

**Große Anfrage  
der Fraktion Die Linke vom 02.10.2025  
und Mitteilung des Senats vom 09.12.2025**

**„Equal Pay und Equal Care – Wo stehen wir in Bremen?“**

**Vorbemerkung der Fragestellerin:**

„Frauen verdienen weiterhin deutlich weniger als Männer. Laut Statistischem Landesamt Bremen betrug der durchschnittliche Bruttostundenlohn 2024 bei Männern 26,50 Euro, bei Frauen nur knapp 22 Euro – das entspricht einem *Gender Pay Gap* von 17 Prozent und liegt damit leicht über dem Bundesdurchschnitt von 16 Prozent. Der *Equal Pay Day* fiel in diesem Jahr auf den 7. März - bis dahin arbeiteten Frauen praktisch unbezahlt.

Die Gründe hierfür fasst unter anderem die Arbeitnehmerkammer Bremen in ihrem KammerKompakt aus August 2025 zusammen. Ein Grund ist die im Vergleich viel zu niedrige Frauenerwerbsquote – im Land Bremen lag sie 2024 mit 67,2 Prozent bundesweit am niedrigsten. Zudem arbeiten Frauen, wenn sie erwerbstätig sind, häufiger in schlecht bezahlten Berufen, wie z.B. im Einzelhandel oder der Pflege. Ein weiteres Problem ist, dass sie häufiger in Teilzeit oder Minijobs arbeiten: Nur 42,2 Prozent der Frauen im Land Bremen sind in Vollzeit beschäftigt, bei Männern sind es hingegen 77,6 Prozent. Das liegt auch daran, dass Frauen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen müssen. Der aktuelle *Gender Care Gap* liegt laut statistischem Bundesamt bundesweit bei 44,3 Prozent – Frauen leisten im Schnitt also täglich 79 Minuten mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer.

Aber auch in vergleichbaren Arbeitsverhältnissen, also mit vergleichbaren Bildungsabschlüssen, Karrierestufen und mit gleichem Stundenumfang, verdienen Frauen immer noch durchschnittlich etwa 3 Prozent weniger als Männer (sogenannter bereinigter *Gender Pay Gap*). Zusätzlich sind Frauen auch deutlich seltener in Führungspositionen vertreten. 2025 waren laut der Arbeitnehmerkammer Bremen nur 19,4 Prozent der Führungspositionen im Land Bremen weiblich besetzt – bundesweit steht Bremen damit an letzter Stelle.

Die strukturelle Benachteiligung behindert nicht nur berufliche Aufstiegschancen, sondern auch die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen. Dies wiederum führt dazu, dass Frauen zum Beispiel häufiger von Armut bedroht sind oder sich schwerer aus heterosexuellen Beziehungen – auch aus gewalttätigen Partnerschaften, lösen können, obwohl sie es wollen.

Diese Benachteiligung und die daraus resultierenden Folgen betreffen nicht alle Frauen gleichermaßen. Migrantisierte Frauen (Frauen, die gesellschaftlich als „nicht zugehörig“ markiert werden, unabhängig von der eigenen Herkunft), Frauen mit Behinderung, alleinerziehende Frauen, armutsbetroffene Frauen oder nicht cis-geschlechtliche Frauen (bspw. trans\* Frauen) erleben deutlich höhere Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt und sind überdurchschnittlich oft in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig. So liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit einem sogenannten Migrationshintergrund im Land Bremen mit 53 Prozent nochmals deutlich unter der durchschnittlichen Frauenerwerbsquote und Frauen mit Behinderung sind bundesweit mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Während sich zudem die Zahl der Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die ausschließlich in Minijobs arbeiten, zuletzt reduziert hat im Land Bremen, bleibt die Zahl der Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in solchen prekären Verhältnissen stabil. An dieser Stelle wirken verschiedene Diskriminierungsfaktoren zusammen - der bloße Vergleich von Männern und Frauen ist daher nicht ausreichend, um diese Ungleichheiten aufzudecken und zu adressieren.

Viele dieser Diskriminierungsformen bleiben bisher jedoch noch weitestgehend unsichtbar, weil es an einer ausreichend spezifischen Datengrundlage mangelt. So etwa im Fall queerer Menschen, deren Lebensrealitäten in statistischen Erhebungen meist nicht abgebildet werden, da diese überwiegend nur binär nach „Mann“ und „Frau“ unterscheiden, oder durch den Begriff „Migrationshintergrund“, welcher eine sehr große und heterogene Gruppe an Menschen zusammenfasst und damit eine detailliertere Betrachtung verhindert.

Das Land Bremen hat in den letzten Jahren bereits wichtige Maßnahmen ergriffen, um den beschriebenen strukturellen Benachteiligungen zu begegnen, unter anderem mit der *Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit* (2022) sowie dem *Aktionsplan Alleinerziehende* (2019). Die ressortübergreifende Umsetzung beider Programme wird seit 2024 durch eine Senatskommission begleitet, die auch für deren Weiterentwicklung und Controlling zuständig ist. Ziel ist unter anderem eine engere Verzahnung beider Strategien. Seit 2020 gibt es das Diversity Management, um den bremischen öffentlichen Dienst vielfältig, chancengerecht und diskriminierungsfrei auszugestalten und 2025 startete die Initiative „*Vielfalt vor! Frauen | Migration | Arbeit*“ der ZGF zur Förderung der Erwerbsintegration von Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund. Mit der Novellierung des *Landesgleichstellungsgesetzes* 2023 wurde zudem die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gestärkt und ein Prüfauftrag verabredet, um alle Geschlechter im Landesgleichstellungsgesetz angemessen zu berücksichtigen.

Trotz dieser Fortschritte bleibt viel zu tun - auch auf Bundesebene. So ist das 2017 eingeführte Entgelttransparenzgesetz, das den Gender Pay Gap verringern sollte, noch zu löchrig. Beispielsweise gilt es erst bei Unternehmen mit mehr als 200 Personen. Zwei Drittel aller Frauen werden davon gar nicht erfasst, weil sie in kleineren Betrieben arbeiten. Auch bei Verstößen muss schärfer sanktioniert werden. Länder wie Schweden oder die Niederlande sind hier weiter als Deutschland. Die bestehenden Maßnahmen müssen konsequent weiterentwickelt werden und Mehrfachdiskriminierung dabei berücksichtigen.“

## **Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:**

### **1. Wie haben sich der unbereinigte und bereinigte Gender Pay Gap im Land Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt (bitte Land und Stadtgemeinden angeben)?**

Der **unbereinigte Gender Pay Gap** ist im Zeitraum von 2014 bis 2024 von rund 25 auf rund 17 Prozent gesunken. Die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste betrugen im Jahr 2024 für Frauen 21,96 Euro und für Männer 26,56 Euro (Quelle: Statistisches Bundesamt). Der unbereinigte Gender Pay Gap beschreibt den durchschnittlichen Verdienstunterschied zwischen allen beschäftigten Frauen und Männern, ohne Unterschiede in folgenden Faktoren zu berücksichtigen: Arbeitszeit (Teilzeit vs. Vollzeit), Beruf und Branche, Qualifikation, Berufserfahrung, Hierarchieebene / Führungspositionen oder Erwerbsunterbrechungen (z. B. Elternzeit).

Der **bereinigte Gender Pay Gap** beschreibt den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation. Dieser hat sich im Land Bremen zwischen 2014 und 2024 von acht auf drei Prozent verringert (Quelle: Statistisches Landesamt Bremen).

Nach Auskunft des Statistischen Landesamtes Bremen sind Angaben für die beiden Stadtgemeinden aus methodischen Gründen nicht möglich.

Die Entwicklung des unbereinigten und des bereinigten Gender Pay Gaps seit 2006 für das Land Bremen sowie für Deutschland insgesamt ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.																			
Gender Pay Gap im Zeitverlauf (2006 bis 2024) in Prozent (gerundet)																			
Gebiet	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Unbereinigter Gender Pay Gap																			
Bremen	25	27	27	24	24	24	27	25	25	25	24	24	23	25	22	22	20	19	17
Gesamt-deutsch-land	23	23	23	23	22	22	23	22	22	22	21	20	20	19	18	18	18	18	16
Bereinigter Gender Pay Gap																			
Bremen	x	x	x	x	x	x	x	x	8	x	x	x	7	x	x	x	6	7	3
Gesamt-deutsch-land	x	x	x	x	x	x	x	x	6	x	x	x	6	x	x	x	7	6	6
<b>Quelle:</b> Statistisches Bundesamt und Statistisches Landesamt Bremen, Grundlage 2006-2021: Verdienststrukturerhebungen, fortgeschrieben anhand der vierteljährlichen Verdiensterhebung / Grundlage ab 2022: Verdiensterhebung, 2022 Bruch in der Zeitreihe; x = keine Angaben verfügbar.																			

**2. Welche Daten/Informationen liegen zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern im Land Bremen vor? Gibt es Erkenntnisse darüber, wie sich der Gender Care und Gender Pension Gap im Land Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt haben (bitte Land und Stadtgemeinden angeben)?**

Zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit sowie zur Entwicklung des Gender Care und Gender Pension Gap im Land Bremen und in den Stadtgemeinden liegen dem Statistischen Landesamt Bremen keine Informationen vor.

Die Arbeitnehmerkammer im Land Bremen befasst sich jedoch regelmäßig mit dem Gender Care Gap sowie dem Gender Pension Gap und hat zur Beantwortung der Fragestellung den nachfolgenden Beitrag zur Verfügung gestellt, dessen Inhalte der Senat teilt.

**Gender Care Gap:** Im Hinblick auf die Kinderbetreuung bei den 21 % der Befragten mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt lassen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern beobachten: Während im Land Bremen 61 % (Stadt Bremen: 60 %, Bremerhaven: 65 % – hier ist anzumerken, dass nur wenige Personen mit Kindern aus Bremerhaven an der Umfrage teilgenommen haben) der Frauen angeben, dass sie vorwiegend für die Kinderbetreuung alleine zuständig sind, sind dies bei den Männern lediglich 8 % (Stadt Bremen: 9 %, Bremerhaven: unter 1 %).

Nur ein geringer Anteil der Frauen (Land: 6 % / Stadt Bremen: 7 %, Bremerhaven: 0 %) gibt hingegen an, dass sie nicht vorwiegend für die Kinderbetreuung zuständig sind. Bei den männlichen Befragten ist dies fast ein Drittel (Land: 32 % / Stadt Bremen: 32 %, Bremerhaven: 37 %).

Gemäß den Angaben der Befragten haben 21 % Angehörige, die pflegebedürftig sind (weiblich: 24 %, männlich: 19 %). Davon sind wiederum 21 % (Land: Frauen: 27 %, Land: Männer: 14 % / Stadt Bremen: 27/13 % / Bremerhaven: 29/20 %) vorwiegend selbst für die Betreuung zuständig.

Fragen zur Aufteilung von Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung wurden 2025 neu in die Befragung aufgenommen. Daher können leider keine Aussagen über Veränderungen über die Zeit auf Basis der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ getroffen werden.

**Gender Pension Gap:** Zahlen zum Gender Pension Gap lassen sich aus der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ nicht ableiten. Allerdings wurde erhoben, inwieweit die Beschäftigten einerseits glauben, ihren derzeitigen Beruf oder ihre Tätigkeit bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können.

Zusätzlich wurde gefragt, ob sie glauben, später gut von der gesetzlichen Rente leben zu können. 72 % der Männer gehen davon aus, dass sie ihre aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können. Unter den Frauen sind dies nur 68 %. Die überwiegende Mehrheit von 84 % geht nicht davon aus, gut von der gesetzlichen Rente leben zu können. Bei den Frauen ist der Anteil mit 86 % noch etwas höher als unter den männlichen Befragten (82 %).

### 3. Wie hat sich die Erwerbstätigenquote von Frauen in den letzten zehn Jahren im Vergleich zu Männern entwickelt (bitte Land und Stadtgemeinden angeben)?

In der nachfolgenden Tabelle sind auf Basis der Angaben des Statistischen Landesamtes Bremen die gewünschten Daten dargestellt. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Werte im Zeitverlauf aufgrund mehrerer methodischer Umstellungen nur eingeschränkt miteinander vergleichbar sind (vgl. Anmerkungen unter der Tabelle).

