im Mai 2024 eingestellt.</p> <p>Ergänzt werden die erzielten Ergebnisse durch eine qualitative Befragung in Form eines strukturierten Interviews besonders involvierter Lehrkräfte. Eine erste Auswertung fand nach dem zehnten Projektdurchgang im November 2023 statt.</p> <p>Die Evaluation hatte in Kooperation mit der Senatorin für Kinder und Bildung (SKB) in einem kleinen Format begonnen. Für eine repräsentative Evaluation hätte laut SKB in Kooperation mit dem Institut für Qualitätsentwicklung im Land Bremen (IQHB) ein schlüssiges Evaluationskonzept erarbeitet werden müssen. Dies ist nach einer Mitteilung des IQHB vom Mai 2024 nicht umzusetzen gewesen, da es keine Ressource für diesen Bereich im IQHB gab. Zur Formulierung von konkreten Ansätzen für eine flächendeckende klischeefreie Berufsorientierung an Bremer Schulen, die die bereits bestehenden Vorgaben durch das Schulgesetz und die Richtlinie zur Berufsorientierung in der operativen Umsetzung ergänzen können, sind SKB und ZGF miteinander im Gespräch.</p> <p>Aktuell kann das fachlich zuständige Ressort der Senatorin für Kinder und Bildung aus eigenen Mitteln keine Finanzierung übernehmen, weder für die weitere Projektdurchführung noch für eine tiefgreifendere Evaluation. Die Bundesfinanzierung der derzeitigen Berufsorientierungs (BO)-Maßnahmen an Schulen im Rahmen des Bildungsketten-Prozesses läuft bis zum Jahr 2026, die bestehenden Mittel dazu sind bereits verplant. Erst ab 2027 ist</p>

	<p>eine neue (finanzielle) Planung der BO-Maßnahmen an Schulen mit Förderung des Bundes möglich, die ggf. auch Erkenntnisse aus dem „Be oK“-Ansatz berücksichtigen kann. Die Gespräche mit dem zuständigen Bundesministerium laufen derzeit an, ein finanzieller Rahmen ist dabei noch nicht gesteckt.</p> <p>Bei der Planung und Umsetzung von neuen Maßnahmen der Beruflichen Orientierung bindet die SKB neben den fachlichen Kooperationspartner:innen die Expertise der ZGF mit Blick auf ihre klischeefreie Gestaltung in die jeweiligen Projekt- und Arbeitsgruppen ein.</p> <p>Eine Fortführung von Be-oK ab 2026 hängt davon ab, ob weitere Finanzierungsquellen gefunden werden. Die ZGF ist hierzu mit verschiedenen Akteur:innen im Gespräch. Haushaltsmittel über SKB oder weitere ESF-Mittel stehen für eine Fortführung nicht zur Verfügung.</p>
--	---

4) Qualifizierung und lebenslanges Lernen

Dem Themenschwerpunkt sind derzeit insgesamt vier Maßnahmen zugeordnet:

- Drei Maßnahme wurde bereits abgeschlossen.
- Ein Projekt wird aktuell umgesetzt.

Maßnahme: Qualifizierung von Künstlerinnen im Bereich Digitalisierung (Maßnahme 6.4.1)

(Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	Landesfrauenrat Bremen, in Kooperation mit dem Künstlerinnenverband Bremen (GEDOK)
Umsetzungszeitraum	10/2023 bis 04/2024
Ziel der Maßnahme	Die Maßnahme sollte Künstlerinnen dazu befähigen ihre digitalen Kompetenzen z.B. bezüglich IT-basierter Kommunikations- und Kunstformen auszubauen, um ihre Professionalisierung und Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.
Stand der Zielerreichung	<p>Die sechs Workshops fanden von Anfang November bis einschließlich April 2024 zu folgenden Themen statt: 1. Social Media Marketing, 2. Website-Gestaltung, 3. Virtuelle Welten in der Kunst, 4. Portfolio und Bildbearbeitung, 5. Kunst und Künstliche Intelligenz, 6. Kunst und Urheberrecht im Netz</p> <p>Die Qualifizierungen fanden mit großem Erfolg und einer Auslastung von 99% mit 80 Teilnahmen statt, insgesamt konnten 44 Künstlerinnen wirkungsvoll von der Maßnahme profitieren.</p>

Maßnahme: Tandem Power – Wirtschaft trifft Nachwuchs (Maßnahme 6.4.2)
 (Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	Medienagentur vomhörensehen Gbr. in Kooperation mit bremen digitalmedia e. V. und der Senatorin für Kinder und Bildung
Umsetzungszeitraum	02/2023 – 05/2024 (Teil 1) und 10/2024 – 09/2025 (Teil 2)
Ziel der Maßnahme	TandemPower bringt Schüler:innen der Jahrgangsstufen 9 und 10 mit Mitarbeitenden aus Medien- und IT-Unternehmen im Land Bremen zusammen, um Berufsorientierung klischeesensibel, praxisnah und diversitätssensibel zu gestalten. In zweitägigen TandemWorkshops erhalten die Jugendlichen Einblicke in die IT-Branche, reflektieren persönliche Interessen und entwickeln gemeinsam Zukunftsvisionen. Der Fokus liegt auf der Förderung von Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben, insbesondere durch Begegnungen auf Augenhöhe, kreative Formate und vielfältige Vorbilder. Ergänzend unterstützt die digitale Plattform TandemConnect den Austausch und informiert über Praktikums- und Ausbildungsangebote.
Aktueller Stand	<p>TandemPower hat wirksam dazu beigetragen, Schüler:innen praxisnahe Zugänge zur IT-Branche zu eröffnen und dabei zentrale Impulse für mehr Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben gesetzt. In Zusammenarbeit mit dreizehn Schulen und zehn IT- und Medienunternehmen konnten rund 225 Jugendliche – davon Mädchen und Jungen zu gleichen Teilen – in direkten Austausch mit etwa 75 Unternehmensmitarbeitenden treten. In rund 80 Stunden gemeinsamer Tandemarbeit (entsprechend ca. 107 Schulstunden) wurden nicht nur Berufsbilder erkundet, sondern auch gemeinsam Visionen für eine vielfältige digitale Zukunft entwickelt.</p> <p>Der klischeesensible und diversitätsorientierte Ansatz von TandemPower zeigt Wirkung: 70 % der Jugendlichen berichten von einem Wissenszuwachs zur IT-Branche, 38 % können sich nach dem Projekt ein Praktikum in der IT vorstellen. Über die Hälfte hat neue berufliche Perspektiven entdeckt, 73 % geben an, etwas über Gendergerechtigkeit und Diversität im Berufsleben gelernt zu haben. Damit stärkt TandemPower nicht nur das Interesse an einem Berufsfeld mit großem Fachkräftebedarf, sondern adressiert gezielt die strukturellen Hürden, die insbesondere junge Frauen bislang vom Einstieg in die IT fernhalten.</p> <p>Die Zufriedenheit mit Inhalten, Betreuung und Rahmenbedingungen liegt hoch. Mit einer Weiterempfehlungsquote von 88 % übertrifft TandemPower das angestrebte Ziel deutlich. Auch Unternehmen schätzen das Projekt als innovativen Zugang zur Nachwuchsförderung – insbesondere, weil es ihnen ermöglicht, junge Menschen jenseits herkömmlicher Rekrutierungskanäle kennenzulernen und eigene Diversity-Strategien weiterzuentwickeln.</p> <p>TandemPower leistet damit einen konkreten Beitrag zur geschlechtergerechten Öffnung der IT-Branche und stärkt</p>

	<p>gleichzeitig die Handlungskompetenz junger Menschen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Weitere Informationen unter: www.tandempower.de</p> <p>Der Träger hat die Möglichkeit, sich mit dem Projekt um Kofinanzierungsmittel aus dem Ausbildungsunterstützungsfonds zu bewerben.</p> <p>Um kofinanzierungsfähig im Rahmen der Berufsorientierungsmaßnahmen (BOM) nach §48 SGB III durch die Agentur für Arbeit zu werden, hat der Träger <i>vomhörensehen</i> erfolgreich personelle und finanzielle Ressourcen in die AZAV-Zertifizierung investiert.</p>
--	--

