

2. NEUFASSUNG

Vorlage für die Sitzung des Senats am 15.11.2022 „Bremer Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“

A. Problem

Die Bremische Bürgerschaft forderte mit ihrem Beschluss vom 11.11.2020 (*Bremische Bürgerschaft 2020, Drucksache 20/707*) den Senat auf, die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen und hierfür eine Senatsstrategie für Entgeltgleichheit zu entwickeln und ressortübergreifend zu verankern. Dabei soll sichergestellt werden, „dass

- a) *alle relevanten Akteur*innen aus Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft eingebunden werden;*
- b) *alle Beschäftigungsfelder im öffentlichen und privaten und insbesondere auch Betriebe, in denen bisher ausschließlich oder zu einem großen Anteil Männer beschäftigt werden, erreicht werden;*
- c) *sämtliche Lebensphasen und Handlungsfelder berücksichtigt werden, um der Entgeltungleichheit strukturell entgegen zu wirken.“*

B. Lösung

Dieser Aufforderung der Bremischen Bürgerschaft wird mit der in der Anlage 1 vorgelegten Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit nachgekommen. Sie ergänzt den zentralen Fokus der Entgeltgleichheit um weitere Aspekte der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben, die auch auf die Bekämpfung von Entgeltungleichheit abzielen. Der auf Anstoß der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) und der Arbeitnehmerkammer Bremen begonnene Prozess eine Landesinitiative Gendergerechtigkeit zu entwickeln, wurde mit der Entwicklung der nun vorgelegten Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit gemäß o. g. Bürgerschaftsbeschluss zusammengeführt.

Die in der Anlage beiliegende Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit wurde im Laufe des Jahres 2022 unter der

Federführung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa beteiligungsorientiert entwickelt.

Nach einer Kick-off-Veranstaltung im Januar 2022 wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die in sechs Sitzungen Ziele und Maßnahmen der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit erarbeitete. Eine übergeordnete Steuerungsgruppe auf der Ebene von Staatsrät:innen und der Führungsebene der wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen begleitete die Arbeiten in der Arbeitsgruppe und den unterschiedlichen Unterarbeitsgruppen (vgl. Landesstrategie Kapitel 1.3).

| Branche | Branchenvertreter:innen |
|--|---|
| Luft- und Raumfahrt | AVIASPACE BREMEN e.V. |
| Wirtschaft und Logistik | Mittelstand 4.0 - Kompetenzzentrum Bremen |
| Wirtschaft und Logistik | BLG Logistics Group AG Co. KG |
| Logistik und Seewirtschaft | ma-co GmbH |
| Windenergie/Regenerative Energiewirtschaft | WAB e.V. - Das Branchennetzwerk für die Windenergie |
| Nahrungs- und Genussmittelindustrie Gastgewerbe | Nahrungs- und Genussmittelwirtschaft Bremen (NaGeB) e.V. |
| Gesundheitswirtschaft | Gesundheitswirtschaft Nordwest e.V. |
| Digitalisierung | bremen digitalmedia e.V. |
| KI | Bremer KI-Transfer-Zentrum |
| Kultur- und Kreativwirtschaft | Berufsverband Bildender Künstler*innen Bremen e.V. |
| Kultur- und Kreativwirtschaft | sch wa nk hal le |
| Einzelhandel | Handelsverband Niedersachsen-Bremen (HNB) |
| Freiberufliche (Angestellten-)Tätigkeiten | Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU Bremen-Weser-Ems) |
| Buchhandel | Bücherfrauen e. V. |

Die Akteure der bremischen Wirtschaft einschließlich Branchenvertreter:innen und der DGB wurden in zwei Veranstaltungen an der Entwicklung der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit beteiligt.

| Branche | Gewerkschaften/Betriebsräte |
|--|---|
| DGB | u.a. DGB Frauen |
| ver.di | stv. Bezirksgeschäftsführerin |
| Wirtschaft und Logistik | Ver.di |
| Wasserstoffinitiative Bremerhaven/ Bremerhavener Wasserstoff-Netzwerk | Ver.di |
| Digitalisierung | Ver.di |
| Kreativwirtschaft | Ver.di |
| Einzelhandel | Ver.di, Real Betriebsvorsitzende |
| Gesundheitswirtschaft | Ver.di, Elbe-Weser Welten gGmbH |
| Automotive | Daimler |
| Nahrungs- und Genussmittelindustrie Gastgewerbe | Gewerkschaft Nahrung-Gesnuss-Gaststätten (NGG) |
| Windenergie/Regenerative Energiewirtschaft | IG Metall (Niedersachsen), Siemens Gamesa (Cuxhaven) |
| Luft- und Raumfahrt | Airbus |
| Sonstige (Hütte, Rheinmetall) | Arcelor, Rheinmetall |

Im Ergebnis führte der intensive Beratungsprozess zu einer Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit, die starke Impulse für geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen setzt und konkrete Maßnahmen enthält, z.B. in den Bereichen Kinderbetreuung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen sowie Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen. Im Kern geht es darum, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die existenzsichernde Beschäftigung und eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter in allen Branchen und auf allen Qualifikations- und Führungsebenen ermöglichen.

Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit sind gleichzeitig auch Erfolgsfaktoren für den Standort Bremen im Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte. Von daher ergänzt die nun vorgelegte Strategie die KI-Strategie, die Innovationsstrategie, das Diversity Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen, das Rahmenkonzept gesellschaftliche Teilhabe und Diversity sowie die geplante Fachkräftestrategie.

Die Unternehmen Bremens können als moderne und attraktive Arbeitgeber:innen punkten, wenn sie ein gleichberechtigtes Geschlechter- und Familienbild fördern und Arbeitsbedingungen entsprechend gestalten. Die Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit soll Unternehmen dabei unterstützen, zunächst festzustellen inwiefern Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit im Unternehmen thematisiert und weiterentwickelt werden. Solche professionellen Analysen ermöglichen maßgeschneiderte Umsetzungsschritte.

Die anliegende Landesstrategie baut sich wie folgt auf: Im Rahmen der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit wird nach einer Ausführung zum ganzheitlichen Ansatz für mehr Chancengleichheit der Geschlechter (vergleiche Kapitel 1 der Strategie), die gleichstellungspolitische Situation auf dem Bremer Arbeitsmarkt analysiert. Die Analyse kommt zu dem Schluss, dass die Gleichstellung der Geschlechter auf dem bremischen Arbeitsmarkt noch nicht erreicht ist (vergleiche Kapitel 2 der Strategie). Darauf aufbauend wurden wie von der Bürgerschaft beschlossen als Zielgruppen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen und die Beschäftigten im privaten Sektor des Landes Bremen adressiert (vergleiche Kapitel 3 der Strategie). In Kapitel 4 der Strategie wird auf die Ziele und die Ansatzpunkte zur Zielerreichung eingegangen. Die Hauptziele sind zum einen die Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im Hinblick auf verschiedene Strukturmerkmale der Erwerbstätigkeit und zum anderen die Gewährleistung von Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

Die Kapitel 5 bis 8 zeigen jeweils ein Handlungsfeld auf, das bei der Erreichung der o.g. Ziele berücksichtigt werden muss. Jedes Handlungsfeld besteht aus Maßnahmen, die der Erreichung der strategischen Ziele dienen. Das Handlungsfeld 1 „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben verwirklichen“ besteht aus insgesamt 26 Maßnahmen aus den Themenbereichen Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle und –kulturen, existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung sowie Qualifizierung und Lebenslanges Lernen. Das Handlungsfeld 2 „Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gewährleisten“ umfasst zwei Maßnahmen, die u.a. das Vergaberecht und das Entgelttransparenzgesetz thematisieren. Darüber hinaus gibt es das strategische Handlungsfeld 3, mit dem die beiden Hauptziele vereint werden. In diesem Bereich gibt es eine Maßnahme, die auf den fachlichen Austausch der Sozialpartner:innen u.a. zu den o.g. Themen abzielt.

Jede Maßnahme weist eine verantwortliche Institution auf und ist mit Kriterien der Zielerreichung hinterlegt. Im Anschluss an die Darstellung der Maßnahmen wird das Controlling (vergleiche Kapitel 9 der Strategie) der Bremer Landesstrategie vorgestellt. Es wird eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe unter der Federführung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa gebildet, die mindestens halbjährlich tagt und die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Zielerreichung der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit steuert.

Die zukünftigen Mitglieder der o.g. geplanten Steuerungsgruppe werden in der aktuellen Steuerungsrunde besprochen, welche die Entstehung der Landesstrategie begleitet hat. Diese aktuelle Steuerungsrunde findet zum letzten Mal am 11.11.2022 statt. Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa wird für die zukünftige ressortübergreifende Steuerungsgruppe zudem unterschiedliche Interessenvertretungen des Landes Bremen anfragen, wie z.B. den Landesbehindertenbeauftragten, die Migrations- und Integrationsbeauftragte des Landes Bremen und eine Vertretung des Queerpolitischen Beirates der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport.

Neben der neu konstituierenden ressortübergreifenden Steuerungsgruppe ist die ESF-Verwaltungsbehörde bei der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa zentrale Anlaufstelle für alle Anliegen bezüglich der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit. Über die zentrale E-Mailadresse: feedback-esf@wae.bremen.de können Interessierte sich jederzeit an die Anlaufstelle wenden.

C. Alternativen

Eine Alternative wäre eine Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit, die sich ausschließlich mit dem Thema Entgeltgleichheit befasst. Damit wäre jedoch der komplexen Ursachenlage von Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern und der sich daraus erschließenden Möglichkeiten nicht ausreichend Rechnung getragen.

D. Finanzielle, personalwirtschaftliche und genderbezogene Auswirkungen

Zur Finanzierung der dargestellten Maßnahmen tragen unterschiedliche Akteure bei.

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa finanziert ihren Anteil der Maßnahmen aus den bereits veranschlagten Landes- und ESF-Mitteln. Darunter fallen auch Maßnahmen, die in der Federführung anderer Senatsressorts liegen.

Mit der EFRE-Fördermaßnahme „Gender Diversity in KMU“ sollen zusätzlich KMUs bei der Umsetzung betrieblicher Prozess- und Organisationsinnovationen unterstützt werden (siehe Senatsvorlage „EFRE-Programm Land Bremen 2021-2027: Fördermaßnahme „Gender Diversity in KMU“).

Mit dieser Fördermaßnahme soll die bremische Wirtschaft gestärkt und gleichzeitig ein Beitrag zur Zielerreichung der Landesstrategie geleistet werden (vgl. Kapitel 6.2 und Maßnahme 6.2.4 in der Strategie Anlage 1).

Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen plant zudem eine Studie zum Gender Pay Gap in der Wissenschaft, wofür für 2023 200.000 Euro und für 2024 300.000 Euro zur Verfügung stehen. Im Hinblick auf die Gender-Prüfung kann die Studie sowohl eine notwendige Informationsgrundlage für die Umsetzung der im Wissenschaftsplan 2025 vorgesehenen Bremer Genderoffensive Hochschulen schaffen, als auch dazu beitragen, die Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit im Hochschulbereich voranzubringen (vgl. Kapitel 6.3 und Maßnahme 6.3.4 in der Strategie Anlage 1).

Die weiteren Akteure finanzieren ihre Maßnahmen, die nicht von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa finanziert werden, aus ihren eigenen Haushalten.

Für die Umsetzung der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit entstehen keine personalwirtschaftlichen Mehrbedarfe.

Mit der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit werden zwei genderbezogene Hauptziele verfolgt:

- Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im Hinblick auf verschiedene Strukturmerkmale der Erwerbstätigkeit und
- Gewährleistung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern.

Im Kapitel 4.1 der Strategie werden verschiedene Hebelwirkungen beschrieben, wie das Ziel der Verwirklichung von Gendergerechtigkeit erreicht werden kann, beispielsweise indem die Geschlechter ausgewogener in den unterschiedlichen Branchen und Berufen verteilt sind oder Vereinbarkeitsthemen paritätisch zwischen den Geschlechtern ausverhandelt werden. In Kapitel 4.2 der Strategie werden Ansatzpunkte zur Zielerreichung von Entgeltgleichheit von Frauen und Männer beschrieben, indem sich z.B. intensiver mit der rechtlichen Umsetzung von Entgeltgleichheit beschäftigt wird.

Diese beschriebenen Ziele und unterschiedlichen Ansatzpunkte sollen mittels der in der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit dargestellten Maßnahmen erreicht werden.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Vorlage wurde abgestimmt mit:

- Senatskanzlei (eingeleitet)
- Der Senator für Finanzen
- Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
- Die Senatorin für Kinder und Bildung
- Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport
- Magistrat Bremerhaven
- Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau
- Landesbehindertenbeauftragter

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Die Senatsvorlage kann nach Beschlussfassung über das zentrale elektronische Informationsregister nach den Vorgaben des Bremer Informationsfreiheitsgesetzes veröffentlicht werden.