Erwerbstätigenquoten <sup>1</sup> (15 bis unter 65 Jahre) nach Region und Geschlecht in Prozent, 2011 bis 2024									
Jahr	Land Bremen			Stadt Bremen			Stadt Bremerhaven		
	Insge- samt	Männer	Frauen	Insge- samt	Männer	Frauen	Insge- samt	Männer	Frauen
2024	71,0	75,2	66,8	72,4	76,7	67,9	64,2	67,1	61,3
2023	70,8	75,2	66,3	72,2	76,2	67,9	64,3	70,0	58,4
2022	69,7	72,6	66,6	70,2	72,8	67,6	67,1	72,0	61,6
2021	69,5	72,0	67,0	70,8	73,6	68,0	63,0	64,2	61,7
2020	70,5	73,1	67,8	.	.	.	.	.	.
2019	71,9	75,7	67,8	71,9	75,7	68,0	71,5	75,5	66,9
2018	71,4	74,8	67,9	71,9	75,4	68,3	68,8	71,7	65,6
2017	71,7	74,5	68,7	72,8	75,5	70,0	65,8	69,8	61,3
2016	71,1	74,7	67,3	72,3	75,3	69,2	62,1	68,3	55,7
2015	67,9	70,7	65,0	68,7	71,0	66,4	63,3	68,0	58,2
2014	68,2	71,2	65,2	68,7	71,5	65,9	65,7	68,8	62,1
2013	67,5	71,0	64,0	68,2	72,0	64,4	63,8	65,5	62,0
2012	68,3	72,8	63,8	69,0	73,5	64,5	63,7	67,9	59,1
2011	67,1	70,1	64,0	67,6	70,4	64,9	63,8	68,1	59,1

**Quelle:** Arbeitskräfteerhebung. Statistisches Bundesamt / Statistisches Landesamt Bremen

**Anmerkungen:**

<sup>1</sup>: Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren an der Bevölkerung derselben Altersgruppe. Die Quote bezieht sich auf Personen in Privathaushalten, ohne Grundwehr- und Zivildienstleistende.

**Ab 2010:** erfolgte eine Anpassung der Definition des Erwerbsstatus an internationale Vorgaben (geänderte Behandlung von Personen, die mehr als drei Monate vom Arbeitsplatz abwesend sind.) Um die zeitliche Vergleichbarkeit zu gewährleisten wurden alle Daten ab 2005 rückwirkend an diese Vorgaben angepasst.

**Ab 2011:** geänderte Erfassung des Erwerbsstatus; Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011, davor Volkszählung 1987 beziehungsweise zentrales Einwohnerregister der ehemaligen DDR.

**Ab 2016:** aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis des Zensus 2011.

**Ab 2017:** Bevölkerung in Privathaushalten (ohne Gemeinschaftsunterkünfte).

Ab 2020: Neuregelung des Mikrozensus (siehe Hinweise zum Mikrozensus ab 2020), keine regionalen Ergebnisse

**Ab 2021:** geänderte Erfassung des Erwerbsstatus; Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022.

**Ab 2024:**

Erstergebnis.

Aufgrund mehrerer methodischer Umstellungen sowie durch Sondereffekte im Kontext der Bevölkerungsentwicklung ist die Vergleichbarkeit der Mikrozensusergebnisse nur eingeschränkt möglich.

#### 4. Wie hat sich die Teilzeitquote von Frauen und Männern über die letzten zehn Jahre entwickelt (bitte Land und Stadtgemeinden angeben)?

Im Land Bremen ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten zwischen 2015 und 2025 deutlich gestiegen. Dieser Anstieg zeigt sich sowohl am Arbeitsort als auch am Wohnort. Besonders auffällig ist der große Unterschied zwischen den Geschlechtern: Frauen arbeiten weiterhin wesentlich häufiger in Teilzeit als Männer. Während 2025 über die Hälfte der beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeitet, liegt der Anteil bei Männern deutlich darunter und erreicht nur etwa ein Drittel dieses Wertes. In Bremerhaven sind die Teilzeitquoten durchgehend etwas höher als in Bremen-Stadt. Insgesamt verdeutlichen die Zahlen, dass Teilzeitbeschäftigung im Land Bremen weiterhin vor allem Frauen betrifft und in allen Regionen langfristig zunimmt.

##### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach dem Geschlecht - Anteil Teilzeitbeschäftigte in %

Geschlecht	Stichtag	Davon		
		Land Bremen	Bremen, Stadt	Bremerhaven, Stadt
		Anteil Teilzeitbeschäftigte an Insgesamt in %		
Insgesamt	31.03.2015	27,9	28,4	25,4
	31.03.2016	28,2	28,7	25,4
	31.03.2017	28,7	29,2	26,1
	31.03.2018	29,4	29,4	29,6
	31.03.2019	29,6	29,6	29,5
	31.03.2020	29,9	29,8	30,7
	31.03.2021	30,4	30,3	31,1
	31.03.2022	30,7	30,6	31,5
	31.03.2023	30,9	30,6	32,5
	31.03.2024	31,3	31,0	33,0
	31.03.2025	31,7	31,4	33,5

<b>Männer</b>	31.03.2015	11,9	12,4	9,4	
	31.03.2016	12,4	13,0	9,6	
	31.03.2017	12,8	13,4	10,0	
	31.03.2018	13,6	13,8	12,0	
	31.03.2019	13,7	13,9	12,0	
	31.03.2020	13,8	13,9	13,2	
	31.03.2021	14,5	14,6	13,8	
	31.03.2022	14,6	14,7	14,1	
	31.03.2023	14,9	14,8	15,4	
	31.03.2024	15,2	15,1	15,8	
	31.03.2025	15,7	15,6	16,4	
<b>Frauen</b>	31.03.2015	48,0	48,5	45,7	
	31.03.2016	48,2	48,7	45,9	
	31.03.2017	48,9	49,3	46,8	
	31.03.2018	49,5	49,8	48,2	
	31.03.2019	49,7	50,0	47,9	
	31.03.2020	50,2	50,5	48,5	
	31.03.2021	50,3	50,6	48,8	
	31.03.2022	50,8	51,1	49,4	
	31.03.2023	51,0	51,2	50,1	
	31.03.2024	51,4	51,5	50,7	
	31.03.2025	51,9	52,1	51,2	
<b>Quelle:</b> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Land Bremen, Städte Bremen und Bremerhaven (Gebietsstand September 2025); Zeitreihe zum Stichtag 31.03., Datenstand: September 2025; Im Dezember 2023 erfolgte eine partielle Revision der Wohn- und Arbeitsortangaben in der Beschäftigungsstatistik					

<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort nach dem Geschlecht - Anteil Teilzeitbeschäftigte in %</b>				
<b>Geschlecht</b>	<b>Stichtag</b>	<b>Davon</b>		
		<b>Land Bremen</b>	<b>Bremen, Stadt</b>	<b>Bremerhaven, Stadt</b>
		<b>Anteil Teilzeitbeschäftigte an Insgesamt in %</b>		
<b>Insgesamt</b>	31.03.2015	30,7	31,3	27,7
	31.03.2016	31,3	31,9	27,7
	31.03.2017	31,7	32,4	28,0
	31.03.2018	32,4	33,1	28,9
	31.03.2019	32,5	33,3	28,3
	31.03.2020	32,9	33,7	28,7
	31.03.2021	33,2	33,9	29,4
	31.03.2022	33,5	34,1	30,4
	31.03.2023	33,7	34,1	31,3
	31.03.2024	34,0	34,5	31,5
	31.03.2025	34,7	35,2	32,1
<b>Männer</b>	31.03.2015	14,8	15,3	12,2
	31.03.2016	15,3	16,0	12,0
	31.03.2017	15,9	16,6	12,5
	31.03.2018	16,7	17,4	13,3
	31.03.2019	16,8	17,7	12,8
	31.03.2020	17,2	18,0	13,2
	31.03.2021	17,8	18,5	14,1
	31.03.2022	18,1	18,6	15,4

	31.03.2023	18,3	18,7	16,5
	31.03.2024	18,5	18,9	16,6
	31.03.2025	19,1	19,5	17,3
<b>Frauen</b>	31.03.2015	49,2	49,6	47,1
	31.03.2016	49,9	50,4	47,6
	31.03.2017	50,4	50,8	48,2
	31.03.2018	51,1	51,4	49,1
	31.03.2019	51,3	51,7	48,8
	31.03.2020	51,6	52,2	48,7
	31.03.2021	51,8	52,2	49,3
	31.03.2022	52,3	52,7	50,1
	31.03.2023	52,5	52,9	50,6
	31.03.2024	52,9	53,3	51,1
	31.03.2025	53,7	54,1	51,6
<b>Quelle:</b> Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Land Bremen, Städte Bremen und Bremerhaven (Gebietsstand September 2025); Zeitreihe zum Stichtag 31.03., Datenstand: September 2025; Im Dezember 2023 erfolgte eine partielle Revision der Wohn- und Arbeitsortangaben in der Beschäftigungsstatistik				

**5. Wie hat sich der Frauenanteil insgesamt und in Führungspositionen im öffentlichen Dienst im Land Bremen und den beiden Stadtgemeinden über die letzten zehn Jahre entwickelt (bitte differenzieren nach Kernverwaltung, nachgeordnete Dienststellen und Behörden, Eigenbetriebe und öffentliche Gesellschaften)?**

**Land- und Stadtgemeinde Bremen:**

Die Leitungsfunktionen der Land- und Stadtgemeinde Bremen werden nur alle zwei Jahre für die Berichterstattungen in den Personalberichten (Personalstrukturbericht sowie LGG-Bericht) ausgewertet, weshalb diese in den Tabellen 1 und 2 im Zwei-Jahres-Rhythmus aufgeführt werden. Die Aufschlüsselung der Leitungsfunktionen nach senatorischen/obersten Dienststellen, zugeordneten Dienststellen, Schulen, Kernverwaltung sowie Ausgliederungen orientiert sich an den Auswertungen in den genannten Personalberichten. Zu den senatorischen/obersten Dienststellen zählen neben den senatorischen Dienststellen auch der Rechnungshof, die Bremische Bürgerschaft, die Senatskanzlei, die ZGF und die LfDI. Zu den Ausgliederungen gehören die Hochschulen, die Universität, die Museen, die bremischen Eigenbetriebe und die Anstalten des öffentlichen Rechts.

Sowohl die Frauenanteile insgesamt als auch die Frauenanteile in Führungspositionen sind von 2014 bis 2024 angestiegen. Im Jahr 2024 ist über die Hälfte der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Die Schulen der Kernverwaltung weisen sowohl den höchsten Frauenanteil am Bestand als auch den höchsten Frauenanteil an Führungspositionen auf. In den zugeordneten Dienststellen ist der Frauenanteil an Führungspositionen am geringsten, hat sich jedoch seit 2014 im Vergleich zu den anderen Bereichen am stärksten erhöht.

**Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile insgesamt in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen**

<b>Kernverwaltung und Ausgliederungen Stadt- und Landgemeinde Bremen</b>	<b>Frauen- anteil insgesamt 2014</b>	<b>Frauen- anteil insgesamt 2016</b>	<b>Frauen- anteil insgesamt 2018</b>	<b>Frauen- anteil insgesamt 2020</b>	<b>Frauen- anteil insgesamt 2022</b>	<b>Frauen- anteil insgesamt 2024</b>
Senatorische /oberste Dienststellen	57,5%	58,9%	60,0%	60,3%	61,2%	61,8%
zugeordnete Dienststellen	45,7%	47,6%	48,3%	49,4%	50,6%	51,8%
Schulen Kernverwaltung	69,6%	70,2%	70,0%	70,3%	70,7%	70,3%
Ausgliederungen	60,5%	60,9%	61,6%	61,1%	60,6%	60,5%
<b>Bereiche gesamt</b>	<b>57,3%</b>	<b>58,2%</b>	<b>59,0%</b>	<b>59,4%</b>	<b>59,7%</b>	<b>60,3%</b>

**Quelle:** Der Senator für Finanzen



**Tabelle 2: Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen**

Kernverwaltung und Ausgliederungen Stadt- und Landgemeinde Bremen	Frauen-anteil an Führungspositionen 2014	Frauen-anteil an Führungspositionen 2016	Frauen-anteil an Führungspositionen 2018	Frauen-anteil an Führungspositionen 2020	Frauen-anteil an Führungspositionen 2022	Frauen-anteil an Führungspositionen 2024
Senatorische /oberste Dienststellen	43,8%	42,2%	44,7%	47,3%	48,3%	50,1%
zugeordnete Dienststellen	32,1%	30,7%	38,9%	39,4%	42,6%	44,4%
Schulen Kernverwaltung	65,2%	66,2%	69,8%	68,9%	70,4%	68,2%
Ausgliederungen	47,6%	49,3%	52,6%	53,9%	53,3%	52,1%
<b>Bereiche gesamt</b>	<b>44,0%</b>	<b>42,8%</b>	<b>47,7%</b>	<b>48,8%</b>	<b>50,1%</b>	<b>50,7%</b>

**Quelle:** Der Senator für Finanzen

In den Mehrheitsgesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (GmbH, KG und AG) wurden die Frauenanteile gesamt anhand des Beschäftigungsvolumens berechnet (Tabelle 3), die Frauenanteile an den Führungspositionen nach Köpfen (Tabelle 4).