Maßnahme: Sensibilisierung zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Weiterbildung (Maßnahme 6.4.3)
(Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Kinder und Bildung
Umsetzungszeitraum	2023
Ziele der Maßnahme	<p>Die Senatorin für Kinder und Bildung sensibilisiert Einrichtungen der Weiterbildung dahingehend, Angebote in Teilzeit anzubieten.</p> <p>Sie pilotiert ein Projekt zur Veränderung der Fachschule für Technik mit dem Ziel der grundlegenden zeitlichen Flexibilisierung von technisch geprägten Aufstiegsfortbildungen.</p> <p>Mit diesem Piloten sollen technische Bildungsangebote für Tätigkeiten im Middle Management für Frauen deutlich attraktiver gestaltet werden.</p>
Stand der Zielerreichung	<p>Zum 01.06.2023 trat eine neue Verordnung über die Fachschule für Technik und ein neuer Bildungsplan für die Fachrichtungen Elektrotechnik, Maschinenteknik, Mechatronik und Lebensmittel in Kraft. Die Aufstiegsfortbildungen können somit in Teilzeit und modularisiert wahrgenommen werden, so dass Teilnahmhürden insbesondere für teilzeitbeschäftigte Frauen mit familiären Verpflichtungen gesenkt werden. Des Weiteren werden die fachschulischen Weiterbildungen im Bereich Sozialpädagogik und Heilerziehungspflege in einem Teilzeit- bzw. einem teilzeitähnlichen Format angeboten.</p> <p>Mit Änderung der Verordnung über die Anerkennung nach dem Bremischen Bildungszeitgesetz (BremBZG-VO) ist zum 01.01.2024 ein Teilzeitmodell Bildungszeit in Kraft getreten. Gem. § 6 Abs. 2 BremBZG-VO können Veranstaltungen, die für Teilzeitbeschäftigte ausgeschrieben sind, deren Arbeitszeit die Hälfte oder weniger als die Hälfte der entsprechenden Vollbeschäftigung in dem jeweiligen Unternehmen beträgt, für diese auch mit einem Mindestumfang von vier Unterrichtsstunden täglich anerkannt werden.</p>

Maßnahme: Steigerung der Karrierechancen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Pflegebereich (Maßnahme 6.4.4)
(Vorhaben wird aktuell umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, im Rahmen des Integrierten Gesundheitscampus Bremen (IGB)
Umsetzungszeitraum	Juni 2023 bis Dezember 2025
Ziele der Maßnahme	<p><u>Entwicklung einer Übersicht zu bestehenden Qualifizierungsangeboten und Aufbau eines zentralen Beratungsangebotes für Fortbildungsinteressierte aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich:</u> Es wurde eine intensive Analyse der Fortbildungslandschaft im Land Bremen durchgeführt, wobei deutlich wurde, dass einerseits Qualifizierungslücken vorhanden sind und andererseits die Angebote nicht wie erwartet genutzt werden, was zu Ausfällen bei Anbietern führt. Es wurde ein deutlicher Wandel der Fortbildungslandschaft festgestellt und notwendige Maßnahmenswerpunkte seitens der Bildungsanbieter und Pflegebetriebe herausgearbeitet.</p> <p><u>Entwicklung eines unternehmensübergreifenden Traineeprogramms:</u> Über verschiedene Interviews mit Einrichtungsleitungen und Personalverantwortlichen hat sich gezeigt, dass mehrere Einrichtungen im Klinikbereich eigene Konzeptionen zur Einbindung und Begleitung von akademischen Fachkräften entwickelt haben, so dass die Entwicklung eines übergreifenden Programms von den Betrieben nicht für notwendig angesehen wurde. Der Einsatz und Angebote für akademisch ausgebildete Pflegefachkräfte in Einrichtungen der Stationären Langzeitpflege und ambulanten Pflegediensten Pflegeeinrichtungen sind derzeit gering. Es wurde eine Übersicht über verschiedene Studiengänge einschließlich der möglichen beruflichen Anwendung im Bereich der Pflege entwickelt, die als grafische Darstellung allen interessierten Akteuren zur Verfügung gestellt wurde.</p> <p><u>Entwicklung eines Konzepts zur Aus- bzw. Weiterbildung von Transformationslots:innen:</u> Zielsetzung war die Einrichtung von Stellen, um die (verpflichtende) Anbindung der ambulanten Pflegebetriebe an die Telematikinfrastruktur zu unterstützen. Es wurde eine intensive Recherche hinsichtlich der möglichen Angebote und Schwerpunktsetzungen bei lokalen Akteuren auf der Seite der Erbringer von IT-Leistungen und Begleitorganisationen einerseits und hinsichtlich aktueller und künftiger Bedarfe bei Pflegebetrieben andererseits durchgeführt. Im Rahmen der Landesstrategie wurde an der Konzeptionierung und Durchführung der Veranstaltung „Expertenhearing-Digitalisierung in der Pflege“ (2023) sowie an der Konzeptionierung und Durchführung von zwei Workshops zur Digitalisierung in Kooperation mit dem Pflege-Referat der Senatorin für Gesundheit (damals Senatorin für Soziales) mitgearbeitet.</p>

	<p>Aus den inhaltlichen Vorbereitungen für die drei Veranstaltungen und der Recherche für Fördermöglichkeiten hinsichtlich Finanzierung und Beratung ist eine Handreichung entstanden, die auf nützliche Quellen verweist und an die Teilnehmenden verschickt.</p> <p>Insgesamt zeigte sich, dass die meisten Einrichtungen wenig auf die Anbindung an die TI vorbereitet sind. Drei wesentliche Faktoren spielen bei der Zurückhaltung eine Rolle: unklare Vorgaben, Mangel an Personalressourcen, finanzielle Hürden der Umsetzung. Der diesbezügliche Kenntnisstand wurde als so lückenhaft eingeschätzt, dass es zunächst wichtig ist, dass die Betriebe eine Ahnung von den anstehenden Veränderungen entwickeln müssen und die künftige Rolle der IT-Anbieter klar definiert werden muss.</p> <p>Die ursprüngliche Idee, Transformationslots:innen als Spezialist:innen den Unternehmen zur Seite zu stellen, wurde daher zunächst zurückgestellt, um im Austausch mit den jeweiligen Akteuren weitere Konkretisierungen der Bedarfe und Handlungsoptionen vornehmen zu können.</p> <p><u>Weitere Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung und Unterstützung der Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen:</u> Die nachfolgenden Projekte wurden i.R. der Landesstrategie und waren ursprünglich nicht im Maßnahmensteckbrief vorgesehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzeptionelle Unterstützung des IGB zur BGM-Veranstaltung für Pflegeeinrichtungen 2023 • Vorbereitung und Durchführung einer Veranstaltung zur „Umsetzung der Istanbul-Konvention in der pflegerischen Ausbildung sowie im pflegerischen Berufsalltag“ • Erstellen einer Broschüre „Gewalterfahrungen erkennen und benennen“ - Handreichung für Mitarbeiter:innen in Gesundheitsberufen • Entwicklung eines Notfallplanes bei Krisen und belastenden Ereignissen in Ausbildungsschulen verschiedener Gesundheitsberufe: Vorbereitungssitzungen und Absprachen; Gestaltung der Dokumentation in Form eines Notfallordners
Aktueller Stand	<p>Es wurden mehrere Projekte zur gezielten Weiterqualifizierung und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Berufsangehörigen zur Attraktivitätssteigerung und Aufwertung der Berufsfelder sowie zur Anpassung sich wandelnder und sich modernisierender Arbeitsbedingungen, insbesondere in den Bereichen Führung und Digitalisierung initiiert und gesteuert.</p> <p>Die konkrete Umsetzung erfolgte in mehreren Teilprojekten, wobei die ursprünglich geplante Fokussetzung anlassbezogen angepasst wurde. Dadurch könnten die in der Landesstrategie formulierten Kriterien der Zielerreichung nicht 1:1 erfüllt werden.</p>

2. Welche konkreten Ergebnisse wurden in Umsetzung der „Landesstrategie Gender-gerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ im Handlungsfeld 2 erreicht? Stellen Sie hierzu bitte beide Maßnahmenbereiche (Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen sowie Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene) und die entsprechende Erreichung der abgeleiteten sechs Teilziele ausführlich dar.

Das **Handlungsfeld 2 „Entgeltgleichheit der Geschlechter“** hat zwei Themenschwerpunkte:

- 1) Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen
- 2) Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene

Im Folgenden werden alle Maßnahmen mit dem jeweiligen **Ziel des Vorhabens** sowie dem **aktuellen Umsetzungsstand** dargestellt.

1) Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen

Dem Themenschwerpunkt ist derzeit insgesamt eine Maßnahme zugeordnet.