G. Beschluss

1. Der Senat stimmt der von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa vorgelegten „Bremer Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit“ (Anlage 1) zu.
2. Der Senat bittet die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa um eine Befassung der Deputation für Wirtschaft und Arbeit, ggf. sind auch weitere fachlich betroffene Deputationen zu befassen.
3. Der Senat bittet die beteiligten Ressorts die in ihrer Verantwortung in der Strategie hinterlegten Maßnahmen und den jeweils in den Maßnahmen angegebene Zielindikatoren und Zeiträumen entsprechend umzusetzen:
 - Der Senator für Finanzen
 - Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
 - Die Senatorin für Kinder und Bildung
 - Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport
 - Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa
 - Die Senatorin für Wissenschaft und Häfen
 - Magistrat Bremerhaven
 - Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Hierbei ist die Einhaltung des dafür vorgesehenen veranschlagten Budgetrahmens sowie die Finanzplanwerte für die Jahre 2023ff sicherzustellen.

4. Der Senat bittet die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa die Fortschritte bei der Umsetzung der ressortübergreifenden Strategie kontinuierlich zu überprüfen und dem Senat einmal jährlich, erstmals im Herbst 2023, Bericht zu erstatten.

Anlage 1:

Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Bremer Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Vorwort der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa

Ob weiblich, männlich oder divers – alle Menschen sollen dieselben Chancen für ein erfolgreiches Erwerbsleben haben und für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt erhalten. Dies ist nicht nur gesetzliche Vorschrift, sondern auch Teil des Selbstverständnisses des Landes Bremen und seiner Bürger:innen. Für die Bremer:innen und Bremerhavener:innen sind Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt, Entgeltgerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zentrale Elemente eines guten Lebens.

Die Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit leistet einen Beitrag dazu, dass alle Menschen in Bremen gut leben können. Sie setzt starke Impulse für geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen und enthält konkrete Maßnahmen, damit die Impulse konkrete Wirkungen entfalten können. Im Kern geht es darum, Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die existenzsichernde Beschäftigung und eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter in allen Branchen und auf allen Qualifikations- und Führungsebenen ermöglichen. Voraussetzung dafür sind gute Angebote und ausreichende Fachkräfte bei der Kinderbetreuung, familien- und geschlechtergerechte Arbeitszeiten und Qualifizierungsmöglichkeiten. Auch kulturelle Veränderungen werden notwendig sein, um neue Wege einer geschlechtergerechten Arbeitswelt beschreiten zu können. Entgeltgleichheit gehört als Grundvoraussetzung dazu.

Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit sind gleichzeitig auch Erfolgsfaktoren für den Standort Bremen im Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte. Dies haben wir schon in anderen politischen Strategien berücksichtigt, beispielsweise in unserer KI-Strategie und der Innovationsstrategie, in der Fachkräftestrategie und im Diversity Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen.

Die Unternehmen Bremens können als moderne und attraktive Arbeitgeber:innen punkten, wenn sie ein gleichberechtigtes Geschlechter- und Familienbild fördern und Arbeitsbedingungen entsprechend gestalten. Im Rahmen der Landesstrategie wollen wir Unternehmen dabei unterstützen, zunächst einmal festzustellen, wie es um Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit im eigenen Haus bestellt ist. Solche professionellen Analysen ermöglichen maßgeschneiderte Umsetzungsschritte. Dabei bin ich überzeugt davon, dass es bereits viele gute Ansätze, Projekte und Potentiale bei den Unternehmen des Landes Bremens gibt, auch und gerade im Mittelstand.

Ich freue mich, dass so viele Organisationen und Beteiligte außerhalb der senatorischen Verwaltung an der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit mitgewirkt haben. Sie wird dadurch von einem breiten Konsens getragen und aktiv umgesetzt werden.

Vorwort von Bettina Wilhelm, Landesfrauenbeauftragte

Frauen sind im Bundesland Bremen im Bundesvergleich auf dem Arbeitsmarkt besonders schlecht gestellt: Nur 67,8 Prozent der Frauen sind in Bremen erwerbstätig. Zudem arbeiten seit 2019 in unserem Bundesland erstmals mehr Frauen in Teilzeit als in Vollzeit. Auch bei der Betreuung von Kindern im Vorschulalter bildet das Land Bremen im Bundesvergleich das Schlusslicht.

Die genannten Zahlen belegen, dass in unserem Bundesland dringender Handlungsbedarf besteht, um mehr Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt herzustellen. Denn ungleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt bedeuten auch ungleiche Lebenschancen, die die Lebensumstände der Betroffenen bis ins Alter negativ beeinflussen können.

Die ZGF begrüßt es daher sehr, dass sich das Land Bremen Anfang des Jahres 2022 auf den Weg gemacht hat und die ressortübergreifende Landesstrategie für mehr Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und mehr Entgeltgleichheit entwickelt hat. Wir freuen uns, dass wir diesen Prozess mit anstoßen und begleitend gestalten konnten. Das Ergebnis ist ein Fahrplan mit klaren Zielen und einer Vielzahl an Maßnahmen, die auf unterschiedlichen Ebenen die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entscheidend verbessern können. Bremen stellt sich damit entschlossen den großen Herausforderungen.

Bei der Ausrichtung der Strategie legt die ZGF den Fokus auf vier wichtige Bausteine: Ausbau der Kinderbetreuung und Aufwertung des Erzieher*innenberufs sowie der -ausbildung, passgenaue Förderprogramme für Frauen, Klischeeabbau in der Berufsorientierung und familienfreundliche Unternehmenskultur.

Alle hier genannten Aspekte sind in die Entwicklung der Strategie eingeflossen und es wurden konkrete Maßnahmen dazu formuliert. Nun kommt es darauf an, diese Vorhaben zügig umzusetzen. Dabei müssen die Angebote die jeweiligen Zielgruppen erreichen. Die Frauen und die Arbeitgebenden müssen ihren Nutzen klar erkennen können. Die ZGF wird diesen Prozess weiterhin unterstützen und engmaschig begleiten.

Vorwort der Arbeitnehmerkammer wird nachgereicht

Inhaltsverzeichnis (Achtung Automatik! bitte hier nichts eingeben, sondern nur im Text)

| | | |
|------|--|----|
| 1. | Ein ganzheitlicher Ansatz für mehr Chancengleichheit der Geschlechter | 5 |
| 1.1. | Die Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit..... | 5 |
| 1.2. | Das Zusammenwirken mehrerer politischer Strategien des Landes Bremen | 7 |
| 1.3. | Beteiligungsorientierte Entwicklung der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit..... | 8 |
| 2. | Die gleichstellungspolitische Situation auf dem Bremer Arbeitsmarkt..... | 10 |
| 3. | Die Zielgruppen der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit | 16 |
| 3.1. | Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen | 17 |
| 3.2. | Beschäftigte im privaten Sektor des Landes Bremen | 21 |
| 4. | Ziele der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit | 25 |
| 4.1. | Ansatzpunkte zur Zielerreichung und Teilziele für mehr Gendergerechtigkeit | 25 |
| 4.2. | Ansatzpunkte zur Zielerreichung und Teilziele für mehr Entgeltgleichheit... | 30 |
| 4.3. | Ziele der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit im Überblick..... | 36 |
| 5. | Strategische Handlungsfelder | 37 |
| 6. | Handlungsfeld 1: Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben..... | 38 |
| 6.1 | Kinderbetreuung: Fachkräftebedarf und Angebote | 38 |
| 6.2 | Arbeitszeitmodelle und -kulturen..... | 44 |
| 6.3 | Existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung | 53 |
| 6.4 | Qualifizierung und lebenslanges Lernen..... | 62 |
| 7. | Handlungsfeld 2: Entgeltgleichheit der Geschlechter..... | 69 |
| 7.1. | Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen..... | 69 |
| 7.2. | Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene | 70 |
| 8. | Handlungsfeld 3: Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit..... | 74 |
| 8.1. | Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz | 74 |
| 8.2. | Unterstützung durch Sozialpartnerschaft | 81 |
| 9. | Nachhaltigkeit und Controlling der Landesstrategie | 83 |
| | Literaturverzeichnis | 85 |

1. Ein ganzheitlicher Ansatz für mehr Chancengleichheit der Geschlechter

1.1. Die Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Die Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit hat aus mehreren Gründen eine zentrale Bedeutung für das Land Bremen:

- Die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben ist für das Land Bremen eine verpflichtende rechtliche Vorgabe. Sie ergibt sich aus Artikel 3, Abs. 2 und 3 des deutschen Grundgesetzes¹ sowie aus Artikel 2, Abs. 2 und 4 der Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen. Hier heißt es:

„Artikel 2

(2) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner sozialen Stellung, sexuellen Identität, seiner religiösen und politischen Anschauungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

[...]

(4) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen. Es ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in Gremien des öffentlichen Rechts zu gleichen Teilen vertreten sind.“

- Dennoch ist die Ausgangssituation von Frauen auf dem bremischen Arbeitsmarkt deutlich ungünstiger als die von Männern, was verschiedene Analysen und Kennzahlen immer wieder gezeigt haben (siehe Kapitel 2). Dies liegt unter anderem an der Wirtschaftsstruktur des Landes. Sie ist von Industrien geprägt, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind, wie beispielsweise der Automobil-, Luft- und Raumfahrtindustrie oder auch Hafen- und Logistikbetriebe, während der Dienstleistungsbereich, insbesondere das Gesundheitswesen, eher von weiblichen Beschäftigten dominiert wird (siehe Kapitel 3.2).
- Um die Erwerbssituation von Frauen zu verbessern, Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zu verwirklichen und Chancengerechtigkeit herzustellen, haben sich viele Akteur:innen auf staatlicher wie auf nichtstaatlicher Seite engagiert, wie beispielsweise die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, die Arbeitnehmerkammer Bremen, der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften und der Bremische Landesfrauenrat.
- Neben der Gleichstellung der Geschlechter zählt auch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der bremischen Wirtschaft seit langem zu den politischen Zielen des Landes. Es sollen Rahmenbedingungen gestaltet werden, um zukunftsfähige Arbeitsplätze für die Bevölkerung schaffen und Wohlstand sichern zu können. Denn es gilt, dass nur bei einer hohen Standort- und Unternehmensattraktivität des Landes Bremen der Fachkräftebedarf bremischer Unternehmen langfristig gesichert werden kann

¹ Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

– und hierzu trägt die Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter bei.

Vor diesem Hintergrund forderte die Bremische Bürgerschaft mit ihrem Beschluss vom 11.11.2020 den Senat auf, die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern zu bekämpfen und hierfür eine Senatsstrategie für Entgeltgleichheit zu entwickeln und ressortübergreifend zu verankern. Dabei soll sichergestellt werden, „dass

- *alle relevanten Akteur*innen aus Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft eingebunden werden;*
- a. *alle Beschäftigungsfelder im öffentlichen und privaten und insbesondere auch Betriebe, in denen bisher ausschließlich oder zu einem großen Anteil Männer beschäftigt werden, erreicht werden;*
- *sämtliche Lebensphasen und Handlungsfelder berücksichtigt werden, um der Entgeltungleichheit strukturell entgegen zu wirken.“ (Bremische Bürgerschaft 2020)*

Dieser Aufforderung der Bremischen Bürgerschaft wird mit der vorliegenden Landesstrategie nachgekommen. Sie ergänzt den zentralen Fokus der Entgeltgleichheit um weitere Aspekte der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben. Deshalb wurde die auf Anstoß der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) und der Arbeitnehmerkammer Bremen begonnene Landesinitiative Gendergerechtigkeit mit der Senatsstrategie für Entgeltgleichheit verbunden. Dieser umfassende und ganzheitliche Ansatz der Landesstrategie begründet sich einerseits aus der Komplexität der Ursachen der Entgeltungleichheit und der notwendigen Vielfalt von Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung, andererseits aus der gleichstellungspolitischen Situation auf dem Bremer Arbeitsmarkt. Hierzu mehr in Abschnitt 2.



Hinweis: Alle grafischen Darstellung wie z.B. Tabellen und Grafiken werden nach der Ressort- und Senatsbefassung grafisch aufgearbeitet.

1.2. Das Zusammenwirken mehrerer politischer Strategien des Landes Bremen

In den letzten Jahren wurde im Land Bremen eine Reihe von spezifischen frauen- und gleichstellungspolitischen sowie diversitätsorientierten Strategien, Konzepten und (Modell-)Projekten entwickelt und durchgeführt. Im Sinne des Gender Mainstreaming und als Kennzeichen eines ganzheitlichen gleichstellungspolitischen Ansatzes wurden erstmals auch in wirtschaftspolitischen Strategien des Landes genderpolitische Ziele formuliert und genderspezifische Aspekte berücksichtigt.