Im Jahr 2014 lagen zu Führungspositionen noch keine Daten vor; die Daten der Gesundheit Nord gGmbH (GeNo) sind erst ab 2016 enthalten. Für das Jahr 2024 lagen zum Zeitpunkt der Großen Anfrage noch keine Daten zum Beschäftigungsvolumen sowie zur 2. und 3. Leitungsebene vor.

Sowohl der Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen der bremischen Mehrheitsgesellschaften als auch der Frauenanteil an Führungspositionen insgesamt hat sich seit 2014 leicht erhöht (2024 ausgenommen, da hier nur die Daten der Geschäftsführungen vorlagen).

Der Frauenanteil in den Geschäftsführungen zeigt die größere Entwicklung von 17,8 % (2014) zu 35,8 % im Jahr 2024, während sich die Frauenanteile in den Leitungsebenen 2 und 3 nur geringfügig erhöht haben.

**Tabelle 3: Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen bremischer Mehrheitsbeteiligungen (GmbH, KG, AG / Stadt und Land Bremen, in VZE)**

Bremische Mehrheitsgesellschaften	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen	39,6%	39,1%	38,4%	40,3%	39,7%	39,9%	39,7%	40,0%	41,4%	41,5%	-

**Quelle:** Der Senator für Finanzen

**Tabelle 4: Frauenanteil der Geschäftsführungen sowie in den Leitungsebenen 2 und 3 bremischer Mehrheitsbeteiligungen (GmbH, KG, AG / Stadt und Land Bremen, in Köpfen)**

Bremische Mehrheitsgesellschaften	2014	2015*	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Frauenanteil Geschäftsführungen	-	17,8%	21,4%	26,8%	26,1%	22,2%	23,7%	28,9%	33,7%	33,7%	35,8%
Frauenanteil Leitungsebene 2 und 3	-	26,1%	39,8%	41,9%	40,5%	40,5%	38,9%	40,2%	41,3%	42,1%	-
<b>Insgesamt</b>	<b>-</b>	<b>24,9%</b>	<b>38,7%</b>	<b>41,1%</b>	<b>39,7%</b>	<b>39,5%</b>	<b>38,1%</b>	<b>39,6%</b>	<b>40,9%</b>	<b>41,5%</b>	<b>35,8%</b>

\*2015 ohne Daten der GeNo

**Quelle:** Der Senator für Finanzen

## Stadt Bremerhaven

In den Ämtern des Magistrats Bremerhaven (mit Wirtschaftsbetrieben) ist der Frauenanteil am Gesamtpersonal zwischen 2016 und 2024 kontinuierlich gestiegen. Er erhöhte sich von 57,3 % im Jahr 2016 auf 62,4 % im Jahr 2024. Auch die Zahl der beschäftigten Frauen nahm absolut zu, während die Zahl der männlichen Beschäftigten leicht zurückging.

Bei den Leitungsfunktionen zeigt sich hingegen ein weniger klarer Trend: Der Frauenanteil schwankte im Zeitraum von 2016 bis 2024 zwischen 43,8 % und 49,2 % und lag 2024 bei 47,1 %.

Insgesamt ist damit ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils im Personalbestand erkennbar, während die Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen zwar verbessert, aber weiterhin schwankend ist.

In den folgenden Übersichten fehlen in manchen Jahren die Angaben. In diesen Jahren wurde keine Datenerhebung durchgeführt.

**Tabelle 5: Ämter des Magistrat Bremerhaven mit Wirtschaftsbetrieben, Beschäftigte**

Jahr	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in %
2015	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2016	2144	2879	5023	57,3
2017	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2018	2355	3264	5619	58,1
2019	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2020	2268	3364	5632	59,7
2021	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2022	2246	3451	5697	60,6
2023	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2024	2193	3635	5828	62,4

Quelle: Magistrat Bremerhaven

**Tabelle 6: Ämter des Magistrat Bremerhaven mit Wirtschaftsbetrieben, Leitungsfunktionen**

Jahr	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in %
2015	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2016	181	141	322	43,8
2017	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2018	180	174	354	49,2
2019	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
2020	163	147	310	47,4
2021	184	159	343	46,4
2022	209	168	377	44,6
2023	197	189	386	49,0
2024	213	190	403	47,1

Quelle: Magistrat Bremerhaven

In den Mehrheitsbeteiligungen der Stadt Bremerhaven zeigt sich beim Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen ein insgesamt heterogenes Bild: Je nach Unternehmen und Jahr schwanken die Anteile deutlich, teilweise zwischen klar weiblich dominierten Bereichen wie

der Schuldner- und Insolvenzberatung oder dem medizinischen Versorgungszentrum und Branchen mit sehr niedrigen Frauenanteilen wie der Verkehrs- oder Versorgungswirtschaft. Insgesamt lassen die Daten eine leichte Tendenz zur Stabilisierung oder Erhöhung der Frauenanteile in vielen Beteiligungen erkennen.

Bei den Geschäftsführungen fällt die Entwicklung eindeutiger aus: Der Frauenanteil lag zwischen 2015 und 2020 konstant bei 16,7 %, stieg ab 2021 kontinuierlich an und erreichte 2023 rund 27 %, ein Niveau, das auch 2024 und 2025 gehalten wurde. Damit haben sich sowohl weibliche Repräsentanz als auch Führungsteilhabe in den Beteiligungsunternehmen Bremerhavens im Zeitverlauf merklich verbessert.

In den folgenden Übersichten fehlen in manchen Jahren die Angaben. In diesen Jahren wurde keine Datenerhebung durchgeführt.

**Tabelle 7: Frauenanteil in % am Beschäftigungsvolumen der Mehrheitsbeteiligungen Bremerhavens mit Personal 2015-2023 (Quelle: Beteiligungsbericht)**

<b>Mehrheitsbeteiligung</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
afz- Schuldner- und Insolvenzberatung in Bremerhaven GmbH	80,0	80,0	75,0	75,0	75,0	75,0	66,7	66,7	80,0
Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH	66,7	66,7	65,9	67,7	58,9	55,3	0,0	67,1	0,0
b.i.t. Gesellschaft für den Betrieb von Informationstechnologie Bremerhaven mbH	31,3	25,8	22,6	23,3	25,7	25,7	k.A.	k.A.	k.A.
Bädergesellschaft Bremerhaven mbH	0,0	0,0	0,0	0,0	65,9	55,3	59,5	40,0	62,8
Berufliche Bildung Bremerhaven gGmbH	60,8	63,8	59,7	60,3	59,0	66,0	68,1	63,8	56,4
BIS Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH BIS	42,9	46,0	50,0	51,9	52,0	54,3	54,8	56,1	53,7
Bremerhavener Beschäftigungsgesellschaft "Unterweser" mbH	49,0	41,5	45,3	48,3	43,5	49,2	50,7	49,3	46,6
Bremerhavener Entwicklungs-Beteiligungsgesellschaft mbH	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Bremerhavener Entwicklungsgesellschaft Alter-/Neuer Hafen mbH & Co. KG	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	50,0	50,0	42,9
Bremerhavener Innovations- und Gründerzentrum GmbH	67,0	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7
Bremerhavener Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Entsorgungsbetriebe Bremerhaven – Anstalt des öffentlichen Rechts	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	14,4	13,6	12,6	11,8	12,5
Erlebnis Bremerhaven, Gesellschaft für Touristik, Marketing und Veranstaltungen mbH	52,2	55,8	60,0	65,7	68,4	68,4	75,6	74,5	67,3
Hanse Bus GmbH	24,5	29,0	29,0	16,1	18,8	11,5	24,5	23,0	23,1
KBR Klinikbeteiligungsgesellschaft mbH	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Klinikum Bremerhaven Grundstücks GmbH & Co. KG	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Klinikum Bremerhaven-Reinkenheide gGmbH	0,0	0,0	64,9	65,3	67,8	67,0	69,6	69,6	70,0
Medizinisches Versorgungszentrum am Klinikum Bremerhaven Reinkenheide GmbH	108,3	65,2	70,8	56,5	62,2	66,7	75,9	80,0	81,5

PERSONAL AKTIV GmbH	62,5	62,5	56,3	68,4	72,2	56,3	53,3	64,7	53,8
Stadthalle Bremerhaven Veranstaltungs- und Messegesellschaft mbH	37,5	37,9	37,9	27,6	18,5	37,9	36,7	38,7	43,8
Städtische Grundstücksgesellschaft Bremerhaven mbH	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Städtische Parkgesellschaft Bremerhaven mbH	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Städtische Wohnungsgesellschaft Bremerhaven mbH	43,3	43,5	46,0	46,7	46,0	49,2	47,6	48,3	45,2
STÄWOG Service GmbH	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Theater im Fischereihafen GmbH	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Verkehrsgesellschaft Bremerhaven Aktiengesellschaft	12,0	11,9	20,6	20,4	20,8	22,0	23,2	19,0	26,3
Weserfähre Beteiligungsgesellschaft mbH	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Weserfähre GmbH	13,5	11,9	14,3	5,3	11,1	9,4	9,7	10,8	17,1
Zoo am Meer Bremerhaven GmbH	69,6	68,2	81,8	57,1	100,0	71,4	68,2	65,2	69,6

**Quelle:** Magistrat Bremerhaven

**Tabelle 8: Weibliche Geschäftsführungen in % am Beschäftigungsvolumen der Mehrheitsbeteiligungen Bremerhavens mit Personal 2015-2023 (Quelle: Beteiligungsbericht)**

Jahr	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in %
2015	20	4	24	16,7
2016	20	4	24	16,7
2017	20	4	24	16,7
2018	20	4	24	16,7
2019	20	4	24	16,7
2020	20	4	24	16,7
2021	19	5	24	20,8
2022	19	5	24	20,8
2023	16	6	22	27,3
2024	14	5	19	26,3
2025	14	5	19	26,3

**Quelle:** Magistrat Bremerhaven

**6. Wie hat sich der Frauenanteil insgesamt und in Führungspositionen im Privatsektor in den vergangenen zehn Jahren im Land Bremen entwickelt (bitte differenzieren nach KMU und Großunternehmen sowie nach Branchen und Stadtgemeinden)?**

Im Land Bremen hat sich der Anteil von Frauen an den Beschäftigten im Privatsektor – also ohne die Wirtschaftsabschnitte Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung sowie Exterritoriale Organisationen und Körperschaften – von 45,8 Prozent im Jahr 2015 auf 44,2 Prozent im Jahr 2025 verringert. Für weitere Ergebnisse nach Unternehmensgrößen, Branchen und Stadtgemeinden siehe untere Tabelle in Anhang 1.

Der Anteil der Frauen auf der obersten Führungsebene in Betrieben mit privater Eigentümerstruktur im Land Bremen hat sich zwischen 2014 und 2024 von 23 Prozent auf 26 Prozent erhöht. Für eine weitere Aufschlüsselung nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen siehe untere Tabelle. Daten für die Stadtgemeinden liegen nicht vor.

**Frauenanteil in % auf der obersten Führungseben im Land Bremen, insgesamt und nach Wirtschaftszweigen sowie Unternehmensgröße, 2014-2024**

	2014	2016	2018	2020	2022	2024
Verarbeitendes Gewerbe	11	10	15	15	18	15
Handel, Reparatur	20	23	18	23	27	28
Logistik	10	15	15	14	13	14
Wirtschaftsbezogene DLS	19	16	15	23	20	17
Gesundheits- u. Sozialwesen	35	44	36	40	60	59
Sonstige DLS	44	40	43	35	37	40
Kleinstbetriebe (<10 Beschäftigte)	24	22	22	24	25	25
Kleinbetriebe (10-49)	23	26	22	26	28	27
Mittelbetriebe (50-99)	21	20	12	26	24	23
Großbetriebe (100 und mehr)	14	31	17	21	26	30
<b>Bremen insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

**Quelle:** IAB-Betriebspanel, versch. Jahrgänge.

**Anmerkungen:** Die Daten liegen für jedes zweite Jahr vor.

Die konkrete Fragestellung lautet: Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. a) Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer/in, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)? b) Und wie viele davon sind Frauen?

Unterschiede zu anderen Erhebungen zum Thema können sich u.a. aus der konkreten Definition einer Führungsposition bzw. daraus, auf welcher Ebene diese angesiedelt ist, ergeben.

- 7. Welche Daten werden im Land Bremen bezüglich der Mehrfachdiskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erhoben (bspw. Erwerbsquote von Frauen mit Behinderung oder Anteil von Frauen mit „Migrationshintergrund“ bei Führungspositionen im öffentlichen Dienst)? Für die Daten, die vorliegen, bitte auch die entsprechenden Kennzahlen und Erkenntnisse daraus angeben.**

### Allgemein zum Bremer Arbeitsmarkt

Dem Statistischen Landesamt Bremen sind für die Ebene des Landes Bremen hierzu keine Ergebnisse bekannt.