Maßnahme: Fortführung der Initiative zur Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes (Maßnahme 7.1.1)

(Vorhaben wird aktuell teilweise umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration im Rahmen der Konferenz der Minister:innen, Senator:innen für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK)
Umsetzungszeitraum	(Aktuelle) 21. Legislaturperiode des Bundestages
Ziel der Maßnahme	Verbesserung der Rechte aus dem Entgelttransparenzgesetz und die erleichterte Inanspruchnahme durch Beschäftigte
Aktueller Stand	<p>Der Entschließungsantrag des Landes Bremen zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt auf der ASMK bezog sich nicht konkret auf Regelungen zur Entgeltgleichheit, sondern auf andere Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen.</p> <p>Bremen brachte zusammen mit anderen Ländern auch einen Beschlussantrag zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie in Deutschland in die GFMK ein (Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -Senatorinnen und Senatoren), der von der Konferenz angenommen wurde.</p> <p>Nach Inkrafttreten der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 prüft die Freie Hansestadt Bremen unter Federführung der Senatskanzlei in einem ressortübergreifenden Ansatz, welche Umsetzungsziele zur Herstellung von Entgelttransparenz auf Bundesebene und Landesebene erreichbar sind.</p>

2) Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene

Dem Themenschwerpunkt ist derzeit insgesamt eine Maßnahme zugeordnet.

Maßnahme: Tarifbindung, Tariftreue und Vergaberecht (Maßnahme 7.2.1)
(Vorhaben wird aktuell teilweise umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation
Umsetzungszeitraum	<ul style="list-style-type: none"> • Reform des Tariftreue- und Vergabegesetzes (TtVG) im Hinblick auf die Erweiterung der Tariftreuregelung bis Ende 2022 (abgeschlossen) • Daueraufgabe
Finanzierung	Keine Finanzierung notwendig.
Ziele der Maßnahme	Stärkung der Tarifbindung und der tariflichen Strukturen
Aktueller Stand	<p>Die Änderung des Bremischen Gesetzes zur Sicherung von Tariftreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei öffentlicher Auftragsvergabe (Tariftreue- und Vergabegesetz) ist mit der Änderung vom 22.11.2022 und der Umsetzung vom 20.04.2023 in Kraft getreten.</p> <p>Zentrale Ziele der Gesetzesänderungen waren u. a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufnahme von Dienstleistungen in die Tariftreue (vorher nur Bau und Öffentlicher Nahverkehr) - Aufnahme von Überschwellenvergaben (EU-weite Ausschreibungen; vorher nur nationale Vergaben) <p>Das Ref. 02 der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation hat, unabhängig von der o. g. und bereits erfolgten Gesetzesänderung den Prüfauftrag angenommen, ob Vorgaben zur Entgeltgleichheit auf landesgesetzlicher Ebene umsetzbar erscheinen. Hinsichtlich der Umsetzung des Prüfauftrages besteht eine zeitliche Abhängigkeit zur Vergabetransformation des Bundes, welche den Aspekt unter dem Aktionsfeld 2 „Stärkung der sozial nachhaltigen Beschaffung“ aufgreifen könnte. Ob dies erfolgt, ist aktuell noch offen.</p>

3. Welche konkreten Ergebnisse wurden in Umsetzung der „Landesstrategie Gender-gerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ im Handlungsfeld 3 erreicht? Stellen Sie hierzu bitte beide Maßnahmenbereiche (Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz sowie Unterstützung durch Sozialpartnerschaft) und die entsprechende Erreichung der abgeleiteten Teilziele ausführlich dar.

Das **Handlungsfeld 3 Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit** hat zwei Themenschwerpunkte:

- 1) Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz
- 2) Unterstützung durch Sozialpartnerschaft

Im Folgenden werden alle Maßnahmen mit dem jeweiligen **Ziel des Vorhabens** sowie dem **aktuellen Umsetzungsstand** dargestellt.

- 1) Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz

Dem Themenschwerpunkt ist derzeit insgesamt drei Maßnahmen zugeordnet.

Maßnahme: Analysemaßnahmen im öffentlichen Unternehmen des Landes Bremen (Maßnahme 8.1.1)

(Vorhaben wird aktuell umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	jeweilige Aufsichtsratsvorsitzende für die ihnen zugeordneten Gesellschaften; Monitoring durch die Steuerungsrunde der Landesstrategie unter Federführung der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration
Umsetzungszeitraum	ab 2023 mindestens für fünf Jahre
Finanzierung	Die Finanzierung erfolgt aus den Eigenmitteln der jeweiligen Gesellschaft; die konkrete Höhe ist in der Regel nicht bezifferbar und nicht berichtspflichtig.
Ziel der Maßnahme	Die öffentlichen Unternehmen im Land Bremen nehmen eine Vorbildfunktion ein.
Aktueller Stand	<p>Folgende Mehrheitsgesellschaften haben bisher an der Maßnahme teilgenommen:</p> <p>2023 (alle Gesellschaften haben den KMU-Gleichstellungs-Check durchgeführt):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bremer Toto und Lotto GmbH • BREPARK GmbH • Theater Bremen GmbH • Fischereihafen-Betriebsgesellschaft mbh • Bremer Philharmoniker GmbH (bis in 2024) <p>2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • GEWOBA Aktiengesellschaft Wohnen und Bau (eg-Check und gb-Check), • Hanseatische Naturentwicklung GmbH (KMU-Check) • Bremer Bäder GmbH (KMU-Check) • Flughafen Bremen GmbH (Follow-Up-Analyse zum eg-check 2018 durch den KMU-Check) • Bremen Airport Handling GmbH (KMU-Check) • Bremen Airport Service GmbH (KMU-Check) <p>2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fähren Bremen-Stedingen GmbH (KMU-Check) • Governikus GmbH & Co. KG (eg-Check)

Maßnahme: Analysen und Maßnahmen in der Privatwirtschaft und Begleitung durch eine Zertifizierung oder ein Qualitätssiegel (Maßnahme 8.1.2)

(Vorhaben wird bislang noch nicht umgesetzt)

Verantwortliche für die Umsetzung	Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, ggf. in Kooperation mit einer noch zu bestimmenden Jury
Umsetzungszeitraum	ab 2023 mindestens für fünf Jahre
Finanzierung	Siehe Maßnahme Nr. 6.2.4
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für den Stand der Gleichstellung in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Ergreifen eigenständiger Maßnahmen • Stärkung des Images der teilnehmenden Unternehmen und Unterstützung der Bindung und Gewinnung von Fachkräften („employer branding“)
Aktueller Stand	<p>Diese Maßnahme ist gekoppelt an die Maßnahme Nr. 6.2.4 Gender und Diversity in KMUs, da die Analysen und Maßnahmen über die EFRE-Förderrichtlinie finanziert werden sollen. Die zuständige Bewilligungsbehörde für Bremen und Bremerhaven ist die BAB. Die Anträge können online über die Plattform „Förderbar“ gestellt werden (weitere Informationen: https://www.bab-bremen.de/de/page/programm/diversity-kmu).</p> <p>Die RKW Servicestelle Familie und Beruf hat im April und Juni 2023 im Rahmen von Veranstaltungen über die Landesstrategie, die mögliche Förderung von gleichstellungspolitischen Analysen und Maßnahmen sowie Analyseinstrumente informiert.</p>

Maßnahme: Pilotanwendung eines Analyseverfahrens zur Gendergerechtigkeit in Unternehmen (Maßnahme 8.1.3)

(Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	Paritätisches Bildungswerk Bremen, e.V.
Umsetzungszeitraum	15.09.2023 – 14.09.2024
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Schärfung des Bewusstseins für möglicherweise vorhandene, verschiedene Gender Gaps in Unternehmen • Gewinnung von Unternehmen für die Weiterentwicklung des Analyseinstrumentes „Fair Solution“
Stand der Zielerreichung	<p>Das Ziel „Schärfung des Bewusstseins für möglicherweise vorhandene, verschiedene Gender Gaps in Unternehmen“ wurde erreicht. Durch die detaillierte Analyse haben wir sehr vielschichtige Einblicke in unsere Strukturen erhalten und konnten strukturelle Ungerechtigkeiten aufdecken.</p> <p>Die Mitarbeitenden wurden in einer Mitarbeiterversammlung sowie in unserem Newsletter über die Ergebnisse informiert. Zusätzlich haben wir einen Workshop mit interessierten</p>