Bei der Umsetzung der Strategie Künstliche Intelligenz (Bremen.KI), die im Jahr 2021 gemeinsam von den Senatorinnen für Wirtschaft, Arbeit und Europa sowie Wissenschaft und Häfen vorgelegt wurde, hat sich das Land Bremen vorgenommen, ein besonderes Augenmerk auf möglichst vielfältige Perspektiven und die immer noch zu beobachtende Unterrepräsentanz von Frauen in der KI zu legen, und es verfolgt den Anspruch einer geschlechter- und vielfaltssensiblen KI.² Dieser Anspruch soll unter anderem erfüllt werden durch eine diskriminierungsfreie KI-Forschung und mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Professuren im Bereich KI. Ein Förderprogramm, das zu möglichst 50 Prozent weiblichen Studierenden und Promovierenden zu Gute kommen soll, ist ebenso vorgesehen wie die besondere Unterstützung und Förderung von Frauen bei Gründungen im Bereich KI durch das Bremer Starthaus. Das Bremer KI-Transfer-Zentrum soll darüber hinaus Raum für die Auseinandersetzung mit Chancen und Risiken von KI für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft bieten (Freie Hansestadt Bremen 2021a, S. 10, 13 und 20).

Ebenfalls im Jahr 2021 wurde die Bremer Strategie für Innovation, Dienstleistung und Industrie (Innovationsstrategie) von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa vorgelegt (Freie Hansestadt Bremen, 2021b). Als Schlüsselinnovationsfeld wurden – neben anderen Wirtschaftsbereichen – intelligente Dienstleistungen identifiziert, wozu die Schlüsselbranchen Nahrungs- und Genussmittel, Gesundheitswirtschaft, Kultur- und Kreativwirtschaft gehören (Freie Hansestadt Bremen 2021b, S. 38). Also Branchen, in denen Frauen stark vertreten sind. Aber auch Branchen, die bislang von männlichen Beschäftigten und Unternehmern geprägt waren, sollen für Frauen weiter geöffnet werden. Denn als Querschnittsziel für alle operativen Ziel- und Maßnahmenfelder wird die „Integration verschiedener gesellschaftlicher Gruppen, Gendergerechtigkeit und Diversität“ formuliert und durch verschiedene Maßnahmen verfolgt, beispielsweise durch die Unterstützung von Frauennetzwerken in der Digitalbranche, Frauenberatungsstellen oder die Beratungsangebote der Servicestelle Beruf und Familie der RKW Bremen GmbH für kleine und mittelständische Unternehmen (Freie Hansestadt Bremen 2021b, S. 46 und 57f).

Die Fachkräftestrategie für die Freie Hansestadt Bremen 2022 entwickelt die bereits vorhandenen Fachkräftestrategien aus den Jahren 2015 und 2019 weiter und bezeichnet die Sicherung des Fachkräfteangebots als eine der entscheidenden arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Um ihr erfolgreich zu begegnen, wird die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen als eines von zwei übergreifenden Handlungsfeldern identifiziert, aus dem verschiedene strategische Ziele abgeleitet werden.

² So die Senatorinnen in ihrem Vorwort zur Strategie Künstliche Intelligenz, Freie Hansestadt Bremen, 2021a, S. 3

Die enge strategische und inhaltliche Verzahnung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit mit der Fachkräftestrategie wird unmittelbar deutlich.

Auch im Rahmen des Diversity Management Konzeptes der Freien Hansestadt Bremen werden die Kategorien „Geschlecht“ und „geschlechtliche Identität“ neben anderen Diversitätskriterien wie Lebensalter, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten oder Einschränkungen, ethnische Selbstbezeichnung, Religion, Weltanschauung sowie soziale Herkunft berücksichtigt (Senator für Finanzen 2020). Es wurde im Jahr 2020 vom Senator für Finanzen vorgelegt und stellt „Grundsätze für ein gemeinwohlorientiertes Diversity Management im bremischen öffentlichen Dienst – vielfältig, fair und frei von Diskriminierung“ (Senator für Finanzen 2020, S. 1) auf, die die Grundlage für verschiedene Diversity-Maßnahmen des bremischen öffentlichen Dienstes bilden. Die Maßnahmen haben das Ziel, Vielfalt zu fördern, Diskriminierungen abzubauen und strukturelle Chancengerechtigkeit herzustellen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf den Entwicklungs- und Beförderungschancen von Gruppen, die in Führung oder/und in der Belegschaft unterrepräsentiert sind. Das Handlungsfeld „(1) Diversitätsbewusste Personalgewinnung“ nimmt dabei explizit Bezug auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann und die Regelungen des Bremischen Landesgleichstellungsgesetzes (Senator für Finanzen 2020, S. 4f). Im Rahmen eines intersektionellen Ansatzes wird die Kategorie Geschlecht jedoch in allen Maßnahmen berücksichtigt, auch wenn möglicherweise andere Diversitätskriterien im Fokus stehen.³

Im Oktober 2021 hat die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport das „Rahmenkonzept gesellschaftliche Teilhabe und Diversity“ vorgestellt. Mit dem Konzept hat sich der Senat vorgenommen, die Chancengleichheit und Teilhabe aller Bremer:innen und Bremerhavener:innen am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben in unserem Bundesland zu verbessern. Eins der 13 formulierten Handlungsfelder fokussiert sich auf Erwerbsarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungsförderung, insbesondere von Frauen mit Migrationsbiographie.

1.3. Beteiligungsorientierte Entwicklung der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

Eine Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit muss von allen Akteur:innen in Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft mitgetragen werden, wenn sie erfolgreich und wirkungsvoll umgesetzt werden soll.

Deshalb wurden bei der Entwicklung dieser Strategie alle relevanten Akteur:innen aktiv einbezogen. Dies hatte auch die Bürgerschaft in ihrem Auftrag für die Strategie so gewünscht.

Die Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit wurde deshalb im Laufe des Jahres 2022 unter der Federführung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa beteiligungsorientiert entwickelt. Nach einer Kick-off-Veranstaltung im Januar 2022 wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die in sechs Sitzungen Ziele und Maßnahmen der Landesstrategie erarbeitete.

³ Die anderen Handlungsfelder sind: (1) Diversitätsbewusste Personalgewinnung, (2) Qualifizierung und Partizipation der Beschäftigten im Bereich Diversity, (3) Gegen Diskriminierung wirken, (4) Diversitätsorientierter Bürger:innenservice, (5) Ressortübergreifende Zusammenarbeit, Unterstützung und Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Diversity Management

Eine übergeordnete Steuerungsgruppe auf der Ebene von Staatsrät:innen und der Führung der wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen begleitete diesen Weg. Eine Übersicht über die Organisationen, die in der Arbeitsgruppe und der Steuerungsgruppe mitgewirkt haben, bietet die folgende Tabelle.

Auch Verbände der bremischen Wirtschaft unterschiedlicher Branchen und der Gewerkschaften wurden in zwei Veranstaltungen an der Entwicklung der Landesstrategie beteiligt.

| Organisationen, die in der Arbeitsgruppe mitgewirkt haben | Organisationen, die in der Steuerungsgruppe mitgewirkt haben |
|--|--|
| Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa |
| Senator für Finanzen | Senator für Finanzen |
| Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz | Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz |
| | Senatorin für Kinder und Bildung |
| | Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport |
| Senatorin für Wissenschaft und Häfen | |
| Magistrat der Stadt Bremerhaven | Magistrat der Stadt Bremerhaven |
| Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) | Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) |
| Landesfrauenrat Bremen und Bremer Frauenausschuss e. V. | |
| Business & Professional Women Germany, Club Bremen e. V. | |
| Handelskammer Bremen (mit Beobachterstatus) | Handelskammer Bremen (mit Beobachterstatus) |
| Handwerkskammer Bremen (mit Beobachterstatus) | Handwerkskammer Bremen (mit Beobachterstatus) |
| RKW Bremen GmbH | |
| DGB Bremen-Elbe-Weser | DGB Bremen-Elbe-Weser |
| Arbeitnehmerkammer Bremen | Arbeitnehmerkammer Bremen |
| Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. | Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. |
| Kommunaler Arbeitgeberverband Bremen e. V. | |

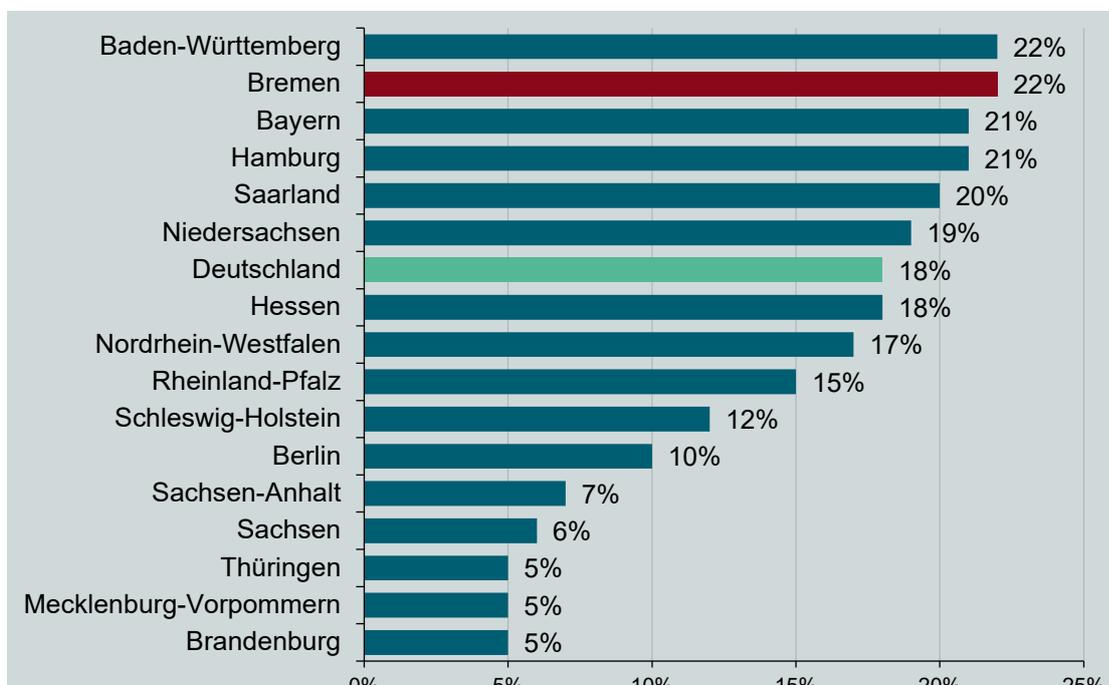
Die fachlichen Inhalte und daraus abgeleiteten Maßnahmen der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit werden überwiegend von allen Beteiligten mitgetragen. Wo dies nicht der Fall ist, konnten die betreffenden Organisationen dies durch entsprechende, von ihnen formulierte und eingereichte Kommentare verdeutlichen.

2. Die gleichstellungspolitische Situation auf dem Bremer Arbeitsmarkt

Auf dem bremischen Arbeitsmarkt ist die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht. Zu diesem ernüchternden Ergebnis kommt eine aktuelle Analyse im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung: *„Der Zugang zum Arbeitsmarkt, die Qualität der Beschäftigung und die Struktur des Arbeitsmarktes zeigen erhebliche Diskrepanzen bei der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern in Bremen – aber auch im Vergleich des Landes Bremen mit ganz Deutschland“* (Bothfeld et al. 2022, S. 3). Eine Reihe von Indikatoren zeigten erhebliche Ungleichheiten der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt auf, und zwar *„nicht nur bei der Bezahlung, sondern nach wie vor bei der Erwerbsbeteiligung insgesamt, den Arbeitsbedingungen und der Konzentration von Frauen in wenigen Branchen, Berufen und Hierarchiestufen“* (Bothfeld et al. 2022, S. 5).

Wesentlicher Gradmesser für die Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben ist der Gender Pay Gap (Entgeltlücke). Er wird ermittelt als Differenz der durchschnittlichen (Bruttostunden-)Verdienste zwischen Frauen und Männern, ausgedrückt als Prozentsatz der höheren (Männer-)Verdienste. Im Jahr 2021 betrug der unbereinigte⁴ Gender Pay Gap in Deutschland insgesamt 18 Prozent. Bremen hat gemeinsam mit Baden-Württemberg den höchsten Gender Pay Gap aller Bundesländer, nämlich 22 Prozent, während die fünf östlichen Bundesländer und Berlin die ersten Plätze einnehmen und damit die geringsten Entgeltlücken aufweisen.