Subjektive Diskriminierungserfahrungen sind wichtig, um unterschiedliche Betroffenheiten sichtbar zu machen und politischen Handlungsbedarf zu erkennen. Bislang fehlt jedoch eine umfassende Datenbasis, die alle AGG-Diskriminierungskategorien und Lebensbereiche abdeckt.

Zur Verbesserung der Datenlage hat das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) 2022 ein neues Fragenmodul zu Diskriminierungserfahrungen eingeführt. Die vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung ausgewertete Studie untersucht, wie häufig Diskriminierung insgesamt und in verschiedenen Lebensbereichen (inkl. am Arbeitsplatz und bei Ämtern sowie Behörden) auftritt, welche Gruppen besonders betroffen sind und wie Menschen auf Diskriminierung reagieren. Die Ergebnisse sollen helfen, bestehende Risiken zu identifizieren und werden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes politisch kommuniziert. Die Veröffentlichung ist für das 4. Quartal 2025 geplant.

### Öffentlicher Dienst

Im jährlichen Bericht über die Beschäftigungssituation und Beschäftigtenstruktur von Menschen mit Schwerbehinderung im bremischen öffentlichen Dienst gemäß § 166 SGB IX wird die Anzahl der Frauen mit Schwerbehinderung im öffentlichen Dienst ausgewiesen. Der Bericht ist auf der Homepage des Senators für Finanzen unter folgender URL abrufbar: <https://www.finanzen.bremen.de/personal/diversity-inklusion/inklusion-2138>.

Die sogenannte Erfüllungsquote wird jedoch auf Basis der Gesamtzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung (Männer und Frauen) erhoben; eine differenzierte Betrachtung und Auswertung nach Geschlecht erfolgt nicht. Darüber hinaus werden seitens des Senators für Finanzen bezüglich der Mehrfachdiskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt für den bremischen öffentlichen Dienst keine Daten erhoben.

## **8. Wie arbeitet die seit 2024 eingerichtete Senatskommission konkret an der Umsetzung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit sowie des Aktionsplans Alleinerziehende?**

Die Senatskommission „Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt“ koordiniert die ressortübergreifende Zusammenarbeit im Hinblick auf die in der Fragestellung benannten strategischen Vorhaben. Zudem obliegen der Senatskommission die übergreifende Steuerung der jeweiligen Umsetzungsprozesse sowie die Fortschrittskontrolle der hierzu ergriffenen Maßnahmen.

Eine ausführliche Darstellung der Aufgaben, Arbeitsweisen und Ergebnisse der Senatskommission findet sich in der Mitteilung des Senats sowie der Drucksache 21/1377 vom 30.09.2025 zur Großen Anfrage der Fraktion der CDU vom 26.08.2025

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

Der Senatskommission gehören als Mitglieder an: 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, der Senator für Kinder und Bildung, der Senator für Finanzen, die Senatorin für Umwelt, Klima und Wissenschaft. Es ist außerdem die Einladung des Magistrats Bremerhaven zu den Sitzungen der Senatskommission vorgesehen.

Als Gäst:innen eingeladen werden die 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.

### **a) Wie ist der Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen?**

In der Sitzung der Senatskommission am 25. März 2025 wurde auf Grundlage einer Synopse von Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ und Landesaktionsplan beschlossen, die noch offenen Forderungen des Landesaktionsplans Alleinerziehende in die Landesstrategie Gendergerechtigkeit zu überführen und ihre weitere Umsetzung über die Senatskommission zu begleiten.

Für die kommenden Senatskommissionssitzungen im Dezember 2025 sowie im ersten Quartal 2026 sind entsprechende Vorlagen zur Fortschreibung der Landesstrategie vorgesehen. Der dann vorliegende aktualisierte Berichtsstand wird sowohl die beschlossene Überführung der offenen Forderungen als auch die Aufnahme neuer Maßnahmen abbilden.

Von insgesamt 28 Maßnahmen der Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ sind bereits 16 Maßnahmen abgeschlossen oder befinden sich in der Umsetzung.

**b) Gibt es bereits messbare Erfolge in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt?**

Jede Maßnahme der Landesstrategie ist mit klar definierten Kriterien zur Zielerreichung hinterlegt, sodass sowohl laufende als auch abgeschlossene Maßnahmen systematisch auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden können. Diese Kriterien umfassen je nach Maßnahme quantitative Indikatoren – wie erreichte Personen- oder Unternehmenszahlen, erstellte Instrumente oder implementierte Prozesse – ebenso wie qualitative Kriterien, etwa die Verbesserung von Strukturen, die Stärkung von Kompetenzen oder die nachhaltige Verankerung gleichstellungsorientierter Ansätze. Dadurch ist nicht nur eine Fortschrittskontrolle möglich, sondern auch eine nachvollziehbare Bewertung der erzielten Wirkungen im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit.

Alle abgeschlossenen Maßnahmen haben ihre jeweiligen Zielvorgaben erreicht und somit einen messbaren Beitrag zur Förderung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt geleistet. In welchem Umfang jedoch größere strukturelle Entwicklungen – wie der deutliche Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gaps im Land Bremen von jeweils 23 Prozent in den Jahren 2022 und 2023 auf 16 Prozent im Jahr 2024 – direkt auf die Maßnahmen der Landesstrategie zurückzuführen sind, lässt sich nicht isoliert feststellen. Solche Entwicklungen entstehen aus einem komplexen Zusammenspiel über viele Jahre hinweg, an dem zahlreiche politische, ökonomische und gesellschaftliche Faktoren beteiligt sind. Eine valide Zuordnung der Effekte einzelner Maßnahmen erfordert daher eine langfristig angelegte, methodisch anspruchsvolle Wirkungsanalyse, die sowohl statistische Trends als auch Ursachen- und Einflussfaktoren systematisch untersucht.

**c) Inwieweit wird eine intersektionale Perspektive bei der Umsetzung der beiden Strategien berücksichtigt?**

Intersektionalität beschreibt, dass Menschen nicht nur aufgrund eines einzelnen Merkmals benachteiligt oder privilegiert sind, sondern dass sich verschiedene Dimensionen sozialer Ungleichheit überschneiden und gegenseitig verstärken können. Zu diesen Merkmalen gehören unter anderem Geschlecht und Geschlechtsidentität, Herkunft und ethnische Zugehörigkeit, Migrationserfahrung und Aufenthaltsstatus, Sprache, Alter, Behinderung oder chronische Erkrankung, sexuelle Orientierung, Religion, sozioökonomischer Status sowie unterschiedliche Familienformen wie etwa Alleinerziehenden- oder Pflegeverantwortung. Auch strukturelle Faktoren wie Wohnort, Bildungszugang oder körperbezogene Normen können dabei relevante Ungleichheitsdimensionen darstellen. Die intersektionale Perspektive macht sichtbar, dass bestimmte Gruppen – beispielsweise Frauen mit Migrationserfahrung, ältere Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen oder alleinerziehende Erwerbslose – spezifische und oft kumulierte Barrieren am Arbeitsmarkt erleben.

Für die Gestaltung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen bedeutet dies, dass Angebote nicht nur an einem allgemeinen Durchschnitt orientiert werden dürfen. Vielmehr sollten Maßnahmen systematisch darauf ausgerichtet sein, unterschiedliche Bedarfe und Ausgangslagen mitzudenken. Genau dies passiert in der Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“, da diese Maßnahmen für unterschiedlichste Zielgruppen – innerhalb der Zielgruppe der Frauen – vorhält und erreicht.

**d) Welche Weiterentwicklungsbedarfe sieht der Senat, welche davon sollen in Zukunft umgesetzt werden?**

Siehe Hinweis unter a).

- 9. Welche Förder- und Unterstützungsangebote gibt es derzeit für Frauen im öffentlichen Dienst und wie erfolgt hier die Umsetzung?**
- a) **Inwieweit adressieren diese Programme Mehrfachdiskriminierung?**
  - b) **Wie (hoch) ist die Inanspruchnahme dieser Angebote?**
  - c) **Inwieweit haben die bestehenden Programme bisher zur Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst beigetragen?**
  - d) **Sind die bestehenden Angebote nach Ansicht des Senats ausreichend, um die Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst abzubauen? Wenn nein, was fehlt?**

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

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

Die Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote des bremischen öffentlichen Dienstes stehen grundsätzlich allen Bediensteten offen. Richtet sich ein Angebot an eine bestimmte Zielgruppe, wird dies entsprechend im Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen ausgewiesen (z. B. Angebote für Führungskräfte, Mentoring für Frauen). Im aktuellen Fortbildungsprogramm gibt es fünf Veranstaltungen, die explizit für Frauen ausgewiesen sind, vier davon für Frauen in Führungspositionen. Die ausgewiesenen Angebote für Frauen werden sehr gut angenommen.

Spezielle Angebote, die explizit Mehrfachdiskriminierung thematisieren, werden durch den Bereich Diversity-Management und Antidiskriminierung im Fortbildungsprogramm mit abgedeckt. Besonders hervorzuheben ist hier die Qualifizierungsreihe für Diversity-Verantwortliche und Diversity-Multiplikator\*innen.

In der Ausbildung wird Diversity sowohl in der „Innenperspektive“ (die Freie Hansestadt Bremen (FHB) als Arbeitgeberin) als auch in der „Außenperspektive“ (die FHB als Dienstleisterin) berücksichtigt. Die Teilnehmenden sollen dazu befähigt werden, sich aktiv an der Gestaltung von Diversity-Management in der FHB einzubringen und somit auch gegen Mehrfachdiskriminierung zu wirken.

Aus der Entwicklung des Frauenanteils (siehe Frage 5) ist ersichtlich, dass die Angebote insgesamt auf allen Ebenen zu einem Anstieg beigetragen haben. Alle Angebote werden jährlich evaluiert und bei Bedarf an aktuelle Anforderungen angepasst.

Außerdem wirkt das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) grundsätzlich der Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst entgegen. Beschäftigte Frauen können in den Dienststellen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wählen, die dann Ansprechpartnerinnen in den Dienststellen sind. Die Dienststellen haben auch Frauenförderpläne zu erstellen. Frauen sind bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, solange Unterrepräsentation besteht. Der Senat berichtet alle vier Jahre über den Stand der Umsetzung des LGG.

**10. Welche Förder- und Unterstützungsangebote gibt es derzeit für Frauen in der Privatwirtschaft und wie erfolgt hier die Umsetzung?**

Es gibt verschiedene Förder- und Unterstützungsangebote für Frauen in der Privatwirtschaft. Durch Programme des Starthauses, der Frauen Arbeits Welten gGmbH und von belladonna



e. V. werden vielfältige Förderangebote – von Gründung bis Empowerment – umgesetzt, die mit individueller Beratung, Qualifizierungen und Netzwerkformaten gezielt strukturelle Benachteiligungen abbauen und die ökonomische Teilhabe von Frauen stärken.

Des Weiteren existiert das aus EFRE- und Landesmitteln finanzierte Förderprogramm „Gender Diversity in KMU“, das von der Bremer Aufbaubank umgesetzt wird. Ziel der Maßnahme ist es, kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) zu unterstützen, die Vielfalt im Betrieb aktiv zu managen – beispielsweise durch die Förderung von Frauen in Fach- und Führungspositionen, die Stärkung der Generationen- bzw. Altersvielfalt oder die Integration von Beschäftigten mit Migrationsbiografie.

Darüber hinaus gibt es branchenspezifische Förderprojekte, insbesondere in der IT-Wirtschaft. Die von der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation unterstützte Plattform „Avanja“, betrieben vom Branchenverband bremen digitalmedia e. V., verfolgt das Ziel, mehr Gender Balance in der IT-Branche zu erreichen. Unternehmen erhalten dort Informationen zu Best-Practice-Beispielen, Tools zur Gewinnung weiblicher Fachkräfte sowie konkrete Angebote wie die „Recruiting Challenge“.

Im Rahmen des Netzwerks für Personalverantwortliche, das die Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Bremen initiiert hat und das einen regelmäßigen Dialog zwischen Wirtschaft, Politik und Verwaltung ermöglicht, tauschen sich Unternehmen branchenübergreifend über aktuelle Trends der Fachkräftegewinnung aus. Ein zentrales Thema ist dabei, wie KMU, Start-ups und Großunternehmen noch attraktiver für Frauen in Fach- und Führungspositionen werden können.

Mit Blick auf traditionell eher männerdominierte Industriebranchen – wie die Luft- und Raumfahrt, die maritime Wirtschaft oder die Windenergie – haben sich zudem branchenspezifische Frauennetzwerke etabliert, darunter Women in Aerospace Bremen, die Women's International Shipping and Trading Association oder der Frauenstammtisch des Branchennetzwerks für Windenergie WAB.

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration fördert derzeit die Servicestelle Beruf und Familie bei der Landesagentur für berufliche Weiterbildung und Transformation (LaBeW+). Ziel ist es, durch betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und damit zugleich einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen zählen inzwischen nachweislich zu den zentralen Kriterien der Arbeitgeberwahl – häufig noch vor finanziellen oder materiellen Anreizen. Mit der Bremer Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ wird diese strategische Ausrichtung systematisch unterstützt.