	<p>Mitarbeiter:innen durchgeführt, in dem wir mögliche Maßnahmen diskutiert haben, um Gaps zu beheben.</p> <p>Ziel „Gewinnung von Unternehmen für die Weiterentwicklung der Analyse-Software FAIR_solution“: Laut ihrer Aussage war es für INES Analytics wertvoll, eine Entwicklungspartnerschaft mit uns einzugehen und ihre Software zu erproben. Deutlich wurde u.a., an welchen Stellen detailliertere Erläuterungen erfolgen müssen und der ein oder andere <i>bug</i> konnte behoben werden. Erproben konnte INES Analytics ebenfalls, wie sie wissenschaftliche, komplexe Inhalte für Nicht-Wissenschaftler:innen verständlich darstellen, ohne zu stark zu vereinfachen und an Genauigkeit und Tiefe zu verlieren.</p> <p>Das Paritätisches Bildungswerk Bremen, e.V. (PBW) ist eine Entwicklungspartnerschaft mit INES Analytics eingegangen, um die Software FAIR_solution als Analyseinstrument einzusetzen. Mittels der Software wurde datenbasiert geprüft, ob es beim PBW Gender-Gaps in Bezug auf Bezahlung, Karrierechancen, Arbeitszeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt.</p> <p>Bei der Analyse hat sich das PBW nicht nur auf die Diversity-Dimension Geschlecht beschränkt, sondern auch Herkunft, Alter und Behinderung berücksichtigt. Ziel war es intersektional mögliche Diskriminierungen oder diskriminierende Strukturen aufzudecken und im nächsten Schritt zu beseitigen. Begleitet wurde die Umsetzung der Maßnahme von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, der Arbeitnehmerkammer Bremen und der ZGF.</p> <p>PBW hat den Einsatz der Software als erkenntnisreich und lohnend empfunden, so dass der Verein INES Analytics 2025 erneut beauftragt hat und FAIR_solution weiterhin einsetzen wird.</p>
--	--

2) Unterstützung durch Sozialpartnerschaft

Dem Themenschwerpunkt ist derzeit insgesamt eine Maßnahme zugeordnet.

Maßnahme: fachlicher Austausch der Sozialpartner:innen (Maßnahme 8.2.1) (Vorhaben abgeschlossen)

Verantwortliche für die Umsetzung	alle fachlich relevanten Sozialpartner:innen
Umsetzungszeitraum	im Verlauf der Jahre 2023/2024; verstetigt
Ziele der Maßnahme	<ul style="list-style-type: none"> • informeller fachlicher Austausch von Meinungen, Erkenntnissen und Erfahrungen • Unterstützung eines gemeinsamen Engagements für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

<p>Stand der Zielerreichung</p>	<p>Seit Februar 2024 wird die Umsetzung und Ausgestaltung der Ziele der Landesstrategie Gendergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt und Entgeltgleichheit durch die Senatskommission „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“ begleitet.</p> <p>Ziel ist es, die bestehende ressortübergreifende Zusammenarbeit auf diesem Feld zu stärken sowie die Koordinierung und Steuerung der Umsetzungsprozesse und die Kontrolle der jeweiligen Maßnahmenfortschritte zu bündeln. Der Senatskommission gehören die folgenden Mitglieder an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Präsident des Senats (Vorsitz), • Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (stellvertretender Vorsitz), • Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, • Die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, • Die Senatorin für Kinder und Bildung, • Der Senator für Finanzen, • Die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft <p>Es ist außerdem die Einladung des Magistrats Bremerhaven zu den Sitzungen der Senatskommission vorgesehen.</p> <p>Mit der bereits etablierten Landesstrategie liegt ein umfassendes, in ressortübergreifendem Konsens und mit breitem gesellschaftlichen Schulterschluss erarbeitetes Maßnahmenpaket vor, auf dessen definiertem Zielrahmen die Arbeit der Senatskommission gründet.</p> <p>Dies soll im Dialog mit den Sozialpartner:innen und relevanten gesellschaftlichen Gruppen erfolgen. Zu diesem Zweck kann die Senatskommission in erweitertem Kreis mit Gästen tagen. Zu berücksichtigen sind dabei insbesondere folgende Partner:innen, die bereits in die Arbeitsgruppe „Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ eingebunden sind: Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Frau (ZGF); Landesfrauenrat Bremen und Bremer Frauenausschuss e.V.; Handelskammer Bremen; Handwerkskammer Bremen; DGB Bremen-Elbe-Weser; Arbeitnehmerkammer Bremen; Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.; Agentur für Arbeit; Jobcenter Bremen und Jobcenter Bremerhaven. Weitere Gäste können benannt werden.</p> <p>Im Rahmen der sog. Ressort-AG tagen pro Jahr die o.g. Institutionen mind. sechs Mal und bereiten die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt vor.</p> <p>Weiterhin sind in der Ressort-AG vertreten BPW Bremen e.V., RKW Bremen, FAW – Zentrale Frauenberatung Bremen und ZiBnet – Zentrale Frauenberatung Bremerhaven.</p>
--	--

4. Wo sieht der Senat die erheblichsten Abweichungen zwischen gesteckten Zielen und Zielerreichung innerhalb der Landesstrategie? Worin liegen die Ursachen für diese identifizierten Abweichungen?

An dieser Stelle können ausschließlich die insgesamt neun abgeschlossenen Maßnahmen bewertet werden. Bei der Beantwortung der Fragen 1 bis 3 wurde für die abgeschlossenen Maßnahmen Nr. 6.2.1, 6.2.2, 6.2.3, 6.3.5, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 8.1.3 und 8.2.1 der jeweilige *Stand der Zielerreichung* dargestellt. Dabei wird deutlich, dass sämtliche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden.

Sieben von den insgesamt neun abgeschlossenen Maßnahmen wurden nicht nur erfolgreich umgesetzt, sondern darüber hinaus auch verstetigt. Die verstetigten Maßnahmen sind: Nr. 6.2.1 (Öffentlichkeitskampagne zur Wertigkeit von Arbeitszeit und -leistung), Nr. 6.2.2 und 6.2.3 (Beratungsangebote für KMUs zu Vereinbarkeitsthemen v.a. mit Fokus auf Väterpolitik und weiblicher Führung in Teilzeit), Nr. 6.3.5 (Beratung für Frauen in der Promotions- oder Postdoc-Phase an der Uni Bremen), Nr. 6.4.3 (Sensibilisierung zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Weiterbildung) und Nr. 8.1.3 (Pilotanwendung eines Analyseverfahrens) und Nr. 8.2.1 (fachlicher Austausch der Wirtschafts- und Sozialpartner:innen).

5. Welche Verbindung hält der Senat und seine Behörden zu den ausbildungs- und arbeitsuchenden Frauen in Bremen, welche konkreten Angebote erreichen diese Frauen aus welcher Hand?

Die zentralen Anlaufstellen für die genannte Zielgruppe sind die Agentur für Arbeit, die Jobcenter in Bremen und Bremerhaven und die Jugendberufsagentur. Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration finanziert arbeitsmarktpolitische Projekte, die speziell auf Frauen ausgerichtet sind (vergleiche Beantwortung der Frage 6). Gleichzeitig sind es insbesondere die arbeitsmarktpolitischen Dienstleister:innen, die ihre Angebote aktiv bewerben. Darüber hinaus erfolgt punktuell auch eine direkte Zuweisung von Teilnehmenden bzw. Ratsuchenden durch die Agentur für Arbeit oder die Jobcenter.

6. Welche arbeitsmarktpolitischen Programme oder Projekte verfolgt der Senat aktuell, die explizit die Arbeitsmarktintegration bislang nicht erwerbstätiger Frauen zum Ziel haben?

Aktuell fördert die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration folgende arbeitsmarktpolitische Projekte, die sich explizit an Frauen richten:

Stadt Bremen:

- Projekt: Job und Kind – beides gelingt (JobKick Plus),
Träger: Waller Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH gemeinnützig
- Projekt: VIA-Nord – Vermittlung und Integration von Alleinerziehenden in Bremen Nord,
Träger: Berufsförderungswerk Friedehorst gGmbH
- Projekt: „gut beraten – gut starten“ – Beratung für Alleinerziehende,
Träger: Mütterzentrum Vahr e.V.
- Projekt: Qualifizierung rund um den Job
Träger: Mütterzentrum Osterholz-Tenever e.V.
- Projekt: Zentrale Frauenberatung,
Träger: Frauen Arbeits Welten gGmbH

Stadt Bremerhaven:

- Projekt: Perspektive KiTa für Migrantinnen,
Träger: Magistrat Bremerhaven, Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik
- Projekt: Modellprojekt für Alleinerziehende in Bremerhaven,
Träger: Magistrat Bremerhaven, Amt für kommunale Arbeitsmarktpolitik
- Projekt: Zukunft im Beruf – Frauenberatung in Bremerhaven ZiBnet,
Träger: Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH
- Projekt: FrauenSTÄRKEN Bremerhaven,
Träger: Weser-Ems Perspektiven e.V.
- Projekt: Frau, Schule und Beruf
Träger: Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH

7. Welche Indikatoren zieht der Senat zur Erfolgsmessung seiner „Landesstrategie“ heran; wie wird der Erfolg bestehender Projekte und Maßnahmen danach bewertet?