Gender Pay Gap (unbereinigt) nach Bundesländern im Jahr 2021

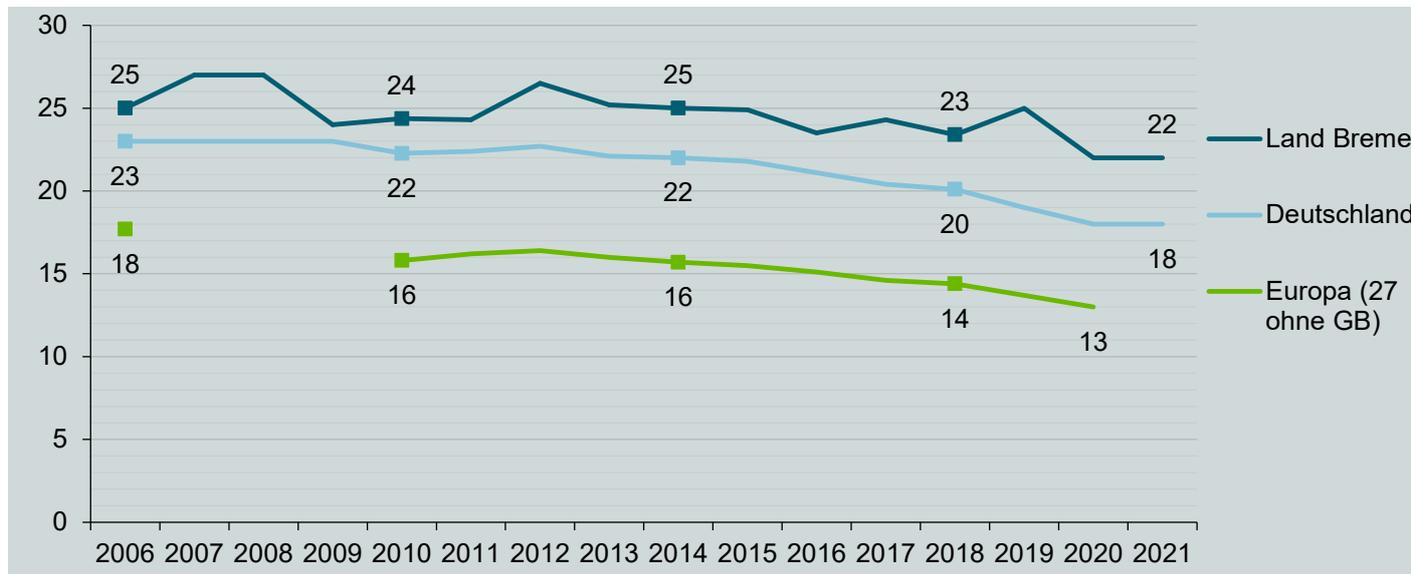


Quelle: Verdienststrukturerhebung 2018, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

⁴ Darüber hinaus wird der bereinigte GPG ermittelt, siehe hierzu mehr in [Kapitel 4.1](#).

An der Größe der Entgeltlücke hat sich in den letzten Jahren bundesweit nicht viel verändert, sie verharrte hartnäckig bei etwa 20 Prozent. Und auch in Bremen hat sich die Entgeltlücke seit dem Jahr 2006 nur wenig verringert: Mit zwischenzeitlichen Schwankungen nach oben und unten verringerte sie sich bis zum Jahr 2021 von 25 auf 22 Prozent.

Entwicklung der Gender Pay Gaps in Europa, Deutschland und dem Land Bremen



Quelle: Verdienststrukturerhebungen, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung; Eurostat.
© Arbeitnehmerkammer Bremen

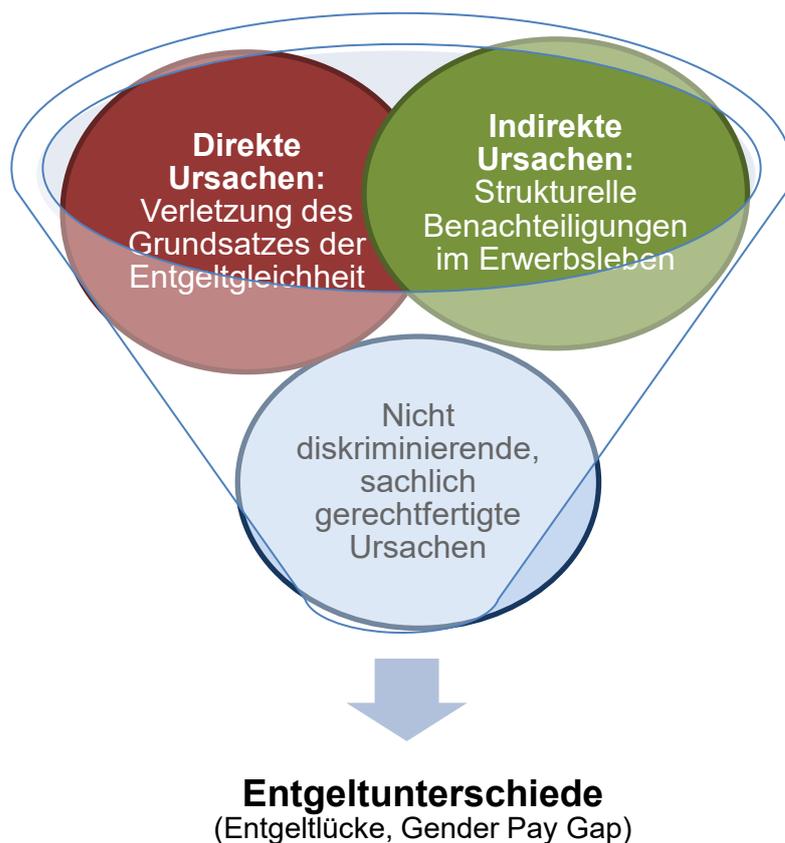
Die Entgeltlücke ist deshalb ein so wichtiger Indikator für die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, weil sich in ihr, neben sachlich gerechtfertigten und nicht diskriminierenden Ursachen für unterschiedliche Entgelte, verschiedene Formen der Ungleichheit und der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben auswirken. Dabei sind zwei wesentliche mögliche Ursachenbereiche zu unterscheiden, die beide von der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit adressiert werden:

- Eine direkte Ursache liegt in der möglichen Verletzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“.

Kommentierung dieses Textes durch Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. (UVHB):

„‘Gleichwertige‘ Arbeit zu bestimmen ist schwierig, da es immer auch von der Auslegung der vorhandenen Daten abhängt. Ähnlich wie beim Gender Pay Gap handelt es sich um Annäherungen - Daten zu "exakt gleichen Arbeitsbedingungen" liegen nicht vor. Aus diesem Grund besteht die Gefahr, „Äpfel mit Birnen“ zu vergleichen.

- Eine Reihe von indirekten Ursachen der Entgeltlücke liegen in möglichen strukturellen Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, beispielsweise beim Zugang zu Ausbildungs- oder Arbeitsplätzen, beim Zugang zu (betrieblicher) Weiterbildung, bei der beruflichen Entwicklung in höher bezahlte oder Führungspositionen, in (unfreiwilligen) Einschränkungen und/oder Unterbrechungen des Erwerbslebens sowie in vergleichsweise geringeren Verdiensten in frauendominierten Branchen und Berufen.



Unter den strukturellen Faktoren besitzt die Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben eine besondere Bedeutung. Wesentliche Kennzahlen zeigen auf, dass Frauen sowohl zu einem geringeren Maß als auch unter ungünstigeren (prekären) Bedingungen in den bremischen Arbeitsmarkt integriert sind als Männer (alle Zahlen in der Übersicht und Vergleich zum Bundesdurchschnitt: siehe Tabelle).

- Die Erwerbsquote⁵ von Frauen liegt in Bremen und Bremerhaven bei nur 70 Prozent, die der Männer bei 81 bzw. 83 Prozent.
- Die Beschäftigungsquote⁶ von Frauen ist mit 58 Prozent in Bremen und 51 Prozent in Bremerhaven ebenfalls deutlich niedriger als die der Männer mit 68 Prozent (Bremen) bzw. 62 Prozent (Bremerhaven).
- Frauen gehen deutlich häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach als Männer: 51 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Bremen und 50 Prozent in Bremerhaven arbeiten in Teilzeit, hingegen nur 17 Prozent der erwerbstätigen Männer in Bremen bzw. 13 Prozent in Bremerhaven. In vielen Berufen – vor allem in frauendominierten Bereichen wie Einzelhandel oder Pflege – sind diese Teilzeitstellen häufig nicht existenzsichernd.

⁵ Anteil aller Erwerbstätigen und Erwerbslosen („aktive und passive Erwerbstätige“) an den Personen im erwerbsfähigen Alter

⁶ Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Personen im erwerbsfähigen Alter; im Unterschied zur Erwerbstätigenquote, die auch die Beschäftigten einbezieht, die mehr als eine Stunde pro Woche einer bezahlten Arbeit nachgehen

- Außerdem übt mehr als ein Drittel der beschäftigten Frauen in Bremen und Bremerhaven einen Minijob als Haupt- oder Nebenerwerb aus. Der Vergleichswert für Männer liegt bei 15 bzw. 18 Prozent. Auch diese Beschäftigten haben auf der Grundlage der Minijobs keine oder nur eine unzureichende eigene soziale Absicherung.
- Hinzukommt, dass Frauen im Land Bremen auch überdurchschnittlich häufig in Arbeitsverhältnissen mit Niedriglohn⁷ tätig sind, nämlich zu 28 Prozent im Vergleich zu 16 Prozent der Männer bzw. 26 Prozent der Frauen in Deutschland insgesamt.
- Bei der Arbeitslosenquote sieht die Situation für bremische Frauen mit 10 Prozent in Bremen und 11 Prozent in Bremerhaven etwas günstiger aus als für Männer (11 bzw. 13 Prozent). Allerdings sind diese Zahlen jeweils mindestens doppelt so hoch wie der Bundesdurchschnitt und deuten auf die – trotz des Fachkräftemangels - insgesamt vergleichsweise angespannte Lage auf dem Bremer Arbeitsmarkt hin.

| | Deutschland | | | Bremen | | | Bremerhaven | | |
|--|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|
| | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen |
| Alle Angaben in Prozent | | | | | | | | | |
| Erwerbsquote^a (2019) | 79,2 | 83,5 | 74,9 | 75,8 | 81,1 | 70,1 | 76,8 | 82,9 | 70,0 |
| Beschäftigungsquote^b (2019) | 70,0 | 76,0 | 63,8 | 63,0 | 67,5 | 58,2 | 56,7 | 61,8 | 51,3 |
| Arbeitslosenquote^c (2019) | 5,0 | 5,2 | 4,7 | 10,8 | 11,3 | 10,1 | 12,1 | 12,7 | 11,4 |
| Teilzeitquote^d (2018) | 28,2 | 11,2 | 48,0 | 32,5 | 16,8 | 51,2 | 29,1 | 13,4 | 49,6 |
| Minijobquote^e (2019) | 19,9 | 15,0 | 25,6 | 27,4 | 21,9 | 33,9 | 25,1 | 18,2 | 34,1 |
| Niedriglohnquote^f (2018) | 21,1 | 16,3 | 26,4 | 20,0 | 16,3 | 28,0 | | | |

^a Anteil aller aktiven und passiven Erwerbstätigen an den Personen im erwerbsfähigen Alter

^b Anteil der aktiven (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigten an den Personen im erwerbsfähigen Alter

^c Anteil der registrierten Arbeitslosen an den Erwerbspersonen

^d Anteil der in Teilzeit Beschäftigten

^e Anteil der Personen in einem Minijob als Haupt- und/oder als Nebenjob an allen abhängig Beschäftigten

^f Anteil der Personen mit einem Bruttomonatslohn unter der Armutsgrenze von 60 % des Medianlohns

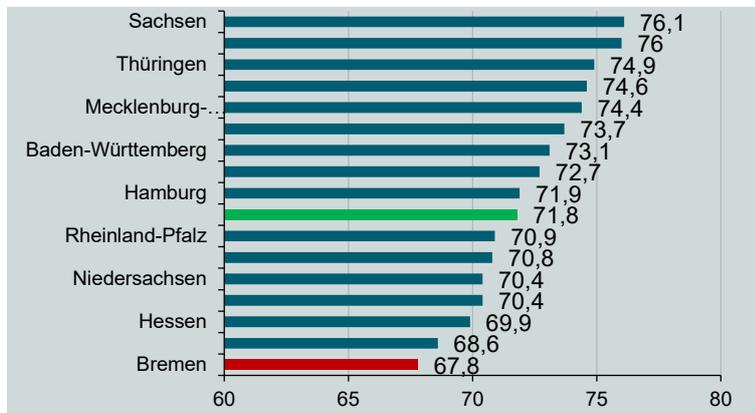
Quelle: Bothfeld et al. 2022, S. 18

Wird als Kennzahl die Erwerbstätigenquote herangezogen, die nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sondern alle Beschäftigten mit mindestens einer Stunde bezahlter Erwerbsarbeit pro Woche einbezieht, wird die niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen in Bremen noch deutlicher. Die Erwerbstätigenquote von Frauen in Bremen beträgt lediglich 67,8 Prozent. Das bedeutet, dass ein Drittel aller Bremerinnen zwischen 15 und 65 Jahren nicht am Erwerbsleben beteiligt ist und keine eigenen Einkünfte erzielt.