In den vergangenen zwei Jahren wurden in Zusammenarbeit mit der LaBeW+-Servicestelle Beruf und Familie zwei Maßnahmen erfolgreich in Bremer Unternehmen erprobt. Die erste Maßnahme umfasste die Einführung und Erprobung von Jobsharing-, Topsharing- und Teilzeitführungsmodellen mit dem Ziel, Führung in Teilzeit zu ermöglichen und zu zeigen, dass geteilte Verantwortungsstrukturen leistungsfähig und stabil sein können.

Die zweite Maßnahme richtete sich an Unternehmen, die ihre Vereinbarkeitsstrategien gezielt um die Perspektive von Vätern erweitern wollten. Damit wurde unterstrichen, dass Vereinbarkeit keine ausschließlich frauenspezifische Fragestellung ist, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Die Ergebnisse beider Maßnahmen verdeutlichen, dass eine familienfreundliche Personalpolitik bereits heute einen wesentlichen Bestandteil moderner und zukunftsorientierter Unternehmensführung darstellt. In diesem Kontext verleiht die LaBeW+

jährlich in Kooperation mit der Senatorin für Arbeit das Qualitätssiegel „Ausgezeichnet Familienfreundlich“. Anfang November 2025 erhielten fünf Unternehmen das Siegel erstmals; 35 Unternehmen und Institutionen wurden erneut zertifiziert.

**a) Inwieweit adressieren diese Programme Mehrfachdiskriminierung?**

Das Starthaus Bremen/Bremerhaven bietet unter „Starthaus Women“ Formate für Gründerinnen – von Beratung und Mentoring bis zu Programmen wie „She starts!“ und dem „Female Open Innovation Cycle“, die unternehmerisches Denken und digitale Geschäftsmodelle fördern. Ergänzt wird das Angebot durch den „Female Founders Coffee Club“, eine aktive Community mit über 330 Gründerinnen, sowie durch modulare Empowerment-Workshops und ein etabliertes Mentoringprogramm. Das landesgeförderte Programm FAW unterstützt Frauen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten durch individuelle Beratung und Coaching und trägt gezielt zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei.

Belladonna e. V. bietet ein breites Spektrum an Bildungs-, Beratungs- und Netzwerkangeboten für Frauen mit diversen sozialen und kulturellen Hintergründen und stärkt deren berufliche und gesellschaftliche Teilhabe durch niedrigschwellige und empowernde Formate.

Die Fördermaßnahme „Gender Diversity in KMU“ ermöglicht den Betrieben, sich im Rahmen innovativer Unternehmensprojekte an den Vielfaltsdimensionen Geschlecht/Gender, Alter, ethnische bzw. soziale Herkunft/Nationalität, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten (Behinderung/Gesundheit), Religion/Weltanschauung auszurichten und zukunftsorientierte Personalstrategien zu entwickeln. Es können z. B. flexible Arbeitszeitmodelle ausprobiert, eine Diversity-Strategie entwickelt oder Prozesse zur Gewinnung von Frauen für MINT-Berufe und Führungspositionen erprobt werden.

**b) Wie (hoch) ist die Inanspruchnahme dieser Angebote?**

Die Inanspruchnahme der Angebote des Starthauses ist insgesamt hoch. Im ersten Halbjahr 2025 wurden allein im Starthaus 109 Veranstaltungen durchgeführt, die von insgesamt 1.393 Personen besucht wurden, darunter 810 Frauen. Der Anteil weiblicher Beratungsanfragen lag 2024 bei knapp 48 %, bei den geleisteten Beratungen bei 40 %. Auch FAW verzeichnet eine kontinuierlich hohe Nachfrage, sodass im ersten Halbjahr 2025 156 Beratungen stattfanden. Belladonna e. V. erfährt ebenfalls eine hohe Nachfrage nach ihren Angeboten.

Das Programm „Gender Diversity in KMU“ besteht erst seit knapp einem Jahr und befindet sich derzeit in der Phase der Etablierung und Bewerbung. Bisher konnten vier KMU einen positiven Förderbescheid erhalten; sie stammen aus den Branchen IT-Wirtschaft, Dienstleistung für Maschinenbau und Stahlindustrie, Medienagentur und Sozialunternehmen. Weitere Anträge befinden sich in der Prüfung.

**c) Inwieweit haben die bestehenden Programme bisher zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft beigetragen?**

Die Programme leisten einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft. Sie fördern die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen, stärken ihre Sichtbarkeit als Unternehmerinnen und Führungskräfte und schaffen Räume für Vernetzung und Empowerment. Durch die gezielte Ansprache von Frauen mit Mehrfachdiskriminierungserfahrungen und die Entwicklung niedrigschwelliger, bedarfsorientierter Formate tragen sie dazu bei, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die Teilhabe von Frauen am Wirtschaftsleben nachhaltig zu verbessern.

Die Fördermaßnahme „Gender Diversity in KMU“ leistet einen Beitrag zum Querschnittsziel „Chancengleichheit“ des EFRE-Programms Bremen und dient dem Ziel „Gendergerechtigkeit und Diversität“ der Innovationsstrategie Land Bremen 2030.

Sie ist ebenfalls eine zentrale Maßnahme der Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“. Durch die gezielten Anreize für kleine und

mittelständische Unternehmen, ihre betrieblichen Rahmenbedingungen zu verbessern (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle einführen) und ihre Unternehmenskultur diversitätssensibel weiterzuentwickeln (z. B. Frauen in Führungspositionen, Führung in Teilzeit), werden mit der Fördermaßnahme die strukturellen Voraussetzungen für die Gleichstellung der Geschlechter in der Wirtschaft verbessert.

**d) Sind die bestehenden Angebote nach Ansicht des Senats ausreichend, um die Benachteiligung von Frauen in der Privatwirtschaft abzubauen? Wenn nein, was fehlt?**

Die bestehenden Angebote leisten einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Frauen in der Privatwirtschaft. Es besteht jedoch kontinuierlich weiterer Handlungsbedarf, insbesondere um die strukturelle Benachteiligung von Frauen nachhaltig zu überwinden. Insbesondere in männerdominierten Branchen wie z. B. der Luft- und Raumfahrt, der IT-Wirtschaft oder im Handwerk besteht weiterhin die Situation, dass der Frauenanteil an Fach- und Führungspositionen gering ist, obwohl der Fachkräftebedarf angesichts fortschreitender Digitalisierung (KI), Dekarbonisierung und demografischem Wandel stetig zunimmt.

Studien belegen, dass die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen mit der Förderung der Geschlechterdiversität steigt. Gemischte Teams schaffen nachweislich mehr Innovation und Erfolg. Durch eine klare Diversitätskultur werden Unternehmen attraktiver für neue Zielgruppen, z. B. für Frauen in Führungspositionen, internationale Fachkräfte, Fachkräfte mit Migrationshintergrund oder Young Professionals. Insofern sollten die genderbezogenen Ziele der Innovationspolitik des Landes Bremen mit den Herausforderungen der Fachkräftegewinnung noch enger verknüpft werden.

Mit Blick auf zukünftige Angebote wird es noch wichtiger, die strukturellen Voraussetzungen in der Wirtschaft und in der Gesellschaft zu verbessern (z. B. bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Anreize für Führung in Teilzeit, Förderung der Entgelt- und Aufstiegsleichheit, Abbau stereotyper Berufsbilder).

**11. Inwieweit sind die bestehenden Aktivitäten und Programme klassismussensibel? Inwiefern verfolgen sie beispielsweise den Ansatz, nicht nur die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen zu erzielen, sondern auch eine Gleichstellung in der Breite zu erreichen?**

Grundsätzlich richten sich die wirtschafts- und innovationsfördernden Angebote und Instrumente an Organisationen und nicht an Einzelpersonen. Im Zentrum stehen daher die geförderten Unternehmen sowie deren Beschäftigte – unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft, Einkommen, Bildungsstand oder Nationalität. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass die bestehenden Aktivitäten, Programme und Unternehmensprojekte die betrieblichen Rahmenbedingungen insgesamt verbessern und damit einen Beitrag zur Chancengleichheit leisten. Dies umfasst neben der Förderung von Frauen in Führungspositionen ausdrücklich auch klassismussensible Aspekte, etwa ungleich verteilte Startbedingungen aufgrund sozialer Herkunft, familiärer Bildungsbiografien, finanzieller Situation oder Wohnumfeld.

Klassistische Barrieren zeigen sich häufig in eingeschränkten Zugängen zu Weiterbildungen, geringeren Aufstiegschancen für Beschäftigte aus einkommensarmen Haushalten sowie in der strukturellen Benachteiligung von Personen ohne akademischen Hintergrund. Diese Barrieren bestehen unabhängig vom Geschlecht und reproduzieren bzw. verstärken bestehende Ungleichheiten innerhalb von Betrieben und Branchen. Durch diversitätsorientierte und chancengerechte Personalstrategien können Unternehmen hier gezielt gegensteuern – beispielsweise durch transparente Auswahl- und Beförderungsprozesse, niedrigschwellige Qualifizierungsangebote, inklusive Führungskulturen oder Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Teilhabe.

Gleichzeitig wird deutlich, dass die bisherigen Programme allein nicht ausreichen, um klassismusbedingte Ungleichheiten nachhaltig abzubauen. Um Gleichstellung in der Breite – und nicht nur für ohnehin privilegierte Gruppen – zu erreichen, sind zusätzliche Anstrengungen, Initiativen und Anreizsysteme erforderlich.

Dazu gehören insbesondere Maßnahmen, die soziale Herkunft und soziale Lage systematisch als relevante Diversitätsdimension anerkennen und Unternehmen darin unterstützen, ihre Personal- und Organisationskultur explizit klassismussensibel weiterzuentwickeln.

## **12. Welche Möglichkeiten hat der Senat bereits ergriffen, plant oder prüft er, um die Entlohnung in frauendominierten Branchen anzuheben, z.B. durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen oder andere Aufwertungsmaßnahmen?**

Der Senat setzt sich aktiv für die Verringerung des Gender Pay Gaps ein und verfolgt verschiedene Maßnahmen, um die Entlohnung in frauendominierten Branchen zu verbessern. Viele dieser Ansätze sind bereits in die Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ eingeflossen und sollen allen Personen zugutekommen, die in diesem Bereich benachteiligt sind.

Zu den zentralen Instrumenten gehört der **Landesmindestlohn**, der für Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Landes sowie der Städte Bremen und Bremerhaven gilt und auch für Unternehmen verbindlich ist, die öffentliche Aufträge ausführen oder Zuwendungen erhalten. Er ist an das Eingangsentgelt des TV-L gekoppelt und liegt seit dem 1. Februar 2025 bei 14,28 Euro pro Stunde.

Darüber hinaus stärkt der Senat die **Tarifbindung**. Ein wichtiges Mittel ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die auf gemeinsamen Antrag der Tarifpartner:innen möglich ist. Wird ein Tarifvertrag für Bremen vom Tarifausschuss bestätigt, kann die Senatorin für Arbeit diesen für allgemeinverbindlich erklären. Damit gelten die tariflichen Regelungen für alle Betriebe und Beschäftigten im jeweiligen Geltungsbereich – unabhängig von einer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Ergänzend trägt das **Tariftreue- und Vergabegesetz** (TtVG) dazu bei, Mindestentgelte durchzusetzen. Bei öffentlichen Vergaben müssen Unternehmen tätigkeitsbezogene Mindestlöhne auf Basis branchenspezifischer Tarifverträge einhalten. Dies betrifft ein breites Spektrum an Bau- und Dienstleistungen. Da Frauen überdurchschnittlich von Mindest- und Tarifentgelten profitieren, unterstützen diese Maßnahmen insgesamt die Reduzierung des Gender Pay Gaps und können langfristig auch das Risiko von Altersarmut mindern.

Zudem führt der Senat die **Initiative zur Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes** fort. Im Rahmen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 wird derzeit ressortübergreifend geprüft, welche Schritte auf Bundes- und Landesebene notwendig und möglich sind, um mehr Entgelttransparenz herzustellen.

## **13. Welche Auswirkungen hat die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes von 2023 bisher in der Praxis gezeigt?**

Die Federführung für die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) obliegt innerhalb des Senats der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz. Zur fachlichen Unterstützung besteht zwischen der Frauensensorin und der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) eine Kooperationsvereinbarung. Die ZGF verfügt über einschlägige juristische Expertise sowohl im Hinblick auf den

Novellierungsprozess als auch hinsichtlich der kontinuierlichen Beratung zur Anwendung des bestehenden LGG.