Die Maßnahmen der Landesstrategie sind mit spezifischen Zielen und Indikatoren hinterlegt. Die Zielerreichung wird fortlaufend überprüft; eine Darstellung der aktuellen Sachstände dazu findet sich in den Antworten auf die Fragen 1 bis 3.

8. Wie oft tagte die im April 2024 eingesetzte Senatskommission unter Vorsitz und Leitung des Bürgermeisters Bovenschulte bis dato? Bitte listen Sie hierzu die Tagungstermine und Themenschwerpunkte der Sitzungen im Einzelnen auf.

Bislang hat die Senatskommission sechsmal getagt:

Die erste Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt hat am 16. April 2024 stattgefunden. Der Schwerpunkt der Sitzung lag auf der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Sachstandsbericht der Landesstrategie Gendergerechtigkeit sowie dem Landesaktionsplan Alleinerziehende in Form einer Synopse. Die Senatskommission diskutierte die Weiterentwicklung der Landesstrategie und den Landesaktionsplan sowie die künftige Funktionsweise der Senatskommission.

Die zweite Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt fand am 4. Juni 2024 statt. Den Schwerpunkt der Sitzung bildete das Thema Verbesserte Einstiege in den Arbeitsmarkt. Dazu hielt die Arbeitnehmerkammer einen Input zu der Erwerbstätigenquote von Frauen.

Die dritte Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt tagte am 10. September 2024. Diese Sitzung behandelte als Schwerpunktthema der Anerkennung ausländischer Aus- und Berufsabschlüssen im Bundesland Bremen.

Die vierte Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt hat am 10. Dezember 2024 stattgefunden. Themenschwerpunkt auf dieser Sitzung war Entgeltgleichheit. Hierzu gab es einen Impulsvortrag zum Gender Pay Gap der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration und der Gender Pay Gap in der Wissenschaft wurde beleuchtet. Ebenfalls wurde das Thema verbesserte und niedrigschwellige Einstiege in die Beschäftigung von Frauen aufgerufen.

Die fünfte Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 25. März 2025 behandelte schwerpunktmäßig die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Alleinerziehende im Land Bremen. Dazu gab es einen Gastvortrag von Dr. René Böhme zu den Studienergebnissen vom Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen zur Lage der Alleinerziehender im Land Bremen.

Die sechste Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 24. Juni 2025 befasste sich als Schwerpunkt mit den Faktoren für Bremens unterdurchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote. Hier gab es einen Impulsvortrag von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Ebenfalls bildeten die Maßnahmen für Alleinerziehende im Land Bremen einen weiteren Schwerpunkt.

9. Welche Mitglieder und Gäste nahmen an den bisherigen und unter Beantwortung der Frage 6. aufgelisteten Zusammenkünften teil? Bitte hierzu Institution und namentlich Vertreterinnen und Vertreter ausweisen.

Mit der Einsetzung der Senatskommission für Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt hat der Senat beschlossen, dass folgende Mitglieder der Senatskommission angehören:

Der Präsident des Senats (Vorsitz), die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration (stellvertretender Vorsitz), die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation, die Senatorin für Kinder und Bildung, der Senator für Finanzen und die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft.

Der Senatskommission gehören gem. § 5 Abs. 2 der Geschäftsordnung (GO) des Senats die oben genannten Mitglieder des Senats persönlich an. Im Verhinderungsfall werden die Senator:innen durch deren Vertreter:innen im Amt vertreten. Im Weiteren wird zu den Sitzungen der Senatskommission regelmäßig der Magistrat Bremerhaven eingeladen.

Mindestens zweimal im Jahr soll die Sitzung der Senatskommission im erweiterten Kreis mit Gästen stattfinden. Die bisherigen Sitzungen haben alle im erweiterten Kreis mit Gästen getagt.

Die Liste der Gäste legt die Senatskommission per Beschluss fest. In ihrer konstituierenden Sitzung hat die Senatskommission folgende Gäste bestimmt: Zentralstelle Landesfrauenbeauftragte (ZGF), Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Landesfrauenrat Bremen – Bremer Frauenausschuss e.V., Agentur für Arbeit, Jobcenter Bremen, Jobcenter Bremerhaven, Arbeitnehmerkammer Bremen, Handelskammer Bremen, Handwerkskammer Bremen, Unternehmensverbände im Land Bremen e.V.

10. Welche konkreten Ergebnisse wurden im Einzelnen pro Zusammenkunft erzielt? Stellen Sie bitte die konkreten Ergebnisse mit Bezug zur „Landesstrategie Gender-gerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ und deren Ziele und Maßnahmen dar.

Ein erster „Sachstandsbericht zur Umsetzung der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ wurde dem Senat im Dezember 2023 vorgelegt. Bis dahin wurden elf der in der Landesstrategie formulierten Maßnahmen umgesetzt, weitere neun Maßnahmen befanden sich in Planung oder wurden bereits teilweise umgesetzt. Acht weitere Maßnahmen wurden geplant. Ein aktualisierter Sachstandsbericht mit Fortschreibung befindet sich derzeit in der Bearbeitung und ist zur Vorlage in der Sitzung der Senatskommission im Dezember 2025 geplant.

Ein weiterer wichtiger Beitrag zur Erreichung des Zieles von mehr Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt wird auch mit der Umsetzung des „Landesaktionsplans Alleinerziehende“ verfolgt. Die Bürgerschaft (Landtag) hat am 26. September 2019 das Landesprogramm Alleinerziehende beschlossen (Drucksache Nr. 20/61). Das Landesprogramm enthält 15 Forderungen in den Bereichen Arbeit, Soziales, Bildung und

Kinderbetreuung. Zwischen den Zielen und Maßnahmen der beiden Programme bestehen vielfältige Überschneidungen und Gemeinsamkeiten. In der Sitzung der Senatskommission vom 25.03.2025 wurde auf Basis einer Synopse von Landesstrategie und Landesaktionsplan schließlich beschlossen, die noch offenen Forderungen des Landesaktionsplans Alleinerziehende in die Landesstrategie Gendergerechtigkeit zu überführen und von dort über die Senatskommission weiter in der Umsetzung zu begleiten.

Alle bisherigen Beschlüsse der Senatskommission zur Verfolgung der Sachstände von Landesstrategie und Landesaktionsplan sind der Anlage eins zu dieser Antwort zu entnehmen.

11. Gelang nach Auffassung des Senats die avisierte ressortübergreifende Zusammenarbeit bei der Förderung von Frauen in Ausbildung und Arbeit sowie die Koordinierung und Steuerung der Umsetzungsprozesse im Rahmen der Senatskommission? Wenn ja, woran konkret werden die Fortschritte festgemacht? Wenn nein, warum nicht?

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt mit der begleitenden Ressort-AG stellen nach Überzeugung des Senats die wichtige und notwendige ressortübergreifende Zusammenarbeit sicher. Fachlich werden die Sitzungen der Senatskommission durch eine regelmäßig tagende Arbeitsgruppe der beteiligten Ressorts sowie den fachlich zuständigen Sozial- und Wirtschaftspartner:innen (Ressort-AG „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“) vorbereitet. Die Institutionen benennen hierfür jeweils verantwortliche Ansprechpartner:innen in ihrem Geschäftsbereich und entsenden diese in die Ressort-AG. Die ressortübergreifende Ressort-AG hat in ihren elf bisherigen Sitzungen die Sitzungen der Senatskommission vorbereitet und Vorschläge für die Themen der Senatskommission unterbreitet. Die Ressort-AG gibt es seit der Entwicklung der Landesstrategie im Februar 2022 und tagte bereits vor Entstehung der Senatskommission 9 Mal.

12. Welche konkreten Vorschläge bzw. Anregungen oder Forderungen wurden in den Zusammenkünften der Senatskommission von welchem Mitglied, welchem Gast eingebracht? Wie wurde damit im Einzelnen und im Weiteren verfahren?

Die Sitzungen der Senatskommission für Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt werden mit einem Beschlussprotokoll dokumentiert, ein Wortprotokoll wird nicht geführt. Die Sitzungen der Senatskommission werden in der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe, der Ressort-AG zur Senatskommission vor- und nachbereitet. In der Ressort-AG sind auch die Gäste vertreten. Themenvorschläge werden zur Vorbereitung der Senatskommission durch die Ressort-AG eingebracht. Die in der Ressort-AG eingebundenen Sozial- und Wirtschaftspartner:innen und Ressorts haben die Möglichkeit in die Ressort-AG Vorschläge, Anregungen, Themen und Forderungen einzubringen. Die Vorlagen der Ressorts stellen den Vorschlag des vorliegenden Ressorts dar und differenzieren darin nicht nach Urheber:innen einer Idee. Die Anregungen und Forderungen werden in der Ressort-AG aufgegriffen, beraten und zur weiteren Beratung und Beschlussfassung in der Senatskommission aufgerufen.