⁷ Niedriglohn = Bruttomonatslohn unter der Armutsgrenze von 60 Prozent des Medianlohns

Im Vergleich zu anderen Bundesländern und zur bundesdeutschen Erwerbstätigenquote von Frauen liegt Bremen auf dem letzten Platz und ca. 8 Prozentpunkte niedriger als Sachsen und Brandenburg (siehe Tabelle).

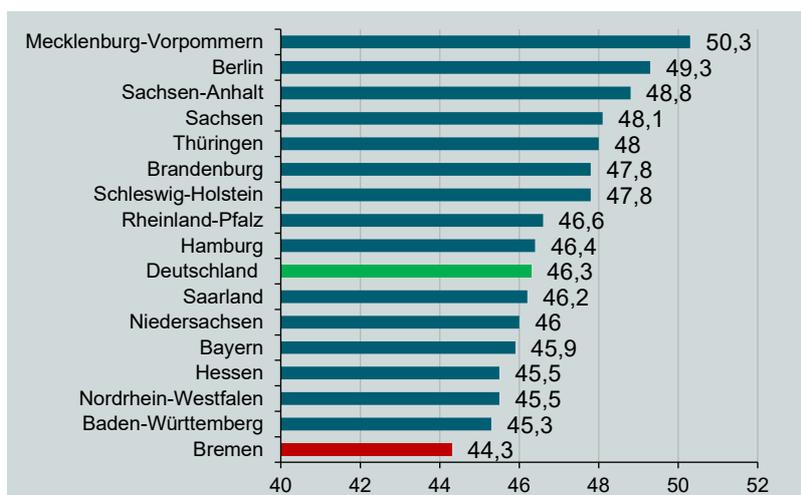
Erwerbstätigenquote von Frauen im Bundesländervergleich (2020)



Quelle: destatis (Mikrozensus 2020)

Die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen im Land Bremen ist zwar teilweise auf die insgesamt angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen, hängt aber auch damit zusammen, dass es für Frauen schwerer ist, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dies verdeutlicht ein Vergleich des Frauenanteils an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land Bremen mit dem Bundesdurchschnitt und anderen Bundesländern. Dieser Anteil ist in Bremen mit Abstand am niedrigsten: Er liegt bei 44,3 Prozent, während er im Bundesdurchschnitt 46,3 Prozent beträgt und beispielsweise in Mecklenburg-Vorpommern sogar 50,3 Prozent erreicht (siehe Tabelle).

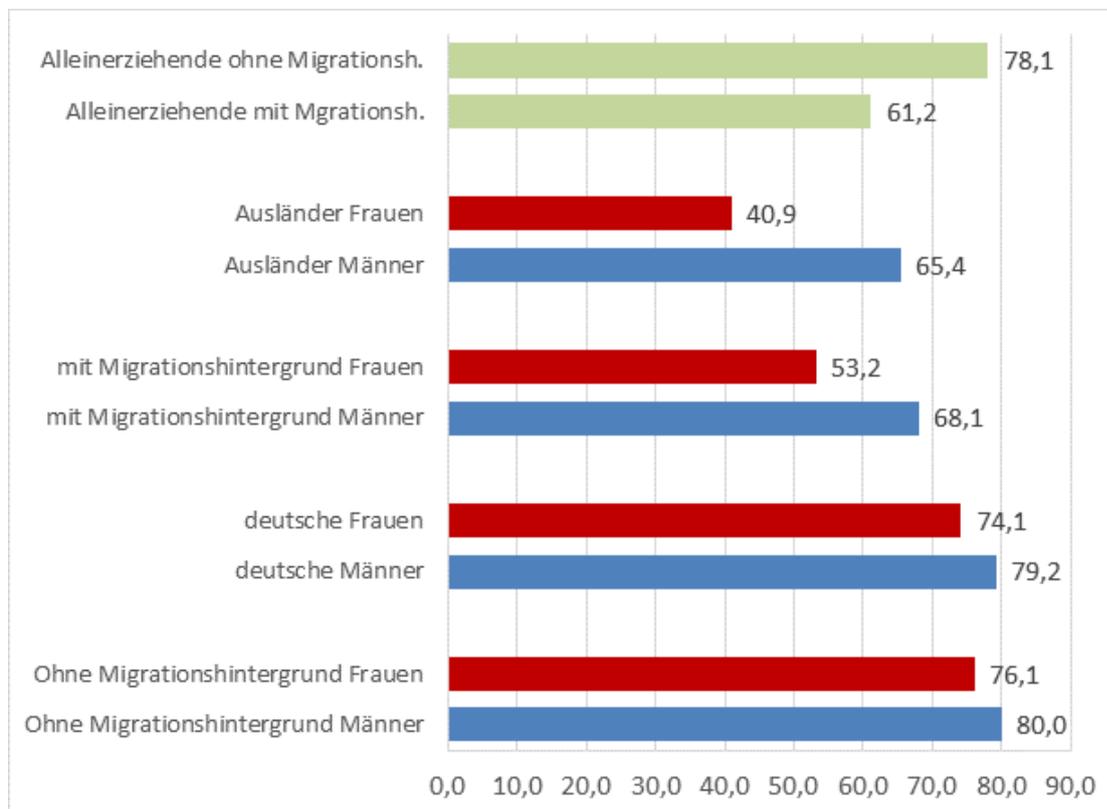
Frauenanteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bundesländervergleich in Prozent (30.6.2021)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Große Schwankungen kann man außerdem feststellen, wenn man die Unterschiede in der Beschäftigungsquote zwischen Frauen und Männern mit oder ohne deutsche Staatsangehörigkeit, mit oder ohne Migrationshintergrund oder als Alleinerziehende betrachtet. Der Unterschied der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern mit deutscher Staatsangehörigkeit betrug im Jahr 2019 ca. 4 Prozentpunkte, bei ausländischen Frauen und Männern lag der Unterschied bei ungefähr 25 Prozentpunkten. Männer ohne Migrationshintergrund waren in Bremen zu 80 Prozent erwerbstätig, Frauen ohne Migrationshintergrund zu 4 Prozentpunkten weniger (76,1 Prozent). Bei Menschen mit Migrationshintergrund betrug der Unterschied zwischen Frauen und Männern ca. 15 Prozentpunkte. Alleinerziehende, die einen Migrationshintergrund hatten, waren zu 17 Prozentpunkten seltener erwerbstätig als Alleinerziehende ohne Migrationshintergrund (siehe Grafik). Offenbar gibt es besonderen Handlungsbedarf für die erfolgreiche Beteiligung von Frauen und Alleinerziehenden mit Migrationshintergrund und/oder ohne deutsche Staatsbürgerschaft.

Beschäftigungsquote im Land Bremen nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Staatsbürgerschaft und Erziehungsstatus (2019)



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen

Strukturelle Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt und die Chancenungleichheit der Geschlechter beim Entgelt setzen sich fort beim Gender Pension Gap, der Rentenlücke. Die Entgeltlücke und insbesondere der hohe Anteil von Frauen an geringfügiger und/oder niedrig entlohnter Beschäftigung ist eine wesentliche Ursache ihrer Altersarmut. Am Ende des Jahres 2020 betrug die Höhe der Rente wegen Alters in den alten Bundesländern für Rentner 1.210 Euro, für Rentnerinnen nur 730 Euro. Dies entspricht einer Rentenlücke von 39,7 Prozent (Deutschen Rentenversicherung Bund 2021, S. 34f, eigene Berechnung).

3. Die Zielgruppen der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

Nach dem Beschluss der Bürgerschaft sollen mit der Landesstrategie alle Beschäftigungsfelder im öffentlichen und privaten Sektor erreicht werden. Insbesondere sollen auch solche Betriebe einbezogen werden, in denen bisher ausschließlich oder zu einem großen Anteil Männer beschäftigt waren.

Damit ergeben sich zwei Zielgruppen für die Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit:

- a. Beschäftigte im **öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen**, sowohl in Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen („Kernverwaltung“), als auch der Stadtgemeinde Bremerhaven sowie in weiteren Dienststellen und Mehrheitsgesellschaften, die nicht zum Kernbereich der Verwaltung gezählt werden (siehe Kapitel 3.1)
- b. Beschäftigte im **privaten Sektor des Landes Bremen** mit seinen unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszweigen (siehe Kapitel 3.2)

Die Gestaltungs- und Steuerungsmöglichkeiten des Landes Bremen stellen sich für diese Zielgruppen unterschiedlich dar: Für die Beschäftigten der Kernverwaltung können Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit unmittelbar beeinflusst werden, was bereits zu vielfältigen Regelungen und Aktivitäten führte, wie in den Kapiteln 6 bis 8 durch die Darstellung der hier bereits durchgeführte Maßnahmen deutlich werden wird. Hingegen stehen bei den Dienststellen außerhalb des Kernbereichs (z. B. Eigenbetriebe und Mehrheitsgesellschaften) eher indirekte Instrumente der Schaffung von Anreizen und Motivation der Akteur:innen in den Unternehmen oder Erfahrungsaustausch, Information und Sensibilisierung zur Verfügung. Dies gilt umso mehr für die Unternehmen des privaten Sektors.

An dieser Stelle sei ausdrücklich erwähnt, dass die Landesstrategie alle Personen unabhängig ihres Lebensalters, Geschlecht oder geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten oder Einschränkungen, ethnische Selbstbezeichnung sowie Religion und Weltanschauung adressiert.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass Menschen sich nicht nur über eine dieser Diversitätsdimension definieren beziehungsweise aus dieser heraus wahrgenommen werden. Im Alltag relevant ist vielmehr das Zusammentreffen und das –wirken verschiedener Diversity-Merkmale in individuell sehr unterschiedlicher Konstellation.

Die Zugehörigkeiten zu den genannten Merkmalsgruppen sind relevant, weil mit ihnen häufig Wertungen verbunden sind und Menschen aufgrund von (zugeschriebenen) Eigenschaften und Zugehörigkeiten ausgeschlossen und/oder benachteiligt werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes berät zu verschiedenen Lebensbereichen. „Mit rund einem Drittel aller Anfragen machen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben jedes Jahr den Hauptanteil der Beratungstätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aus.“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022)

Bei der Umsetzung und dem Controlling der Strategie wird deshalb darauf Wert gelegt, dass die wichtigsten Interessenvertretungen des Landes Bremen wie z. B. der Landesbehindertenbeauftragte, die Migrations- und Integrationsbeauftragte des Landes Bremen und der Queerpolitische Beirat der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport einbezogen werden (siehe Kapitel 9).

3.1. Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen

Einen ausführlichen Überblick über die geschlechterbezogene Struktur der Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes bietet turnusmäßig alle zwei Jahre die Berichterstattung des Senators für Finanzen an die Bremische Bürgerschaft über die Verwirklichung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Bremen (LGG) nach § 16 Abs. 1 LGG und die hierbei ebenfalls erfolgende Darstellung von Beschäftigungsstrukturdaten der bremischen Mehrheitsgesellschaften (LGG-Bericht, Senator für Finanzen 2022).

Der LGG-Bericht umfasst zunächst alle Organisationen, die unter § 2 LGG fallen. Dies waren im Jahr 2020 insgesamt 151 Organisationen, die zusammenfassend mit dem Begriff „Dienststellen“ bezeichnet werden. Hierzu zählten u. a. Dienststellen des Landes und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven, Eigenbetriebe, Sonderhaushalte, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie sonstige nicht bundesunmittelbare Körperschaften.⁸ Darüber hinaus wurde über Beschäftigungsstrukturdaten von 24 bremischen Mehrheitsgesellschaften berichtet.

Um die Zielgruppe der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes näher zu charakterisieren, werden in dieser Landesstrategie einige Daten zu zentralen gleichstellungs- und entgeltgleichheitsrelevanten Kriterien aus dem LGG-Bericht präsentiert. Für tiefergehende Analysen und detailliertere Informationen wird auf den LGG-Bericht selbst verwiesen.