**a) Wie bewertet der Senat die bisherige Umsetzung des überarbeiteten Landesgleichstellungsgesetzes aus dem Jahr 2023?**

Die im Zuge der Überarbeitung im Jahr 2023 neu eingeführten Paragraphen umfassen unter anderem die Erweiterung des Anwendungsbereichs des LGG auf Personen, die einen Antrag auf Änderung des Geschlechtseintrags im Personenstand auf „weiblich“ gestellt haben (§ 1 Abs. 1 LGG), den Auftrag zur Förderung des Vollzugs des AGG (§ 1 Abs. 2 LGG), die Einführung der Beanstandung als Instrument neben dem Widerspruch (§ 13 Abs. 2 LGG), den Rechtsschutz gemäß § 14a LGG, den Freistellungsanspruch ab 300 Beschäftigten (§ 15 Abs. 4 LGG) sowie die Regelungen zu Leistungsbeurteilung und Besprechungen von Führungskräften (§ 17).

Die bisherige Umsetzung und Wirksamkeit des überarbeiteten LGG wird gemäß § 18 LGG evaluiert; das Ergebnis wird bis zum 30.06.2026 der Bürgerschaft vorgelegt werden.

Die Federführung für die LGG-Reform liegt bei der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz unter Zuarbeit der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF). Die Evaluation wird unter Federführung der ZGF durchgeführt. Sie erfolgt unter Mitwirkung von mindestens einer/einem unabhängigen Sachverständigen.

Im Zuge der wissenschaftlichen Evaluation wird die praktische Anwendung des LGG und dabei explizit die 2023 neu eingeführten Regelungen untersucht und auf ihre Wirksamkeit hin geprüft.

**b) Wie wird der Prüfauftrag zur Berücksichtigung aller Geschlechter im Landesgleichstellungsgesetz konkret umgesetzt? Sind bereits Gutachten in Auftrag gegeben worden?**

Prof. Dr. Pia Lange wurde von der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz im Einvernehmen mit der ZGF mit der Erstellung eines Gutachtens beauftragt, welches sich – wie in § 18 Satz 2 LGG vorgesehen – auf die Frage bezieht, ob und wie andere Geschlechter als Frauen in den Förderauftrag nach § 1 Abs. 1 LGG einbezogen werden sollen. Frau Prof. Lange ist Professorin für Öffentliches Recht, Europarecht, Sozialrecht, Geschlechter- und Vielfaltssdimensionen im Recht an der Universität Bremen sowie Richterin am Staatsgerichtshof der Freien Hansestadt Bremen und weist damit sowohl eine nachhaltige Publikations- und universitäre Lehrtätigkeit im Themenfeld Legal Gender Studies als auch eine besondere Expertise im Verfassungsrecht auf.

Die konkrete Fragestellung lautet:

1. Inwiefern sind andere Geschlechter als Frauen in den Förderauftrag nach § 1 Abs. 1 LGG einzubeziehen?
2. Wenn andere Geschlechter einzubeziehen sind, welche kommen in Betracht? Sind über die formalen Kategorien „divers“ und „kein Eintrag“ hinaus auch verschiedene Geschlechtsidentitäten innerhalb dieser zu berücksichtigen?
3. Falls andere Geschlechter in den Förderauftrag nach § 1 Abs. 1 LGG einzubeziehen sind, welche Folgeänderungen wären hiernach im LGG vorzunehmen?

Auf ein zweites Gutachten wird verzichtet, da die Bundesstiftung Gleichstellung im Jahr 2024 die Studie „Keine halben Sachen – Nicht-binäre Personen im Gleichstellungsrecht“ veröffentlicht hat, welche sich insbesondere im Kapitel 4 „Gleichstellungsrecht“ eingehend mit der Frage befasst, inwieweit nichtbinäre Personen nach (bundes- und landes-)verfassungsrechtlichen Grundsätzen im Hinblick auf Gleichstellung und

Diskriminierungsschutz berücksichtigt werden müssen. Die Studie ersetzt damit ein zweites Gutachten – auch zur Schonung des Haushalts.

**c) Welche Weiterentwicklungsbedarfe im Hinblick auf das Landesgleichstellungsgesetz werden gesehen?**

Die Ergebnisse der Studie der Bundesstiftung Gleichstellung, des Gutachtens von Prof. Dr. Lange sowie der externen Evaluation werden im ersten Halbjahr 2026 vorliegen und anschließend in Abstimmung mit allen beteiligten Akteur:innen bewertet und diskutiert. Daraus werden sich die möglichen Weiterentwicklungsbedarfe für das LGG ergeben.

**14. Welche Maßnahmen werden im Rahmen der Initiative „Vielfalt vor! Frauen | Migration | Arbeit“ konkret umgesetzt?**

Im Rahmen einer durch die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration aus Mitteln des Landes Bremen sowie des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) geförderten Stelle hatte die ZGF die Möglichkeit, für drei Jahre einen Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Flucht- und Migrationsbiografie zu setzen. Diese Schwerpunktarbeit mündete in die ZGF-Initiative „Vielfalt vor! Frauen | Migration | Arbeit“, deren Start eine Kick-off-Veranstaltung am 24. April 2024 markierte, zu der rund 40 Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft, Kammern und Verbänden eingeladen waren.

Ziel der Initiative war es, ein breites Bündnis und Netzwerk zu bilden, um Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund im Land Bremen schneller und nachhaltiger eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen.

„Vielfalt vor!“ hatte vor allem die Frauen im Fokus, die häufig als formal geringqualifiziert eingestuft werden, obwohl sie über vielfältige berufliche und soziale Kompetenzen verfügen. Deren Potenziale sichtbar zu machen und zugleich strukturelle Barrieren zu identifizieren, die ihren Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren, waren zentrale Anliegen von „Vielfalt vor!“.

Innerhalb der Gesamtlaufzeit der geförderten Stelle von 2022 bis 2025 wurden verschiedene Maßnahmen umgesetzt – darunter drei Empowerment-Workshops, niedrigschwellige Veranstaltungen in den Stadtteilen, Fachkräftequalifizierungen sowie der Aufbau eines Beirats migrantischer und geflüchteter Frauen. Im Zentrum standen dabei folgende Fragen:

- Wie können Maßnahmen einer geschlechtergerechten Arbeitsmarktpolitik gestaltet sein, die die Perspektiven und Ressourcen der Frauen ernst nehmen, anerkennen und in gesellschaftliche Transformationsprozesse einbeziehen?
- Welche strukturellen Faktoren erschweren die Arbeitsmarktintegration?
- Welche Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration konnten identifiziert werden und welche Empfehlungen für die Praxis lassen sich daraus ableiten?

Weitere detaillierte Ergebnisse sind auf der Website der ZGF unter Publikationen - Arbeit und Wirtschaft - Dokumentation: Initiative „Vielfalt Vor!“ abrufbar.

**a) Wie erfolgt die Verzahnung dieser Initiative mit der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit und dem Aktionsplan Alleinerziehende und anderen Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit im Land Bremen?**

Im Rahmen der Initiative wurde ein Mentoring-Programm konzipiert, das gezielt auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationsbiografie und/oder Fluchterfahrung ausgerichtet ist. Das Konzept wurde als modellhafte Maßnahme für die Bremer Landesstrategie „Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ entworfen und sollte – erstmals in diesem Rahmen – die besondere Lebensrealität dieser Zielgruppe aufgreifen.

Durch die Verknüpfung von individueller Begleitung, Empowerment, Netzwerkbildung und strukturierter Berufsorientierung sollten Frauen gestärkt und nachhaltige Integrationspfade eröffnet werden.

Das Programm wurde im engen Austausch mit der ressortübergreifenden Arbeitsgruppe zu Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt entwickelt, von der ZGF koordiniert und auf eine Umsetzung im Rahmen eines Trägerverbundes ausgerichtet. Geplant war die Einbindung von Mentorinnen aus Wirtschaft, Bildung und Zivilgesellschaft, die die Teilnehmerinnen über einen längeren Zeitraum begleiten, ihre Potenziale sichtbar machen und konkrete berufliche Schritte mit ihnen entwickeln.

Obwohl die Senatskommission „Geschlechtergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ die Maßnahme als Beitrag zur Umsetzung intersektionaler Gleichstellungsziele befürwortet hatte, konnte das Programm bislang nicht umgesetzt werden, da die Finanzierung nicht sichergestellt werden konnte. Sollte die Landesstrategie fortgeschrieben werden, ist es denkbar, den Vorschlag eines Mentoring-Programms für Frauen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund noch einmal aufzugreifen und weitere Maßnahmen für diese Zielgruppe zu entwickeln.

#### **15. Welche weiteren Maßnahmen außerhalb der genannten Initiativen verfolgt der Senat zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsleben, inwieweit werden auch hier Formen der Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt?**

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration führt Ende November 2025 gemeinsam mit 16 arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen des Landes Bremen – darunter die Agentur für Arbeit sowie die Jobcenter Bremen und Bremerhaven – einen Planungsworkshop durch, in dem die zukünftigen Förderschwerpunkte für die Zielgruppen Frauen und Alleinerziehende ab dem Jahr 2027 diskutiert und erarbeitet werden. Der Workshop knüpft an die Arbeit der Ressort-AG zur Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ an und bezieht sowohl bestehende Maßnahmen als auch neue Maßnahme-Ideen der Ressort-AG ein.

Die Ergebnisse des Planungsworkshops münden in ein anschließendes Ausschreibungs- und Wettbewerbsverfahren.

Bei der Konzeption neuer arbeitsmarktpolitischer Projekte werden Formen von möglicher Mehrfachdiskriminierung systematisch berücksichtigt. So ist Anfang 2027 ein zweiter Planungsworkshop geplant, welcher sich gezielt den Zielgruppen Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung sowie Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen widmet.

Damit werden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowohl zielgruppen- und merkmalspezifisch entwickelt als auch im Sinne einer intersektionalen Projektplanung ausgerichtet. Auf diese Weise können unterschiedliche Lebenslagen, Überschneidungen von Diskriminierungsmerkmalen und daraus resultierende Barrieren frühzeitig erkannt und in der Ausgestaltung der Förderangebote adäquat berücksichtigt werden.

## **16. Wie bewertet der Senat den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung auf dem bremischen Arbeitsmarkt insgesamt?**

Der Senat bewertet den Stand der Geschlechtergleichstellung auf dem bremischen Arbeitsmarkt weiterhin als entwicklungsbedürftig, wenngleich einzelne positive Tendenzen zu verzeichnen sind. Zwar ist ein Anstieg der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen zu beobachten, ebenso wie eine Zunahme weiblicher Beschäftigter in hochqualifizierten Tätigkeiten; gleichwohl bestehen strukturelle Ungleichheiten sowie geschlechtsspezifische Muster in erheblichem Umfang fort.

Von besonderer Relevanz ist hierbei, dass das Land Bremen im bundesweiten Vergleich die niedrigste Frauenerwerbstätigenquote aufweist. Im Jahr 2024 gingen 33 von 100 erwerbsfähigen Frauen keiner Erwerbstätigkeit nach. Während die Erwerbstätigenquote bundesweit ansteigt, stagniert sie im Land Bremen seit mehreren Jahren bei rund 67,2 Prozent. Dies gilt trotz einer im selben Zeitraum deutlich gestiegenen Erwerbstätigenquote der Männer, die zwischen 2021 und 2024 um vier Prozentpunkte zunahm. Auch das Erwerbsverhalten verdeutlicht weiterhin ausgeprägte geschlechtsspezifische Differenzen. Weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen war 2024 in Vollzeit beschäftigt; der entsprechende Anteil lag bei lediglich 42,2 Prozent, während Männer nach wie vor überwiegend vollzeittätig sind.

Parallel dazu ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen seit 2014 angestiegen. Dies deutet auf strukturelle Hemmnisse hin, insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung sowie der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Ein weiterer zentraler Befund betrifft die fortbestehende berufliche Segregation. Frauen sind im Land Bremen in besonderem Maße in Branchen mit vergleichsweise niedrigen Entgelten und oftmals hohen physischen und psychischen Belastungen tätig, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Einzelhandel. In einigen dieser Bereiche – insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen – liegt der Frauenanteil bei rund 80 Prozent. Demgegenüber bleiben Frauen in gut entlohnenden industriellen Branchen deutlich unterrepräsentiert.

Besonders belastet ist die Gruppe der Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Sie sind überdurchschnittlich häufig in Tätigkeitsfeldern wie der Gebäudereinigung (42,9 Prozent), dem Gastgewerbe (33,6 Prozent) oder der Arbeitnehmendenüberlassung (43 Prozent) beschäftigt. Diese Bereiche sind überproportional durch atypische, körperlich fordernde und teils prekäre Beschäftigungsbedingungen gekennzeichnet.

Die genannten strukturellen Disparitäten spiegeln sich im landesspezifischen Gender Pay Gap wider. Dieser betrug im Jahr 2024 im Land Bremen 17 Prozent und lag damit leicht über dem Bundesdurchschnitt von 16 Prozent.