13. Welche konkreten Themen, Schwerpunkte, Anforderungen und Arbeitsaufträge wurden durch den Bürgermeister persönlich in seiner Verantwortung als Vorsitzender der Kommission eingebracht und abrechenbar erteilt?

Die Erstellung der Tagesordnung erfolgt durch die Senatskanzlei, in Abstimmung mit der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration sowie der Ressort-AG, über die Themen eingebracht werden können. Die Beratungen in der Senatskommission erfolgen grundsätzlich auf der Grundlage von einzelnen durch die Ressorts einzubringenden Vorlagen, die in der

ressortübergreifenden Arbeitsgruppe (der Ressort-AG) vorab beraten werden. Der Bürgermeister bringt sowohl seine Themen über die Geschäftsstelle und die mit der Senatskommission befassten Mitarbeiter:innen als auch über seine Beiträge in der Sitzung der Senatskommission ein. Eine persönliche Zuschreibung einzelner Anforderungen und Aufträge findet für kein Mitglied der Senatskommission statt, dies gilt auch für den Bürgermeister.

14. Welche weiteren Sitzungen der Senatskommission sind wann und zu welchen Themen und Schwerpunkten geplant? Bitte fügen Sie eine entsprechende Terminliste bei.

Für dieses Jahr ist eine weitere Sitzung der Senatskommission für Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 16.12.2025 terminiert. Als Schwerpunkt sind bislang die Themen Kinderbetreuung, ein aktualisierter Sachstands- und Fortschreibungsbericht zur Landesstrategie sowie ein Follow Up zum Prozess der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse geplant. Für die kommende Sitzung ist beabsichtigt, die Termine für 2026 zu verständigen. Es wird beabsichtigt, eine Sitzung im Quartal abzuhalten.

15. Was kosten den Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern frühere und künftige Sitzungen der Senatskommission sowie der Betrieb der Geschäftsstelle? Bitte alle damit verbundenen Kostenarten im Einzelnen ausweisen.

Die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Senatskommission für Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt erfolgt in der Senatskanzlei. Hier sind Mitarbeiter:innen in der Geschäftsstelle anteilig im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung auch mit dieser Senatskommission befasst. Eine eigene Geschäftsstelle ausschließlich für die Senatskommission für Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt gibt es nicht. In der Geschäftsstelle laufen insgesamt neun Gremien zusammen. Die Mitarbeiter:innen gehören zu der Senatskanzlei, so dass keine zusätzlichen Personalkosten entstehen. Die Kosten für die Durchführung der Sitzungen erbringt die Senatskanzlei aus ihrem regulären Etat, eine gesonderte Abrechnung oder spezifische Haushaltsstellen gibt es nicht.

Beschlussempfehlung:

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

Anhang zu Frage 10 (bisherigen Beschlüsse der Senatskommission zur Verfolgung der Sachstände von Landesstrategie und Landesaktionsplan):

1. Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 16.04.2024

TOP 5 Sachstandsbericht der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Synopse mit Landesaktionsplan Alleinerziehende

1. Die Senatskommission nimmt den aktualisierten Sachstandsbericht vom 10.04.2024 zur Umsetzung der „Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ zur Kenntnis.

2. Die offenen Forderungen Nr. 4, 5, 7, 10 und 13 aus dem „Aktionsplan Alleinerziehende“ (vgl. Anlage 2) werden in die zukünftige Arbeit der Ressort-AG und Senatskommission aufgenommen.

3. Die zukünftige Berichterstattung zu den Sachständen der Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ nimmt die unter Beschlussvorschlag Nr. 2 dargestellten Maßnahmen auf.

TOP 6 Präsentation Modellprojekte

Die Senatskommission nimmt den mündlichen Bericht der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz sowie den mündlichen Bericht der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration zur Kenntnis.

TOP 7 Diskussion / Weiterentwicklung der Landesstrategie

Die Senatskommission diskutiert die Weiterentwicklung von Landesstrategie und Landesaktionsplan und die künftige Funktionsweise der Senatskommission.

Auf Basis der Diskussion sollen in den künftigen Sitzungen folgende Themen behandelt werden: Verbesserte Einstiege in die Beschäftigung, Frauen mit Migrationsbiographie, Entgeltgleichheit, Vorbildrolle des öffentlichen Dienstes in Bremen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, verlässliche Ganztagsbetreuung von Kindern, Ausweitung der Tarifbindung, Zeit- und Leiharbeit. Außerdem sollen die Priorisierung und Auswertung bestehender Projekte und Maßnahmen inkl. Fragen der Finanzierung, die Art der Kontrolle von Projektfortschritten und die Sicherstellung messbarer Ergebnisse und die Meilensteinplanung diskutiert werden. Als zentrale Ziele der Senatskommission werden insbesondere die Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung und die Schließung des Gender-Pay-Gaps definiert.

2. Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 04.06.2024

TOP 3 Input Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven

Die Senatskommission nimmt den Bericht der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven zur Kenntnis.

TOP 4 Input Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Senatskommission nimmt den Bericht der Arbeitnehmerkammer Bremen zur Kenntnis.

Die Senatskommission bittet die Geschäftsführung der Senatskommission korrelierende Faktoren für Bremens unterdurchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote im Ländervergleich spätestens bis zur Sitzung im Dezember näher zu identifizieren und der Kommission über die Erkenntnisse zu berichten.

TOP 5 Verbesserte und niedrigschwellige Einstiege in die Beschäftigung von Frauen

Die Senatskommission nimmt den vorgelegten Bericht der Senatorin für Arbeit, Soziales und Integration zur Kenntnis.

Die Senatskommission bittet die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration spätestens bis zur Sitzung im Dezember um eine detaillierte Auswertung der Maßnahmen des Senats, der Jobcenter Bremen und Bremerhaven sowie der Agentur für Arbeit zum niedrigschwelligen Einstieg (von Frauen) in Beschäftigung für den Zeitraum 2021 bis 2023. Die schriftliche Auswertung sollte sowohl Auskunft über den jeweils erreichten Personenkreis (soweit möglich u.a. Geschlecht, Alter, Herkunft) als auch hinsichtlich ihrer konkreten Wirksamkeit einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration (erfolgreicher Abschluss der Maßnahme sowie Übergang in Erwerbstätigkeit) geben.

TOP 6 Anerkennung von ausländischen Ausbildungs- und Berufsabschlüssen im Bundesland Bremen

Die Senatskommission nimmt den vorgelegten Bericht der Senatorin für Kinder und Bildung zur Kenntnis.

Die Senatskommission bittet die Senatorin für Kinder und Bildung, in Abstimmung mit allen beteiligten Ressorts und zuständigen Stellen im Land Bremen, um einen detaillierten schriftlichen Bericht zur Quantifizierung der Anerkennungspraxis im Land Bremen zur nächsten Sitzung im September. Die Darstellung sollte möglichst über folgende Faktoren Aufschluss geben:

- Anzahl aller Anerkennungsverfahren im Land Bremen in den letzten fünf Jahren, differenziert nach Geschlecht, Alter und Herkunft sowie im Vergleich zum Bundesdurchschnitt;
- Anzahl aller erfolgreich durchgeführten Anerkennungsverfahren im Land Bremen, differenziert nach Geschlecht, Alter und Herkunft sowie im Vergleich zum Bundesdurchschnitt;
- Dauer der Anerkennungsverfahren im Land Bremen in den letzten fünf Jahren, differenziert nach Branchen und Berufsgruppen sowie im Vergleich zu den anderen Ländern und dem Bundesdurchschnitt.

Die Senatskommission setzt sich das Ziel, die Anerkennungsverfahren im Land deutlich zu vereinfachen und zu beschleunigen. Im Rahmen des Berichts sollen der Kommission entsprechend auch konkrete Vorschläge zur Optimierung, Digitalisierung, Vereinheitlichung und insbesondere zeitlichen Beschleunigung der Anerkennungsverfahren im Land Bremen vorgestellt sowie mögliche Gründe für unterschiedliche Anerkennungsquoten von Männern und Frauen dargestellt werden. Zudem ist zu prüfen, ob die Einrichtung einer Landeszentralstelle einen Beitrag zu den oben genannten Zielen leisten kann.