Beschäftigungsstruktur im Geltungsbereich des LGG

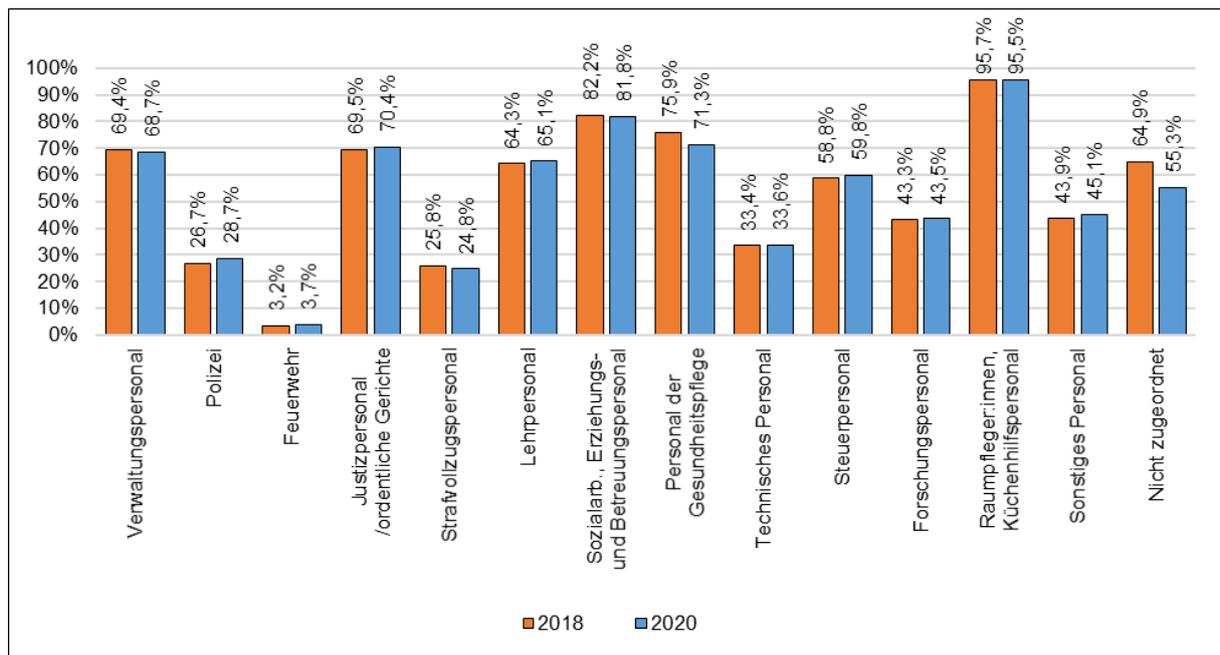
Im Geltungsbereich des LGG waren im Jahr 2020 insgesamt 38.579 Personen beschäftigt, darunter 59,7 Prozent Frauen und 40,3 Prozent Männer. Die Frauen- und Männeranteile waren allerdings nicht überall gleich hoch, sondern unterschieden sich zwischen den verschiedenen Personalgruppen deutlich. So war die Personalgruppe „Raumpfleger:innen/Küchenhilfspersonal“ mit einem Frauenanteil von 95,5 Prozent fast ausschließlich weiblich besetzt. Ebenfalls frauendominiert⁹ waren die Personalgruppen „Sozialarbeit, Erziehungs- und Betreuungspersonal“ (81,8 Prozent Frauen), „Personal der Gesundheitspflege“ (71,3 Prozent Frauen) und „Justizpersonal/ordentliche Gerichte“ (70,4 Prozent Frauen). Knapp unter dem Schwellenwert von 70 Prozent lag das „Verwaltungspersonal“ (68,7 Prozent Frauen). Als männerdominierte¹⁰ Beschäftigungsbereiche wurden die Personalgruppen „Feuerwehr“ (96,3 Prozent Männer), „Strafvollzugspersonal“ (75,2 Prozent Männer) sowie „Polizei“ (71,3 Prozent Männer) ausgewiesen. Knapp unter dem Schwellenwert von 70 Prozent lag das „Technische Personal“ (66,4 Prozent Männer). Das Schaubild zeigt die Frauenanteile in allen Personalgruppen in den Jahren 2018 und 2020.

⁸ für nähere Erläuterungen siehe Senator für Finanzen 2022, S. 7

⁹ mehr als 70 Prozent Frauenanteil an den Beschäftigten

¹⁰ mehr als 70 Prozent Männeranteil an den Beschäftigten

Schaubild: Entwicklung der Frauenanteile in den Personalgruppen (2018 und 2020)



Quelle: Senator für Finanzen 2022, S. 14

Von den insgesamt 38.579 Beschäftigten im Geltungsbereich des LGG war im Jahr 2020 ein gutes Drittel teilzeitbeschäftigt (14.123 Beschäftigte bzw. 36,6 Prozent). Dabei lag die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten mit 50,7 Prozent deutlich über diesem Durchschnitt und noch deutlicher über der Teilzeitquote der männlichen Beschäftigten, die nur zu 15,8 Prozent in Teilzeit arbeiteten.

Teilzeitquoten nach Geschlecht (2020)

| Beschäftigungsumfang Beschäftigte | weiblich | männlich |
|-----------------------------------|--------------|--------------|
| Anzahl Beschäftigte | 23.014 | 15.565 |
| davon Teilzeit (ohne ATZ) | 11.664 | 2.459 |
| Teilzeitquote | 50,7% | 15,8% |
| Teilzeitquote insgesamt | 36,6% | |

Quelle: Senator für Finanzen 2022, S. 21

Der Anteil von Frauen an den Leitungsfunktionen betrug im Jahr 2020 46,5 Prozent und war damit gegenüber dem Jahr 2018 unverändert. Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen an allen Frauen betrug 5,6 Prozent. Der Anteil männlicher Leitungskräfte an allen männlichen Beschäftigten war deutlich höher, nämlich 9,6 Prozent. Die Teilzeitquote unter den Leitungskräften betrug 15,9 Prozent, beim weiblichen Leitungspersonal lag sie mit 25,8 Prozent über diesem Durchschnitt, bei den männlichen Leitungskräften mit 7,3 Prozent darunter.

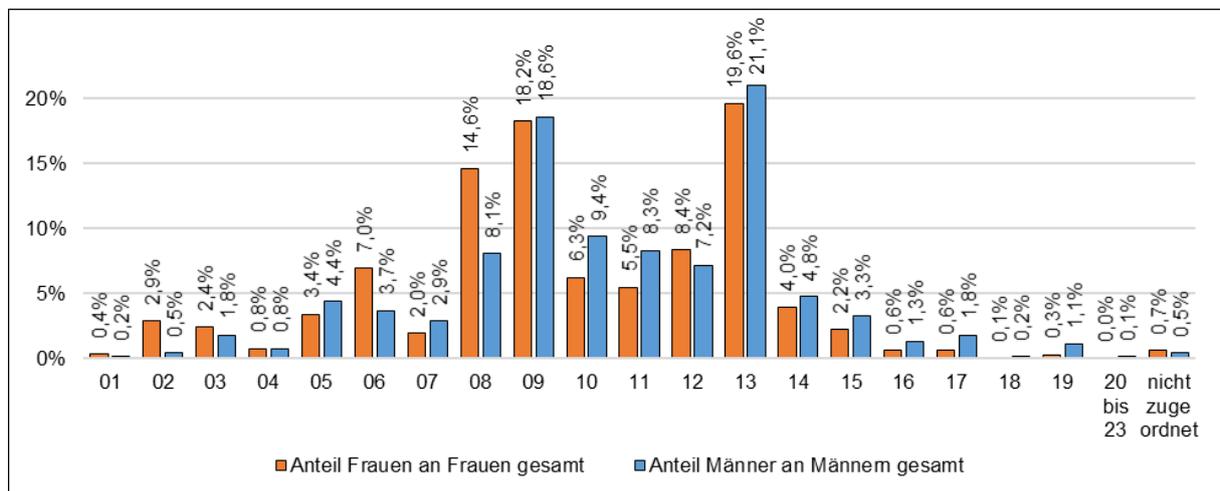
Beschäftigte in den Leitungsfunktionen nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (2018 und 2020)

| Beschäftigungsumfang | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil 2020 | Frauenanteil 2018 | Anteil Frauen in Leitungsfunktionen an Frauen gesamt 2020 | Anteil Männer in Leitungsfunktionen an Männern gesamt 2020 |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------------------|---|--|
| Vollzeit | 962 | 1.381 | 2.343 | 41,1% | 41,1% | 8,5% | 10,6% |
| Teilzeit | 334 | 108 | 442 | 75,6% | 79,7% | 2,8% | 4,3% |
| insgesamt | 1.296 | 1.489 | 2.785 | 46,5% | 46,5% | 5,6% | 9,6% |
| Teilzeitquote 2020 | 25,8% | 7,3% | 15,9% | | | | |

Quelle: Senator für Finanzen 2022, S. 26

Hinsichtlich der Vergütung war für das Jahr 2020 festzustellen, dass sich etwa die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in den Entlohnungsstufen¹¹ 08, 09 und 13 befand, während sich ungefähr die Hälfte der männlichen Beschäftigten in den Entlohnungsstufen 09, 10 und 13 befand. Ein Überblick über die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern auf die Entlohnungsstufen zeigt, dass sich die zweite Hälfte beschäftigter Frauen eher unterhalb der Entlohnungsstufe 10 befindet. Die zweite Hälfte der beschäftigten Männer ist eher oberhalb der Entlohnungsstufe 09 eingruppiert (siehe Schaubild). Dies drückt sich auch in dem Strukturindex¹² der Entlohnung aus: Für Frauen ergibt sich ein Indexwert von 1,14, was in etwa der durchschnittlichen Entlohnungsstufe 10 entspricht. Für Männer liegt dieser Wert etwa eine Entlohnungsstufe höher, nämlich bei 1,22. (Senator für Finanzen 2022, S. 19) Der Anteil von Frauen an Beförderungen und Höhergruppierungen lag im Jahr 2020 bei 55,7 Prozent. (Senator für Finanzen 2022, S. 29)

Prozentuale Verteilung von Frauen und Männern auf die Entlohnungsstufen im Geltungsbereich des LGG (2020)



Quelle: Senator für Finanzen 2022, S. 18

¹¹ Besoldungsgruppen und Entgeltgruppen der Tarifverträge TV-L und TVöD wurden in vergleichbaren Entlohnungsstufen zusammengefasst, vgl. Senator für Finanzen 2022, S. 17.

¹² zur Berechnung des Strukturindex vgl. Senator für Finanzen 2022, S. 19

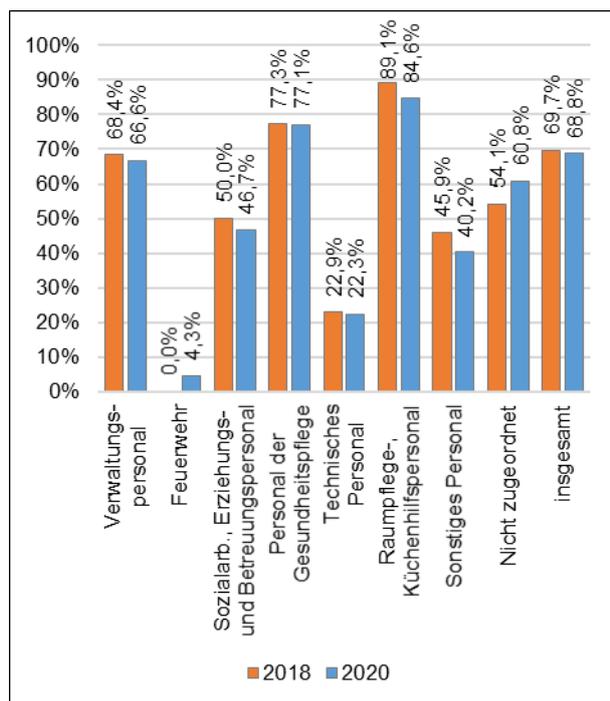
Beschäftigungsstruktur in bremischen Mehrheitsgesellschaften

Die Berichterstattung über die Beschäftigungsstruktur bei bremischen Mehrheitsgesellschaften umfasste insgesamt 24 Gesellschaften unterschiedlicher Größen und Branchen und Geschlechteranteile an den Beschäftigten.

Hierzu zählten Großunternehmen wie der Gesundheit Nord gGmbH Klinikverbund Bremen mit 7.811 Beschäftigten und einem Frauenanteil von 75,5 Prozent, aber auch kleine Unternehmen wie die Werkstatt Nord gGmbH mit 71 Beschäftigten, darunter 12,7 Prozent Frauen (weitere Angaben in: Senator für Finanzen 2022, S. 57 - 59).

Werden alle Beschäftigten der im LGG-Bericht erfassten bremischen Mehrheitsgesellschaften zusammengefasst, so betrug der Frauenanteil an den Beschäftigten im Jahr 2020 insgesamt 68,8 Prozent. Den zweithöchsten Frauenanteil (nach dem Raumpfleger- und Küchenhilfspersonal mit dem höchsten Frauenanteil von 84,6 Prozent) gab es in der Personalgruppe „Personal der Gesundheitspflege“, nämlich 77,1 Prozent (siehe Schaubild). Diese Personalgruppe stellte insgesamt den größten Anteil an allen Beschäftigten bei Mehrheitsgesellschaften, nämlich 69,8 Prozent. (Senator für Finanzen 2022, S. 60) Den niedrigsten Frauenanteil hatte die Personalgruppe „Feuerwehr“ mit 4,3 Prozent (siehe Schaubild).