Positiv hervorzuheben ist hingegen, dass der Anteil der Frauen in qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigungsverhältnissen zunimmt. Der Anteil weiblicher Spezialistinnen und Expertinnen stieg zwischen 2014 und 2024 um 7,6 Prozentpunkte. Diese Entwicklung lässt darauf schließen, dass die arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzungen des Senats in den Bereichen Weiterbildung, Qualifizierung und Integration Wirkung entfalten.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Befunde sieht der Senat weiterhin einen substantiellen Bedarf an gleichstellungsorientierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dies umfasst insbesondere die konsequente Umsetzung der Landesstrategie „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ sowie die Weiterentwicklung flankierender struktureller Rahmenbedingungen – insbesondere in den Handlungsfeldern Kinderbetreuung, Qualifizierung und Entgeltgleichheit.



## **17. Welche strukturellen oder politischen Hürden behindern derzeit die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsleben und in der Familie im Land Bremen? Welche Fehlanreize gibt es?**

Die strukturellen Hürden, die der Geschlechtergleichstellung im Arbeitsleben und in der Familie im Land Bremen entgegenstehen, wurden im Rahmen der Beantwortung der Frage 16 ausführlich dargelegt.

Ergänzend ist festzustellen, dass diese Hürden in unterschiedlichen gesellschaftlichen, arbeitsmarktstrukturellen und institutionellen Bereichen verankert sind und gesamtgesellschaftliche Handlungsbedarfe begründen.

Darüber hinaus bestehen gleichstellungspolitisch relevante Fehlanreize, die in erster Linie aus dem geltenden Steuer- und Transfersystem sowie flankierenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen resultieren. Diese Fehlanreize beeinflussen insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen und wirken einem Ausbau vollzeithafter Beschäftigung entgegen.

Hierzu zählen insbesondere:

### **1. Ehegattensplitting**

Das geltende Ehegattensplitting führt dazu, dass Zweitverdienste – in der Praxis überwiegend von Frauen – einem erhöhten Grenzsteuersatz unterliegen. Dies bewirkt einen strukturellen Anreiz zur Reduktion des Erwerbsumfangs bzw. zur Aufnahme oder Aufrechterhaltung geringfügiger Beschäftigung.

### **2. Minijob-Regelungen**

Die steuer- und beitragsrechtliche Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse schafft Anreize für die Beibehaltung nicht existenzsichernder Tätigkeiten. Dies betrifft in hohem Maße Frauen, insbesondere solche ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die überproportional in Minijobs und anderen atypischen Beschäftigungsformen tätig sind.

### **3. Familienpolitische Leistungen**

Die Ausgestaltung familienpolitischer Instrumente (u. a. Elterngeldregelungen, beitragsfreie Familienversicherung) fördert weiterhin traditionelle innerfamiliäre Erwerbs- und Sorgearrangements. Dies führt dazu, dass Frauen überproportional häufig ihre Erwerbstätigkeit reduzieren und seltener vollzeithaft in den Arbeitsmarkt zurückkehren.

### **4. Sozialversicherungsrechtliche Effekte**

Die Belastung des Zweitverdienstes durch Sozialversicherungsbeiträge sowie der Wegfall der beitragsfreien Mitversicherung bei Überschreiten bestimmter Einkommensgrenzen bewirken ebenfalls einen Anreiz zur Begrenzung des Erwerbsumfangs.

### **5. Unzureichende flexible Betreuungskapazitäten**

Die im Land Bremen weiterhin bestehende Diskrepanz zwischen flexiblem Betreuungsbedarf und verfügbaren Angeboten, insbesondere im frühkindlichen Bereich und bei vollzeitaдекватen Betreuungszeiten, verstärkt bestehende Fehlanreize und verhindert eine vollzeithafte Erwerbstätigkeit vieler Frauen.

Insgesamt ist festzustellen, dass die genannten strukturellen Hürden und systemischen Fehlanreize in ihrer Gesamtheit zu einer signifikanten Beeinträchtigung der Gleichstellungschancen von Frauen im Arbeitsleben und in der familiären Arbeitsteilung

beitragen. Gleichzeitig verdeutlichen sie den Bedarf an umfassenden, ressortübergreifenden und langfristig angelegten Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit.

**18. Welche weiteren Maßnahmen sind auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene noch erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit auf dem bremischen Arbeitsmarkt zu künftig zu erreichen?**

In der Grundsicherung für Arbeitsuchende ist die Gleichstellung von Männern und Frauen gemäß § 1 Absatz 2 Satz 3 SGB II als durchgängiges Prinzip zu berücksichtigen. Das Jobcenter Bremen – als gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und der Stadtgemeinde Bremen – misst der Förderung von Frauen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit daher eine besondere Bedeutung bei.

Zur strategischen Verankerung dieses Ziels besteht seit 2019 die trilaterale Zielvereinbarung Gender (ZV Gender) zwischen dem Jobcenter Bremen und seinen beiden Trägern. Dieser Vereinbarung ist ein Instrument zur kontinuierlichen Beobachtung und Verbesserung der Förderung von Frauen im Jobcenter Bremen.

Ergänzend adressiert das Projekt FRIDA! (Frauen in der Arbeitswelt) die spezifischen Herausforderungen unterschiedlicher Gruppen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Im Fokus stehen dabei Frauen in Partner-Bedarfsgemeinschaften (mit gesicherter Kinderbetreuung oder ohne Kinder), alleinerziehende bzw. erziehende Frauen ohne verlässliche Kinderbetreuung sowie Frauen im Langzeitleistungsbezug mit gesicherter Betreuungssituation. Das Projekt entwickelt zielgruppenspezifische Unterstützungs- und Integrationsangebote, um den Zugang zu Qualifizierung, Beschäftigung und nachhaltiger beruflicher Teilhabe zu verbessern.

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration und das Jobcenter Bremen und Bremerhaven setzen gemeinsam arbeitsmarktpolitische Projekte für die Zielgruppe um, beispielsweise Job Kick Plus.

Zu den weitergehenden Planungen wird auf die Ausführungen zur Beantwortung der Frage 15 verwiesen.

**19. Angesichts der bisherigen Entwicklung: Wie lange würde mit dem derzeitigen Tempo noch dauern, bis die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in Bremen und Bremerhaven geschlossen ist?**

Die Statistische Landesamt Bremen (StaLa) teilt mit, dass hierzu methodisch bedingt keine belastbaren Aussagen aus der amtlichen Statistik möglich sind (Stand: 09.10.2025).

Die Arbeitnehmerkammer im Land Bremen befasst sich jedoch regelmäßig mit der Berechnung des Gender Pay Gap und hat zur Beantwortung der Fragestellung den nachfolgenden Beitrag zur Verfügung gestellt, dessen Inhalte der Senat teilt.

**Beschlussempfehlung:**

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

Anteil von Frauen an allen Beschäftigten\* im Land Bremen und den Stadtgemeinden, 2015 bis 2015

Stichtag	Wirtschaftszweige (WZ 08)	Land Bremen			Stadt Bremen			Stadt Bremerhaven		
		Insgesamt	davon in Betrieben mit ... Beschäftigten		Insgesamt	davon in Betrieben mit ... Beschäftigten		Insgesamt	davon in Betrieben mit ... Beschäftigten	
			1 bis 249	250 und mehr		1 bis 249	250 und mehr		1 bis 249	250 und mehr
		Anteil Frauen (%)	Anteil Frauen (%)	Anteil Frauen (%)	Anteil Frauen (%)	Anteil Frauen (%)	Anteil Frauen (%)	Anteil Frauen (%)	Anteil Frauen (%)	Anteil Frauen (%)
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
31.03.2015	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>45,8</b>	<b>47,8</b>	<b>42,2</b>	<b>45,8</b>	<b>47,9</b>	<b>42,4</b>	<b>45,3</b>	<b>47,2</b>	<b>41,0</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	36,1	36,1	x	42,5	42,5	x	13,7	13,7	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	21,7	23,7	20,1	20,7	22,0	20,1	26,5	26,5	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	19,4	27,3	14,2	18,3	27,5	13,2	25,6	26,5	24,1
	F Baugewerbe	16,9	*	*	17,0	*	*	16,3	16,3	x
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	53,6	*	*	*	*	*	*	*	*
	H Verkehr und Lagerei	26,3	25,3	27,7	29,8	26,3	35,5	14,1	20,3	9,0
	I Gastgewerbe	57,1	*	*	55,9	*	*	63,8	63,8	x
	J Information und Kommunikation	35,8	33,1	41,9	34,6	*	*	50,5	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	55,1	54,9	55,3	54,7	*	*	57,9	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	49,3	53,3	37,9	48,9	52,8	36,4	52,1	56,0	44,4
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	57,8	*	*	58,8	*	*	48,9	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	24,7	26,6	20,1	25,6	28,5	20,1	18,6	18,6	x
	P Erziehung und Unterricht	64,3	66,9	62,5	63,8	*	*	69,7	*	*
	86 Gesundheitswesen	81,7	86,9	77,2	81,4	86,6	76,7	83,1	88,6	79,0
	87,88 Heime und Sozialwesen	71,3	*	*	*	*	*	*	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	66,3	67,2	63,6	65,7	66,7	63,6	69,3	69,3	x
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x

31.03.2016	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>45,3</b>	<b>47,3</b>	<b>41,8</b>	<b>45,4</b>	<b>47,4</b>	<b>42,1</b>	<b>44,9</b>	<b>47,1</b>	<b>39,8</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	39,3	39,3	x	51,6	51,6	x	8,2	8,2	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	22,0	*	*	20,8	*	*	28,0	28,0	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	19,5	27,5	14,5	18,3	27,1	13,8	26,6	28,7	22,4
	F Baugewerbe	16,5	*	*	*	*	*	*	*	*
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	53,3	*	*	*	*	*	*	*	*
	H Verkehr und Lagerei	26,4	25,1	28,2	29,9	26,2	35,9	14,3	20,1	9,4
	I Gastgewerbe	56,6	55,2	72,5	55,3	53,4	72,5	62,9	62,9	x
	J Information und Kommunikation	35,0	32,9	39,7	33,8	*	*	49,3	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	54,7	53,8	55,9	54,4	*	*	56,9	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	48,9	52,3	39,2	48,6	52,0	38,4	50,7	54,7	43,1
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	54,5	*	*	55,5	*	*	46,1	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	23,9	25,7	19,3	25,1	27,7	19,3	16,3	16,3	x
	P Erziehung und Unterricht	64,7	66,9	63,2	64,2	*	*	69,5	*	*
	86 Gesundheitswesen	81,6	87,2	76,8	81,5	87,2	76,4	82,2	87,4	78,1
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,3	*	*	*	*	*	*	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	66,0	66,3	65,1	65,3	65,4	65,1	70,0	70,0	x
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x

31.03.2017	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>45,1</b>	<b>47,1</b>	<b>41,5</b>	<b>45,2</b>	<b>47,1</b>	<b>42,0</b>	<b>44,5</b>	<b>47,2</b>	<b>38,5</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	40,5	40,5	x	51,9	51,9	x	8,0	8,0	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	21,9	*	*	20,9	*	*	26,9	26,9	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	19,1	26,9	14,4	18,0	26,5	13,5	26,4	28,1	23,7
	F Baugewerbe	16,4	*	*	*	*	*	*	*	*
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	52,7	*	*	*	*	*	*	*	*
	H Verkehr und Lagerei	26,0	25,0	27,3	29,3	25,8	34,6	14,6	20,7	10,2
	I Gastgewerbe	55,7	54,5	70,7	54,4	52,7	70,7	62,4	62,4	x
	J Information und Kommunikation	34,8	32,8	39,1	33,7	*	*	49,0	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	54,6	53,6	55,9	54,6	*	*	55,1	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	48,9	52,7	38,7	48,6	52,5	37,6	50,7	54,5	44,0
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	54,6	47,9	66,4	55,8	*	*	45,0	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	22,7	24,6	17,4	23,5	26,1	17,4	17,9	17,9	x
	P Erziehung und Unterricht	64,4	66,5	62,9	64,0	*	*	68,1	*	*
	86 Gesundheitswesen	81,4	87,0	76,5	81,2	86,8	76,2	82,4	88,2	77,8
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,2	*	*	*	*	*	*	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	65,5	65,9	64,5	65,2	65,6	64,5	67,3	67,3	x
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x