TOP 7 Mentoring-Programm für Frauen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung

1. Die Senatskommission stimmt der Aufnahme der neuen Maßnahme „Mentoring-Programm für Frauen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung“ in die Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit zu.
2. Die Senatskommission bittet die ZGF, weiterhin an der Projektskizze zu arbeiten und diese zu konkretisieren. Die Senatskommission bittet die ZGF, in der nächsten Sitzung der Senatskommission die finale Version inkl. Zusammensetzung des geplanten Träger-Verbundes und möglichen Finanzierungsquellen zu berichten.

3. Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 10.09.2024

TOP 3 Maßnahmen im Bereich der Förderung von Unternehmensgründungen

Die Senatskommission nimmt den Bericht der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation zur Kenntnis.

Die Senatskommission bittet die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation um detaillierte Zahlen im Bereich der Unternehmensgründung. Die Darstellung sollte möglichst über folgende Faktoren Aufschluss geben:

- Anzahl der Unternehmensgründungen im Land Bremen, differenziert nach Geschlecht;
- Anzahl der Unternehmensgründungen im Land Bremen für den wissenschaftlichen/forschungsnahen Bereich, differenziert nach Geschlecht;
- Anzahl der Unternehmensgründungen im Land Bremen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.

TOP 4 Mentoring-Programm für Frauen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung

Die Senatskommission nimmt den mündlichen Zwischenstandsbericht der Landesbeauftragten für Frauen, ZGF zur Kenntnis.

TOP 5 Anerkennung ausländischer Abschlüsse

TOP 5.1 Mündlicher Zwischenstandsbericht zu den Arbeitsaufträgen der Sitzung der Senatskommission vom 04.06.2024

Die Senatskommission nimmt den mündlichen Zwischenstandsbericht zu den Arbeitsaufträgen der Sitzung der Senatskommission vom 04.06.2024 zur Kenntnis.

TOP 5.2 Best practice: Bericht zur Anerkennungspraxis im Bereich der Anerkennung ausländischer Abschlüsse der Gesundheitsberufe mit Stand August 2024

Die Senatskommission nimmt den Bericht der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz zur Kenntnis.

Die Senatskommission bittet die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz um eine Checkliste zum Optimierungsprozess der Anerkennungspraxis, um diese als best practice mit den identifizierten Optimierungsschritten den anderen Ressorts zur Verfügung zu stellen. Die Senatskommission bittet die betroffenen Senatsressorts und weiteren Anerkennungsstellen ihre Verfahren anhand der Checkliste kritisch zu überprüfen und bei Bedarf entsprechend zu optimieren.

TOP 5.3 Bericht zum aktuellen Stand des KMK-Prozesses zur Optimierung der Anerkennungsverfahren; Anerkennung von ausländischen Ausbildungs- und Berufsabschlüssen im Bundesland Bremen

Die Senatskommission nimmt den Bericht der Senatorin für Kinder und Bildung zur Kenntnis. Die Senatskommission bittet die jeweils zuständigen Anerkennungsstellen um die Übermittlung eines statistischen Berichts, der möglichst die Anzahl der Anerkennungsverfahren im Land Bremen, differenziert nach Geschlecht, samt der Verfahrensdauer und der Anerkennungsquote darstellt sowie den Vergleich zum Bundesdurchschnitt enthält. Die Senatskommission bittet die Geschäftsführung die Ergebnisse der Kommission gesammelt zur Kenntnis zu geben.

Über die Einrichtung einer Zentralstelle für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse soll nach Abschluss der bundesgesetzlichen Reformen und auf Basis der weiteren Sachaufklärung durch die Anerkennungsstellen entschieden werden. Dabei ist insbesondere zu prüfen, welche Rolle dabei dem geplanten Welcome Center zukommen kann.

4. Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 10.12.2024

TOP 3 Entgeltgleichheit

TOP 3.1 Impulsvortrag zum Gender Pay Gap

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den Impulsvortrag der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration zur Kenntnis.

TOP 3.2 Umsetzungsstand der Maßnahme zur Ausübung der Vorbildfunktion der öffentlichen Unternehmen im Lande Bremen

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den vorgelegten Bericht des Senators für Finanzen zur Kenntnis und bittet um eine neue Vorlage des Sachstands nach Abschluss der noch offenen Prüfungen.

TOP 3.3 Mündlicher Zwischenstandsbericht zur EFRE-Maßnahme Gender-Diversity in KMUs

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den mündlichen Zwischenstandsbericht der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation zur Kenntnis.

TOP 3.4 Gender Pay Gap in der Wissenschaft

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den Bericht „Gender Pay Gap in der Wissenschaft“ in der Anlage 1 zur Kenntnis.

Die Senatskommission bittet die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft nach Fertigstellung der Studie in 2025 der Senatskommission über die Ergebnisse der Studie und mögliche Handlungsansätze zu berichten.

TOP 4 Verbesserte und niedrigschwellige Einstiege in die Beschäftigung von Frauen

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den Bericht „Verbesserte und niedrigschwellige Einstiege in die Beschäftigung von Frauen“ in der Anlage 1 zur Kenntnis.

TOP 5 Mündlicher Zwischenstandsbericht zu den Arbeitsaufträgen der Sitzung der Senatskommission vom 04.06.2024 zu den Gründen der niedrigen Erwerbsbeteiligung in Bremen

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den mündlichen Bericht der Senatskanzlei zur Kenntnis.

TOP 6 Maßnahmen im Bereich der Förderung von Unternehmensgründungen

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den vorgelegten Bericht der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation zur Kenntnis.

TOP 7 Fortschrittsbericht Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den Fortschrittsbericht zur Anerkennungspraxis im Land Bremen zur Kenntnis und bittet die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration um eine Verstärkung des Austausches zwischen den Anerkennungsstellen im Lande Bremen sowie um weitere Unterrichtung.

5. Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 25.03.2025

TOP 3 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Alleinerziehende im Land Bremen – Bilanz und Perspektiven

TOP 3.1 Gastvortrag von René Böhme zu den Studienergebnissen vom Institut Arbeit und Wirtschaft (Studie anbei)

1. Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den Bericht von Dr. René Böhme zur Kenntnis.

2. Die Senatskommission bittet die Ressort AG auf Basis der iaw-Ergebnisse zur Lage Alleinerziehender im Land Bremen um die Erarbeitung von konkreten Vorschlägen zur Verbesserung der Situation. Die Vorschläge sind der Senatskommission bis zur Sitzung am 24. Juni 2025 zur Beschlussfassung vorzulegen.

TOP 3.2 Aussprache und Überführung von Maßnahmen aus dem Landesprogramm Alleinerziehende in die Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

1. Die offene Forderung Nr. 4 des Aktionsplans Alleinerziehende („Akquisition von Unternehmen, die Ausbildungen in Teilzeit anbieten mit entsprechend angepassten Angeboten der Berufsschulen“) wird federführend durch die Unternehmensverbände

im Lande Bremen e.V. – unter Einbezug des gemeinsamen Arbeitgeberservices der Agentur für Arbeit und des Jobcenters sowie der Handels- und Handwerkskammer – noch einmal inhaltlich bewertet und aufbereitet. Dabei werden nachfolgende Maßnahme-Kriterien berücksichtigt werden: Ziel der Maßnahme, Gegenstand der Maßnahme, Verantwortliche für die Umsetzung, Finanzierung, Um-setzungszeitraum und Kriterien der Zielerreichung.

2. Die offene Forderungen Nr. 5 des Aktionsplans Alleinerziehende („Ausweitung von Ausbildungen in Teilzeit im schulischen Bereich, die in Länderhoheit liegen“) wird durch die Senatorin für Kinder und Bildung noch einmal inhaltlich geprüft und aufbereitet. Dabei werden nachfolgende Maßnahme-Kriterien berücksichtigt werden: Ziel der Maßnahme, Gegenstand der Maßnahme, Verantwortliche für die Umsetzung, Finanzierung, Umsetzungszeitraum und Kriterien der Zielerreichung.

3. Die offene Forderungen Nr. 7 des Aktionsplans Alleinerziehende („Ausweitung von (abschlussbezogenen) Weiterbildungen in Teilzeit“) wird durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration inhaltlich geprüft und aufbereitet. Dabei werden nachfolgende Maßnahme-Kriterien berücksichtigt werden: Ziel der Maßnahme, Gegenstand der Maßnahme, Verantwortliche für die Umsetzung, Finanzierung, Umsetzungszeitraum und Kriterien der Zielerreichung.