Frauenanteile nach Personalgruppen (2020)



Quelle: Senator für Finanzen 2022, S. 60

Teilzeitbeschäftigung kam bei den erfassten bremischen Mehrheitsgesellschaften häufiger vor als im Geltungsbereich des LGG, nämlich zu 45,1 Prozent (im Vergleich zu 36,6 Prozent im Geltungsbereich des LGG). Doch auch bei den Mehrheitsgesellschaften lag die Teilzeitquote der Frauen (56,2 Prozent) weit über der der Männer (20,6 Prozent) (Senator für Finanzen 2022, S. 61).

Der Frauenanteil an Leitungsfunktionen betrug im Jahr 2020 für die Mehrheitsgesellschaften insgesamt 45,5 Prozent und war damit etwas niedriger als im Geltungsbereich des LGG (46,5 Prozent). Teilzeit war hingegen unter den Leitungskräften der Mehrheitsgesellschaften häufiger vertreten, und zwar zu 35,8 Prozent bei den Frauen und zu 14,0 Prozent bei den Männern (insgesamt 23,9 Prozent, siehe Tabelle).

Frauenanteile der Beschäftigten an den Leitungsfunktionen nach Beschäftigungsumfang (2020)

| Beschäftigungsumfang | weiblich | männlich | gesamt | Frauenanteil |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Vollzeit | 310 | 497 | 807 | 38,4% |
| Teilzeit | 173 | 81 | 254 | 68,1% |
| gesamt | 483 | 578 | 1.061 | 45,5% |
| Teilzeitquote 2020 | 35,8% | 14,0% | 23,9% | |

Quelle: Senator für Finanzen 2022, S. 63

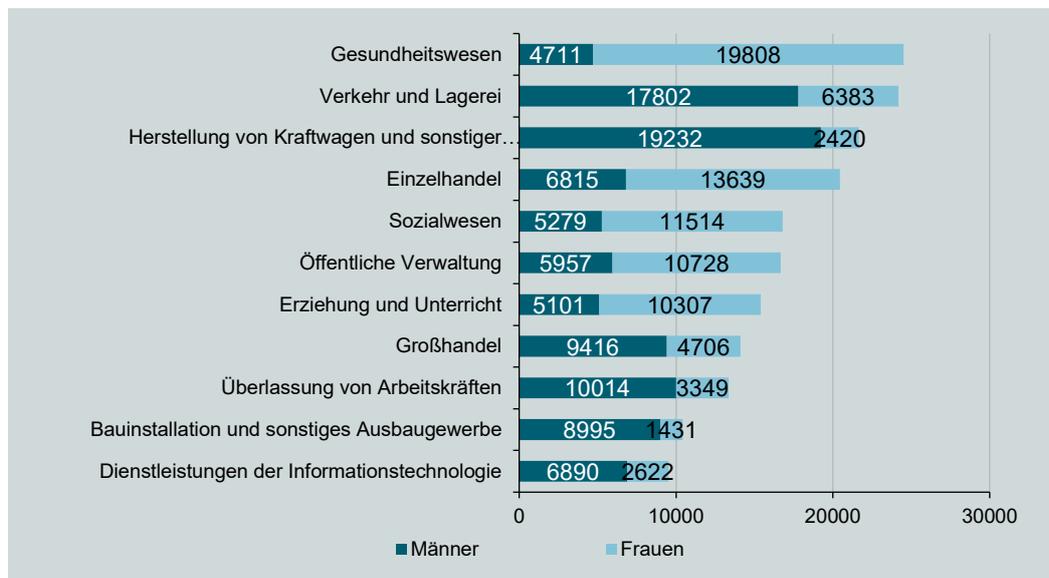
Zur Struktur der Vergütung weiblicher und männlicher Beschäftigter in bremischen Mehrheitsgesellschaften bietet der LGG-Bericht keine vergleichbaren detaillierten Zahlen wie für den Geltungsbereich des LGG. An Höhergruppierungen hatten Frauen einen Anteil von 44,4 Prozent insgesamt (Senator für Finanzen 2022, S. 66).

3.2. Beschäftigte im privaten Sektor des Landes Bremen

Nicht in allen Branchen des privaten Sektors in Deutschland sind die Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter gleich hoch, vielmehr lassen sich frauendominierte und männerdominierte Branchen ausmachen, in denen der Anteil beschäftigter Frauen bzw. Männer jeweils über 70 Prozent liegt. Dabei konzentrieren sich Frauen überwiegend in Branchen mit eher ungünstigen Charakteristika im Hinblick auf Entgeltniveau, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsbedingungen. Diese Segregation des Arbeitsmarktes lässt sich im privaten Sektor Bremens deutlich beobachten.

Seit dem Jahr 2021 zählt das Gesundheitswesen die meisten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nämlich 24.519, und liegt nunmehr knapp vor der Branche „Verkehr und Lagerei“ (einschließlich Hafen und Logistik) mit 24.185 Beschäftigten, die bislang als beschäftigungsintensivste Branche ausgewiesen wurde. Der Fahrzeugbau (einschließlich Luft- und Raumfahrtindustrie) belegt mit 21.652 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten den dritten Platz. Allerdings unterscheiden sich die Frauenanteile an diesen stark besetzten Branchen erheblich: Während der Frauenanteil an den Beschäftigten im Gesundheitswesen 81 Prozent beträgt, sind in den Branchen Verkehr und Lagerei sowie Fahrzeugbau überwiegend Männer beschäftigt. Die Frauenanteile betragen hier 26 Prozent bzw. 11 Prozent (siehe Tabelle).

Die 11 größten Branchen im Land Bremen
 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Land Bremen nach WZ08 (30.6.2021)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigte ebenfalls das hohe Maß der geschlechtsbezogenen Segregation auf dem Bremer Arbeitsmarkt auf und stellte mit Blick auf Einkommensniveau und Arbeitsbedingungen fest, dass sich erwerbstätige Bremerinnen und Bremer nicht gleichmäßig auf Branchen verteilen:

„Typische Branchen mit niedrigen Löhnen und gesundheitlich belastenden Arbeitsbedingungen sind überdurchschnittlich häufig durch Frauen besetzt, wie beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen, wo 23,7 Prozent der Bremerinnen, aber nur 5,9 Prozent der Bremer tätig sind. [...] Demgegenüber sind in Bremen die Männer überdurchschnittlich häufig im bessergestellten und tariflich gut regulierten produzierenden Gewerbe tätig (24,8 Prozent der Männer und 6,9 Prozent der Frauen).“ (Bothfeld et al. 2022, S. 20)

Neben der öffentlichen Verwaltung, in der ein höherer Anteil aller beschäftigten Frauen arbeitet, sind in folgenden privatwirtschaftlichen Branchen überdurchschnittliche Beschäftigungsanteile von Frauen zu verzeichnen (siehe Tabelle):

- Gesundheits- und Sozialwesen: Hier arbeiten 23,7 Prozent aller weiblichen Beschäftigten Bremens, aber nur 5,9 Prozent der männlichen Beschäftigten Bremens.
- Erziehung und Unterricht: Hier sind 6,8 Prozent aller weiblichen Erwerbstätigen Bremens, aber nur 2,6 Prozent der männlichen Erwerbstätigen Bremens beschäftigt.
- Gastgewerbe: Hier arbeiten 3,6 Prozent aller weiblichen und 2,5 Prozent aller männlichen Beschäftigten Bremens.

- Handel: Hier sind 13,7 Prozent aller weiblichen und 11,3 Prozent aller männlichen Beschäftigten Bremens tätig.

In den folgenden Branchen wird ein höherer Anteil der männlichen Beschäftigten verzeichnet:

- Information und Kommunikation: 2,5 Prozent der weiblichen, 4,3 Prozent der männlichen Beschäftigten Bremens
- sonstige Dienstleistungen: 8,2 Prozent der weiblichen, 10,7 Prozent der männlichen Beschäftigten Bremens
- produzierendes Gewerbe insgesamt: 9,0 Prozent der weiblichen, 32,2 Prozent der männlichen Beschäftigten Bremens, darunter
 - verarbeitendes Gewerbe (hierin: Metallerzeugung, Datenverarbeitung/Elektronik, Kraftwagen, Luft- und Raumfahrzeugbau)
 - Energieversorger
 - Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung
 - Baugewerbe

Mit Blick auf die Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit lässt sich bereits an dieser Stelle aus der Beschreibung der bremischen Arbeitsmarktstruktur schlussfolgern, dass Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit dadurch gestärkt werden könnten, dass entweder die Beschäftigungsbedingungen in den frauendominierten Branchen verbessert werden oder die Segregation des Arbeitsmarktes abgeschwächt wird, also mehr Frauen in bislang männerdominierten Branchen mit besseren Einkommen und Entwicklungsmöglichkeiten Beschäftigung aufnehmen.

Anteile männlicher und weiblicher Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen in Deutschland und Bremen (2019)

| Wirtschaftszweige | Deutschland | | | Land Bremen* | | |
|---|-------------|--------|--------|--------------|--------|--------|
| | Gesamt | Männer | Frauen | Gesamt | Männer | Frauen |
| Alle Angaben in Prozent | | | | | | |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 15,3 | 6,6 | 25,3 | 13,7 | 5,9 | 23,7 |
| Erziehung und Unterricht | 8,5 | 4,5 | 13,2 | 4,4 | 2,6 | 6,8 |
| Private Haushalte | 0,6 | 0,1 | 1,3 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| Gastgewerbe | 4,7 | 4,0 | 5,5 | 3,0 | 2,5 | 3,6 |
| Öffentliche Verwaltung, Verteidigung | 5,8 | 3,9 | 8,0 | 4,4 | 2,8 | 6,5 |
| Information und Kommunikation | 4,1 | 5,2 | 2,8 | 3,5 | 4,3 | 2,5 |
| Sonstige Dienstleistungen | 2,5 | 1,5 | 3,7 | 9,6 | 10,7 | 8,2 |

| | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Produzierendes Gewerbe | 34,0 | 48,3 | 17,5 | 22,0 | 32,2 | 9,0 |
| Darunter: verarbeitendes Gewerbe | 20,2 | 28,2 | 11,0 | 16,2 | 24,8 | 6,9 |
| Darunter: Energieversorger | 1,0 | 1,3 | 0,6 | 0,7 | 0,9 | 0,4 |
| Darunter: Wasserversorgung, Abwasser. und Abfallentsorgung | 0,8 | 1,2 | 0,3 | 0,8 | 1,2 | 0,4 |
| Darunter: Baugewerbe | 8,5 | 13,5 | 2,7 | 3,9 | 6,0 | 1,3 |
| Handel | 13,5 | 12,2 | 15,1 | 12,3 | 11,3 | 13,7 |
| nicht ausgewiesene Wirtschaftszweige | 11,0 | 13,7 | 7,6 | 27,0 | 27,7 | 25,9 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

* Geschlechterdifferenzierte Daten für Bremerhaven konnten nicht ausgewiesen werden.

Quelle: Bothfeld et al. 2022, S. 18, eigene Darstellung

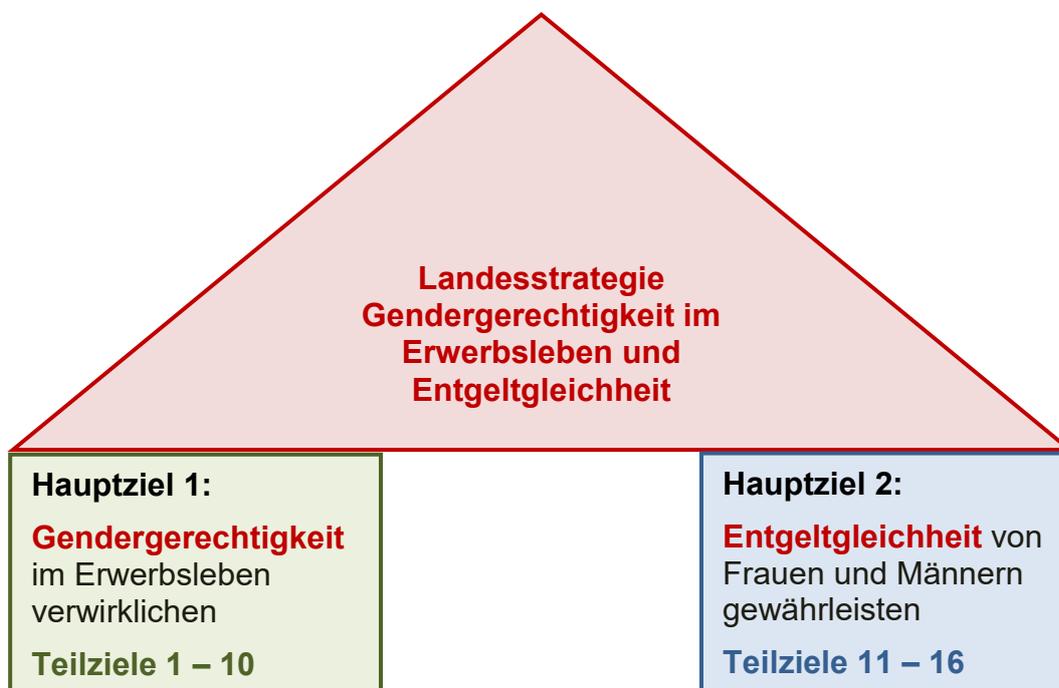
Im Hinblick auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen stellt sich die Situation in der Privatwirtschaft weniger ausgeglichen dar als im öffentlichen Dienst: Während der Anteil von Frauen an allen Leitungs- und Führungspositionen im öffentlichen Dienst nach der Analyse von Bothfeld et al. (2022, S. 18) im Land Bremen 46,7 Prozent betrug, lag er in den privatwirtschaftlichen Branchen bei lediglich 22,0 Prozent (Daten aus 2019).