31.03.2018	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>45,0</b>	<b>46,6</b>	<b>42,0</b>	<b>44,4</b>	<b>46,4</b>	<b>41,0</b>	<b>48,9</b>	<b>47,7</b>	<b>52,8</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	38,5	38,5	x	51,1	51,1	x	6,9	6,9	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	23,1	*	*	22,0	*	*	28,6	28,6	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	19,4	26,7	14,5	18,0	25,5	13,8	29,5	31,1	26,0
	F Baugewerbe	16,3	*	*	*	*	*	*	*	*
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	51,9	51,8	52,8	51,2	*	*	55,9	*	*
	H Verkehr und Lagerei	26,0	*	*	26,5	*	*	21,6	*	*
	I Gastgewerbe	54,9	53,5	71,7	53,6	51,7	71,7	61,9	61,9	x
	J Information und Kommunikation	33,5	32,9	34,4	32,3	*	*	50,2	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	54,6	53,1	56,6	54,9	*	*	52,7	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	48,4	52,6	37,3	48,1	52,3	36,0	50,9	55,4	43,2
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	52,7	45,5	63,1	53,3	*	*	46,8	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	23,3	24,1	20,4	24,4	25,8	20,4	16,2	16,2	x
	P Erziehung und Unterricht	64,7	65,9	63,8	64,7	*	*	64,6	*	*
	86 Gesundheitswesen	81,4	86,9	76,5	81,3	86,9	76,2	81,8	87,2	77,5
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,5	*	*	*	*	*	*	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	66,4	65,6	68,7	66,4	65,5	68,7	66,3	66,3	x
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x

31.03.2019	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>44,9</b>	<b>46,4</b>	<b>42,2</b>	<b>44,2</b>	<b>46,1</b>	<b>41,2</b>	<b>48,8</b>	<b>47,9</b>	<b>51,3</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	45,9	45,9	x	49,7	49,7	x	21,4	21,4	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	22,7	22,6	22,9	21,7	20,6	22,9	27,6	27,6	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	19,1	26,5	14,4	17,7	25,5	13,3	29,5	31,0	27,3
	F Baugewerbe	16,1	*	*	*	*	*	*	*	*
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	51,0	50,7	52,9	50,2	*	*	55,1	*	*
	H Verkehr und Lagerei	25,9	*	*	26,3	*	*	21,5	*	*
	I Gastgewerbe	53,7	*	*	52,3	*	*	61,2	61,2	x
	J Information und Kommunikation	33,3	33,2	33,7	32,2	*	*	50,2	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	54,7	53,3	56,6	55,1	*	*	52,9	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	48,3	52,1	38,4	48,1	51,8	37,4	50,2	54,3	43,1
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	51,9	*	*	52,6	*	*	45,5	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	23,6	*	*	*	*	*	*	*	*
	P Erziehung und Unterricht	66,1	66,9	65,5	66,2	*	*	65,2	*	*
	86 Gesundheitswesen	81,5	86,9	76,7	81,2	86,9	76,2	82,5	86,9	78,8
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,7	*	*	*	*	*	*	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	66,5	65,0	70,3	66,5	*	*	66,1	*	*
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x

31.03.2020	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>44,9</b>	<b>46,4</b>	<b>42,5</b>	<b>44,2</b>	<b>46,1</b>	<b>41,4</b>	<b>49,6</b>	<b>48,0</b>	<b>54,4</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	44,7	44,7	x	47,2	47,2	x	31,3	31,3	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	22,2	22,2	22,1	21,3	20,4	22,1	26,6	26,6	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	19,1	26,0	14,9	17,7	25,1	13,9	30,2	29,8	31,0
	F Baugewerbe	16,0	*	*	16,2	*	*	15,0	15,0	x
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	50,4	50,1	52,6	49,6	*	*	54,9	*	*
	H Verkehr und Lagerei	26,0	*	*	26,4	*	*	21,2	*	*
	I Gastgewerbe	53,0	*	*	51,8	*	*	59,6	59,6	x
	J Information und Kommunikation	33,4	33,7	32,8	32,3	*	*	49,5	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	54,6	53,0	56,7	55,2	*	*	51,2	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	50,1	51,7	44,3	50,0	51,4	44,3	50,8	54,6	44,2
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	51,6	*	*	52,1	*	*	46,7	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	24,4	*	*	*	*	*	*	*	*
	P Erziehung und Unterricht	66,2	*	*	*	*	*	*	*	*
	86 Gesundheitswesen	81,1	86,0	76,8	80,9	86,2	76,2	82,0	85,0	79,3
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,8	*	*	*	*	*	*	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	66,7	65,6	69,6	66,8	*	*	66,1	*	*
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x



31.03.2021	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>44,8</b>	<b>46,0</b>	<b>42,9</b>	<b>44,2</b>	<b>45,8</b>	<b>41,7</b>	<b>49,0</b>	<b>46,9</b>	<b>55,9</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	44,1	44,1	x	*	*	x	*	*	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	22,6	22,8	22,2	21,4	20,6	22,2	27,9	27,9	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	18,7	25,5	14,5	17,3	24,8	13,4	28,9	27,9	30,9
	F Baugewerbe	16,0	*	*	*	*	*	*	*	*
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	49,9	49,4	53,6	49,1	*	*	54,3	*	*
	H Verkehr und Lagerei	25,9	25,0	26,9	26,2	25,5	26,9	22,1	22,1	x
	I Gastgewerbe	51,4	*	*	49,9	*	*	58,9	58,9	x
	J Information und Kommunikation	33,4	33,4	33,4	32,5	*	*	49,3	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	54,6	52,5	58,7	55,3	*	*	51,1	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	50,4	52,1	44,0	50,3	52,0	43,5	50,5	53,5	45,5
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	52,0	44,5	63,2	52,4	*	*	47,8	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	26,2	27,9	20,2	27,3	29,5	20,2	20,1	20,1	x
	P Erziehung und Unterricht	66,1	*	*	66,1	*	*	65,7	*	*
	86 Gesundheitswesen	80,8	85,5	76,8	80,7	85,9	76,3	81,5	84,1	79,2
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,8	*	*	71,3	*	*	68,7	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	67,1	65,8	70,1	67,1	*	*	67,2	*	*
	ohne Angabe	25,0	25,0	x	25,0	25,0	x	x	x	x

31.03.2022	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>44,8</b>	<b>45,8</b>	<b>43,1</b>	<b>44,2</b>	<b>45,7</b>	<b>41,9</b>	<b>48,9</b>	<b>46,3</b>	<b>57,5</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	47,4	47,4	x	50,2	50,2	x	27,6	27,6	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	22,5	22,6	22,4	21,6	20,7	22,4	26,9	26,9	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	18,7	25,9	14,4	17,3	25,2	13,4	28,8	28,5	29,2
	F Baugewerbe	16,2	*	*	16,4	*	*	15,0	15,0	x
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	49,4	49,1	51,3	48,6	*	*	53,8	*	*
	H Verkehr und Lagerei	25,9	25,0	26,9	26,2	25,4	26,9	22,6	22,6	x
	I Gastgewerbe	51,3	*	*	49,9	*	*	58,0	58,0	x
	J Information und Kommunikation	33,3	33,9	32,3	32,4	*	*	49,3	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	54,8	51,8	61,4	55,2	*	*	52,2	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	50,0	51,9	42,9	49,9	51,8	42,1	50,2	53,2	45,3
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	51,8	42,7	64,2	52,7	*	*	43,8	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	26,4	28,5	21,1	27,3	30,3	21,1	20,3	20,3	x
	P Erziehung und Unterricht	66,0	*	*	66,3	*	*	62,9	*	*
	86 Gesundheitswesen	80,4	84,3	77,0	80,2	84,5	76,4	81,5	83,1	80,1
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,9	*	*	71,2	*	*	69,1	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	66,6	64,7	70,5	66,7	*	*	66,0	*	*
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x

31.03.2023	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>44,6</b>	<b>45,7</b>	<b>42,7</b>	<b>44,0</b>	<b>45,5</b>	<b>41,7</b>	<b>48,6</b>	<b>46,9</b>	<b>53,9</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	*	*	x	*	*	x	*	*	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	22,7	*	*	*	20,9	*	*	*	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	18,7	25,6	14,8	17,4	24,9	13,9	28,3	28,2	28,5
	F Baugewerbe	16,0	*	*	16,4	16,4	x	14,3	*	*
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	49,2	49,1	49,7	48,4	48,2	49,7	53,4	53,4	x
	H Verkehr und Lagerei	25,5	*	*	25,7	*	*	23,0	*	*
	I Gastgewerbe	52,1	51,2	62,5	*	*	*	*	*	*
	J Information und Kommunikation	33,6	33,3	34,2	32,8	*	*	49,4	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	54,8	51,9	60,9	55,6	*	*	50,4	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	49,3	52,2	41,3	49,1	52,1	40,3	50,3	53,2	45,8
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	52,5	42,9	66,1	53,4	*	*	45,6	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	26,0	*	*	27,1	*	*	17,9	*	*
	P Erziehung und Unterricht	66,4	*	*	66,7	*	*	63,6	*	*
	86 Gesundheitswesen	80,3	84,5	76,7	80,0	84,8	76,0	81,6	83,2	80,2
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,5	*	*	70,8	*	*	69,1	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	65,9	64,1	69,7	66,0	*	*	64,9	*	*
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x

31.03.2024	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>44,7</b>	<b>45,9</b>	<b>42,8</b>	<b>44,1</b>	<b>45,7</b>	<b>41,8</b>	<b>48,6</b>	<b>46,8</b>	<b>54,2</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	*	*	x	*	*	x	*	*	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	23,0	*	*	*	22,6	*	*	*	x
	C Verarbeitendes Gewerbe	18,8	26,1	14,9	17,5	25,2	14,1	28,7	29,4	27,2
	F Baugewerbe	16,0	*	*	16,3	16,3	x	14,7	*	*
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	48,9	48,9	48,7	48,1	*	*	53,2	*	*
	H Verkehr und Lagerei	25,6	24,6	26,7	25,8	*	*	23,3	*	*
	I Gastgewerbe	51,5	50,7	61,4	*	*	*	*	*	*
	J Information und Kommunikation	33,1	31,7	35,2	32,6	*	*	44,1	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	53,5	53,0	54,3	*	*	*	*	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	49,7	52,4	42,1	49,6	52,4	41,2	50,1	52,7	45,9
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	52,4	41,8	68,1	53,6	*	*	42,8	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	23,8	27,4	17,6	24,5	29,6	17,6	18,5	18,5	x
	P Erziehung und Unterricht	67,0	*	*	67,4	*	*	63,3	*	*
	86 Gesundheitswesen	80,2	84,7	76,4	80,0	85,2	75,7	81,1	82,5	79,8
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,2	*	*	70,5	*	*	68,9	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	65,7	*	*	65,9	*	*	64,3	*	*
	ohne Angabe	*	*	x	*	*	x	x	x	x

31.03.2025	<b>Insgesamt o. öffentlicher Dienst**</b>	<b>44,2</b>	<b>45,6</b>	<b>42,1</b>	<b>43,6</b>	<b>45,4</b>	<b>41,0</b>	<b>48,5</b>	<b>46,6</b>	<b>54,2</b>
	A Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	*	*	x	*	*	x	*	*	x
	B,D,E Bergbau, Energie- u. Wasserversorgung, Entsorgung	21,8	22,6	21,3	*	*	*	*	*	*
	C Verarbeitendes Gewerbe	18,8	26,5	14,6	17,5	25,2	14,1	28,4	30,3	23,4
	F Baugewerbe	15,7	*	*	16,1	*	*	13,3	*	*
	G Handel, Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	48,2	48,5	46,1	47,3	*	*	53,3	*	*
	H Verkehr und Lagerei	25,3	24,0	26,7	25,5	*	*	22,4	*	*
	I Gastgewerbe	50,3	50,3	50,7	*	*	*	*	*	*
	J Information und Kommunikation	32,5	32,4	32,6	32,0	*	*	44,2	*	*
	K Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	53,0	52,7	53,5	*	*	*	*	*	*
	L,M Immobilien, freiberufl., wissenschaftl. und techn. Dienstleistungen	49,2	52,2	41,5	49,1	52,2	40,4	50,1	52,4	46,3
	N ohne 782,783 sonst. wirtschaftl. Dienstl. ohne ANÜ	51,1	40,5	67,4	52,1	*	*	41,8	*	*
	782,783 Arbeitnehmerüberlassung	21,5	*	*	21,6	*	*	20,9	20,9	x
	P Erziehung und Unterricht	67,0	*	*	67,3	*	*	64,1	*	*
	86 Gesundheitswesen	79,9	84,4	76,4	79,7	84,9	75,7	80,9	82,1	79,8
	87,88 Heime und Sozialwesen	70,2	*	*	70,4	*	*	69,1	*	*
	R,S,T Kunst u. Unterhaltung, sonst. Dienstleistungen, private Haushalte	65,7	63,9	69,2	65,9	*	*	64,4	*	*
	ohne Angabe	x	x	x	x	x	x	x	x	x

**Quelle:** IAB-Betriebspanel, versch. Jahrgänge.

**Anmerkungen:**

\* Unter Beschäftigte fallen sowohl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte als auch ausschließlich geringfügig Beschäftigte.

\*\*Ohne öffentlicher Dienst d.h. ohne die Wirtschaftsabschnitte O und U: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.