4. Die unter A. Problem dargestellten offenen Forderungen Nr. 10, Nr. 11, Nr. 13, Nr. 14 und Nr. 15 des Aktionsplans Alleinerziehende werden durch die Senatorin für Kinder und Bildung inhaltlich geprüft und aufbereitet. Die Forderungen werden ggf. mit den Maßnahmen aus der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit zusammengeführt, indem nachfolgende Maßnahme-Kriterien immer berücksichtigt werden: Ziel der Maßnahme, Gegenstand der Maßnahme, Verantwortliche für die Umsetzung, Finanzierung, Umsetzungszeitraum und Kriterien der Zielerreichung.

5. Der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt werden in der nächsten Sitzung am 24.06.2025 die ausformulierten und noch umzusetzenden Maßnahmen aus dem Landesprogramm Alleinerziehende vorgelegt.

TOP 4 Sachstandsbericht ESF Plus Arbeitsmarktförderung im Land Bremen

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den mündlichen Bericht der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration zur Kenntnis.

TOP 5 Mentorin-Programm für Frauen mit Migrationsbiografie und Fluchterfahrung

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den mündlichen Bericht der Landesbeauftragten für Frauen - ZGF zur Kenntnis.

6. Sitzung der Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt am 24.06.2025

TOP 3 Maßnahmen für Alleinerziehende im Land Bremen

TOP 3.1 Bericht der Ressort-AG Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu den Handlungsempfehlungen von Dr. René Böhme und der Überführung von Maßnahmen aus dem Landesprogramm Alleinerziehende in die Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

1. Die Forderung Nr. 4 (Akquisition von Unternehmen, die Ausbildungen in Teilzeit anbieten mit entsprechend angepassten Angeboten der Berufsschulen) aus dem Landesprogramm Alleinerziehende wird in die Landesstrategie aufgenommen. Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration wird gebeten, mit den relevanten Partner:innen eine entsprechende Umsetzungsskizze zu konzipieren und in der 8. Sitzung der Senatskommission am 16.12.2025 vorzulegen.
2. Die Forderungen Nr. 10 (Ausweitung von flexiblen Kinderbetreuungszeiten, insbesondere in Randzeiten und unterjährige Aufnahme von Kindern in den Betreuungseinrichtungen), 11 (Berücksichtigung der elterlichen Lage von Alleinerziehenden bei der Vergabe von Krippen-, Kita- und Hortplätzen) und 14 (Ausweitung flexibler Angebote nach dem Vorbild von Moki in Hemelingen auf andere Stadtteile unter Berücksichtigung der Angebote von Tagesmüttern und –vätern) aus dem Landesprogramm Alleinerziehende werden in die Landesstrategie aufgenommen. Die Senatorin für Kinder und Bildung wird gebeten, diese Forderungen und die unter den Beschlussvorschlägen 3 bis einschließlich 5 ergänzend dazu formulierten Arbeitsaufträge umzusetzen und die Ergebnisse in der nächsten Sitzung der Senatskommission am 02.09.2025 vorzulegen.
3. Die Senatskommission bittet die Senatorin für Kinder und Bildung gemeinsam mit der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration und den Jobcentern im Land Bremen die Familien bzw. Erziehungsberechtigten von bisher unversorgten, nicht angemeldeten Kindern durch gezielte Ansprache und Einrichtungswerbung für die Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuung zu gewinnen, insbesondere für Kinder mit diagnostiziertem Sprachförder- oder sonstigem Förderbedarf. Dabei soll zielgruppenspezifische Information und Beratung von Alleinerziehenden besonders berücksichtigt werden. Ein konkreter Maßnahme-Entwurf soll in der nächsten Sitzung der Senatskommission am 02.09.2025 vorgelegt werden.
4. Die Senatskommission bittet die Senatorin für Kinder und Bildung bis zum Kita-Jahr 2026/2027 sicherzustellen, dass ausgehend von der obersten Priorität des Kindeswohls

und dem Primat der Bedürfnisse und Bedarfe der Kinder bei der Kindertagesbetreuung und – aufbauend auf ausreichend zur Verfügung stehenden Betreuungskapazitäten - Kinder alleinerziehender Elternteile bei der Aufnahme in eine wohnort- oder berufsnahe Kindertagesstätte prioritär berücksichtigt werden und das Aufnahmeortsgesetz entsprechend anzupassen. Ein konkreter Maßnahme-Entwurf soll in der nächsten Sitzung der Senatskommission am 02.09.2025 vorgelegt werden. Hierbei ist auch die offene Forderung Nr. 11 des Landesprogramms Alleinerziehende zu beachten.

5. Die Senatskommission bittet die Mitglieder die Gäste und die Partner der Senatskommission, die vom Senat beschlossene Änderung des BremKTG zu unterstützen, um den Einsatz von Kindertagespflegepersonen auch für eine bessere Randzeitenbetreuung in Kitas zu nutzen, und sich dafür einzusetzen, dass die Träger der Kindertagesbetreuung von dieser Möglichkeit insbesondere auch im Interesse Alleinerziehender Gebrauch machen.

6. Die Senatskommission bittet die Senatorin für Kinder und Bildung nach der Sicherstellung des Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz in einem nächsten Schritt um die Erarbeitung von konkreten Vorschlägen, wie der Bedarf nach erweiterten Öffnungszeiten von Einrichtungen der Kindertagesbetreuung (in den sogenannten „Randzeiten“ - vor 08:00 und nach 16:00 Uhr) im Land Bremen gedeckt werden kann. Ein konkreter Maßnahme-Entwurf (inkl. Umsetzungszeitraum) soll in der nächsten Sitzung der Senatskommission am 02.09.2025 vorgelegt werden. Hierbei ist auch die offene Forderung Nr. 10 und Nr. 14 des Landesprogramms Alleinerziehende zu beachten.

7. Die Senatskommission bittet die Senatorin für Kinder und Bildung um die Erweiterung des Kitaanmeldeportals um das Such- und Vergabekriterium „Randzeitenbedarf“ (Betreuungsbedarf vor 08:00 und nach 16:00 Uhr) sowie um die Verbesserung des Matchings zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich ausgeweiteten Betreuungszeiten, bspw. durch Auflistung von Einrichtungen mit erweiterten Öffnungszeiten / „Randzeiten“-Betreuungsangebot über die Website der Senatorin für Kinder und Bildung und über weitere einschlägige Seiten. Ein konkreter Maßnahme Entwurf (inkl. Umsetzungszeitraum) soll in der nächsten Sitzung der Senatskommission am 02.09.2025 vorgelegt werden.

8. Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt bittet die Senatorin für Kinder und Bildung in Zusammenarbeit mit der Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration, den Jobcentern im Land Bremen sowie den Erziehungs- und Sozialberatungsstellen im Land Bremen zu prüfen, ob bestehende Beratungsangebote für (alleinerziehende) Eltern ggf. erweitert bzw. aufsuchend ausgestaltet oder in Kindertagesstätten in den Quartieren in Bremen und Bremerhaven angeboten werden können und der Kommission bis zum 02.09.2025 über die Ergebnisse der Prüfung zu berichten.

9. Die Senatskommission bittet die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration in Abstimmung mit der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz und der Agentur für Arbeit sowie den Jobcentern im Land Bremen bis zur 8. Sitzung der Senatskommission am 16.12.2025 zu prüfen, inwieweit die bestehenden gesundheitsbezogenen Angebote der Jobcenter im Land Bremen für (Allein)Erziehende dem Bedarf entsprechen und dies in einem Bericht vorzulegen.

10. Die Senatskommission bittet die Senatorin für Bau, Mobilität und Stadtentwicklung die Anstrengungen zum Schaffen der Voraussetzungen für einen Ausbau des Wohnraums für Familien fortzusetzen und dabei verstärkt auch passende Angebote für Alleinerziehende zu schaffen sowie gemeinsam mit den öffentlichen Wohnungsbaugesellschaften zu prüfen, ob ein begrenztes Wohnkontingent speziell für die Zielgruppe der Alleinerziehenden vorzuhalten. Über das Ergebnis der Prüfung soll in der Sitzung der Senatskommission im 02.09.2025 berichtet werden.

TOP 4 Faktoren für Bremens unterdurchschnittliche Frauenerwerbstätigenquote

TOP 4.1 Impuls von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch, Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt nimmt den mündlichen Bericht von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch zur Kenntnis.

TOP 4.2 Diskussion und Aussprache

Die Senatskommission Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt erörtert den Impuls von Prof. Dr. Bettina Kohlrausch. Die Ressort-AG wird gebeten, sich in einer der nächsten Sitzungen mit den Inhalten des Impulsvortrages von Frau Prof. Dr. Kohlrausch zu befassen.