4. Ziele der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

Aus dem Namen der Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit lässt sich bereits ablesen, dass mit ihr zwei Hauptziele verfolgt werden:

- Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im Hinblick auf verschiedene Strukturmerkmale der Erwerbstätigkeit
- Gewährleistung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Werden diese Ziele erreicht, kann gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der bremischen Unternehmen gestärkt sowie die Unternehmens- und Standortattraktivität Bremens für Fachkräfte erhöht werden. Aus diesen beiden Hauptzielen werden im Folgenden Teilziele abgeleitet.



4.1. Ansatzpunkte zur Zielerreichung und Teilziele für mehr Gendergerechtigkeit

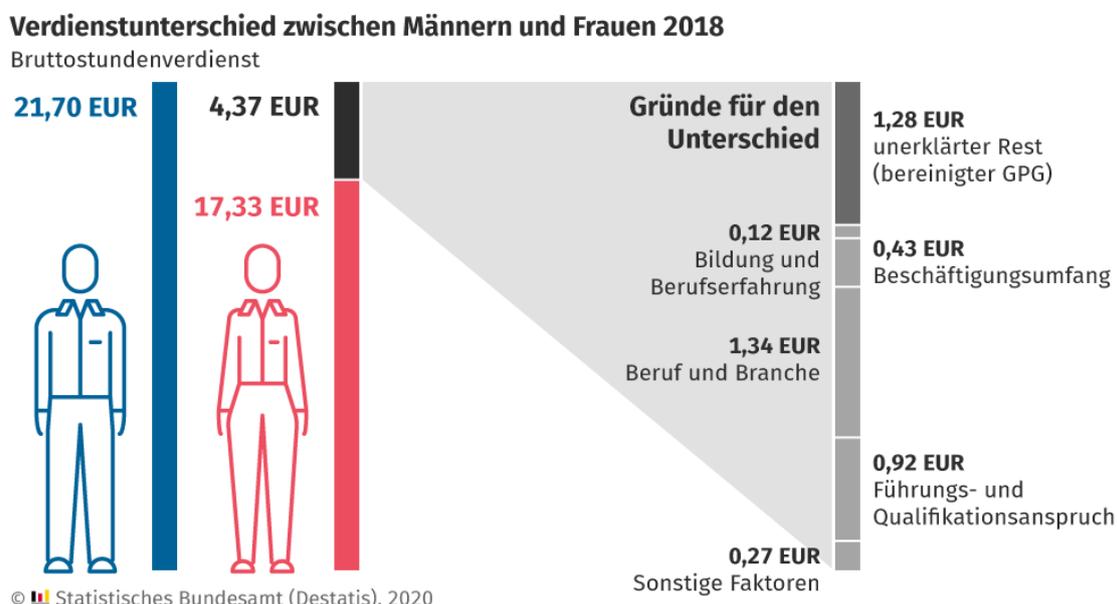
Ansatzpunkte zur Erreichung des Hauptziels der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben liefert eine vertiefte Betrachtung und Analyse des Gender Pay Gap.

Der Gender Pay Gap wird meist zunächst in der Form des unbereinigten Gender Pay Gaps angegeben, wie auch in Abschnitt 2 dieser Landesstrategie. Er gibt die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenentgelte von Frauen Männern an, ausgedrückt als Prozentanteil des (höheren) Entgelts von Männern. Hieraus errechnet das Statistische Bundesamt regelmäßig den bereinigten Gender Pay Gap (aktuellste Berechnung: Mischler 2021). Er gibt an, wie groß die Entgeltlücke wäre, wenn Frauen und Männer gleich ausgestattet wären mit Merkmalen, die die Entgelthöhe bestimmen („Humankapitalausstattung“).

Gleichzeitig wird mit dem bereinigten Gender Pay Gap berechnet, welchen Einfluss die einzelnen Merkmale auf den Gender Pay Gap haben, also zu welchem Anteil sie die Entgeltlücke erklären, und ob sich der Einfluss für Frauen und Männer unterscheidet.

Wichtig für die Interpretation der Analyse und die Ableitung von Schlussfolgerungen ist, dass der Begriff „Erklärung“ bei statischen Analysen nicht im Sinne von „Rechtfertigung“ oder „gerechte Begründung“ verwendet wird, sondern im Sinne von „Einfluss“. Was aus dem unbereinigten Gender Pay Gap „herausgerechnet“ und „bereinigt“ wird, darf also keineswegs automatisch als nicht diskriminierend bezeichnet werden. Genauso wenig ist der bereinigte Gender Pay Gap als der „diskriminierende Rest“ zu verstehen, vielmehr ist er mit den verwendeten oder zur Verfügung stehenden Variablen nicht zu erklären.

Nach der jüngsten Analyse des Gender Pay Gap auf Basis der Verdienststrukturerhebung von 2018 wurde ein Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern von 4,37 Euro ermittelt (= unbereinigter Gender Pay Gap von 20,1 Prozent). Wie die Grafik zeigt, trugen verschiedene Faktoren zu diesem Unterschied bei. Hierzu zählen der ausgeübte Beruf und die Branche (1,34 Euro), der Führungs- und Qualifikationsanspruch (0,92 Euro), der Beschäftigungsumfang (0,43 Euro), erworbene Bildung und Erfahrung (0,12 Euro) und sonstige Faktoren, darunter geringfügige Beschäftigung (0,27 Euro). Insgesamt konnten 3,08 Euro des Verdienstunterschieds auf die genannten Faktoren zurückgeführt werden. Der bereinigte Gender Pay Gap betrug demzufolge 1,28 Euro oder 5,9 Prozent (Mischler 2021, S. 115).



Quelle: Statistisches Bundesamt 2022, grafische Darstellung auf Basis von Mischler 2021

Ansatzpunkt 1: Verteilung der Geschlechter auf Berufe und Branchen

Den größten Einfluss auf die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern hat nach dieser Analyse also die Beschäftigung von Frauen in niedrig bezahlten Berufen und Branchen mit 1,34 Euro. Dies entspricht einem Anteil von 30,6 Prozent am gesamten Gender Pay Gap (Mischler 2021, S. 118).

Mit Blick auf das Land Bremen und die hier festzustellende Konzentration von Frauen in einigen Branchen mit eher niedrigen Verdiensten sowie den hohen Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor (siehe Kapitel 3.3) zeigt sich ein zentraler Ansatzpunkt für das Erreichen von mehr Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben in der Verteilung der Geschlechter auf Berufe und Branchen. Folgende Teilziele ergeben sich daraus für die Landesstrategie:

- Erhöhen des Anteils weiblicher Beschäftigter in Berufen und Branchen mit höheren Verdiensten (Abbau der Segregation des Arbeitsmarktes)
- Abbau des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor
- Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung (siehe auch Teilziele zur Entgeltgleichheit)
- Abbau stereotyper normativer Vorstellungen über die unterschiedliche Eignung oder das unterschiedliche Interesse der Geschlechter für bestimmte Berufe und Branchen

Ansatzpunkt 2: Anteile der Geschlechter in Führungspositionen

Den zweitgrößten Einfluss auf den Verdienstunterschied der Geschlechter hat deren ungleichmäßige Verteilung auf Positionen mit Führungs- und Qualifikationsanspruch.¹³ Sie verursacht eine Entgeltdifferenz von 0,92 Euro bzw. von 21,2 Prozent des Gender Pay Gaps. Angesichts dieses hohen Einflusses einerseits und des niedrigen Anteils von Frauen in Führungspositionen in der bremischen Privatwirtschaft andererseits (22 Prozent, siehe Kapitel 3.3), können folgende Teilziele für die Landesstrategie abgeleitet werden:

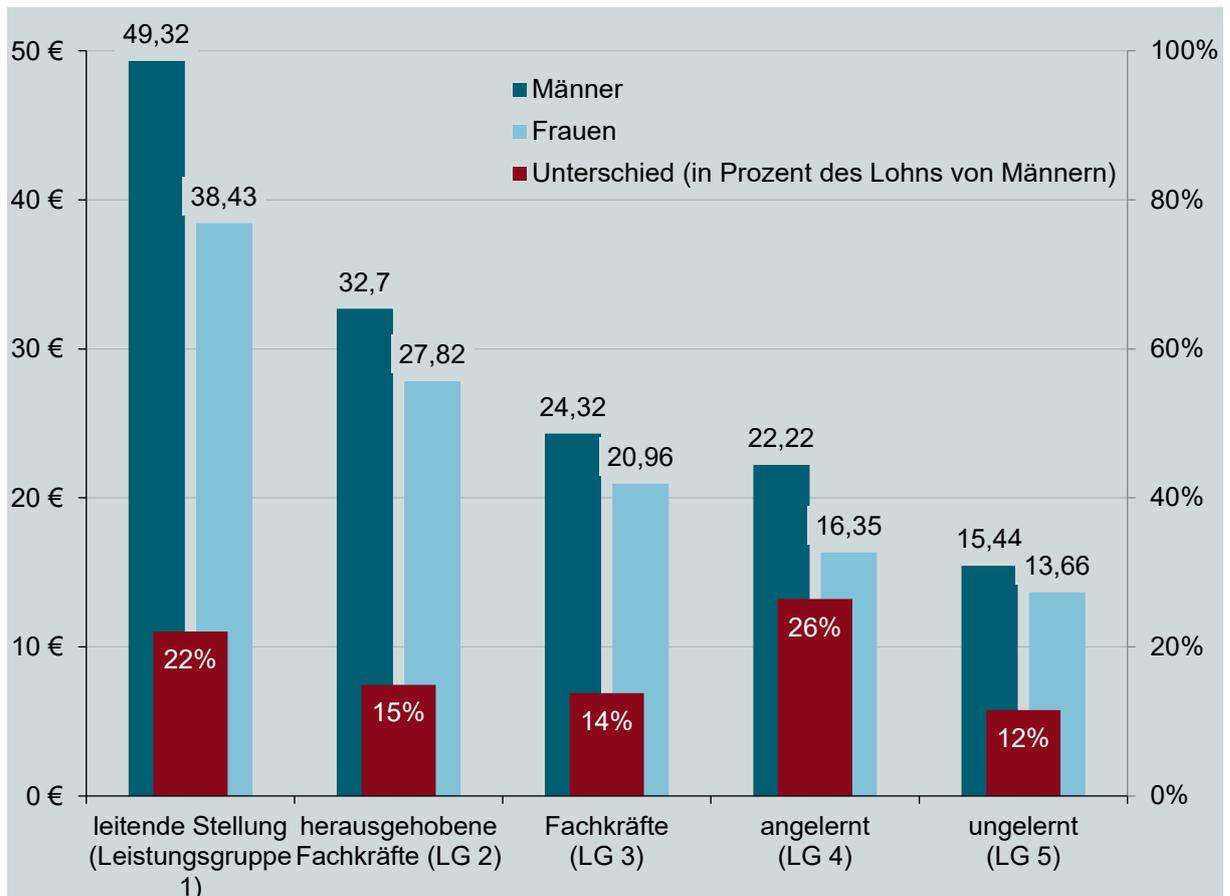
- Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und in Führungspositionen
- Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen

Allerdings haben die Analysen des Statistischen Bundesamtes ebenfalls ergeben, dass sich beruflicher Aufstieg in eine Führungsposition für Frauen weniger auszahlt als für Männer: Während in 2018 der Mehrverdienst von Männern in Führung gegenüber Männern in Anlernertätigkeiten 54 Prozent betrug, war der Verdienst von Frauen nur um 50 Prozent höher. Männliche Führungskräfte verdienten 37 Prozent mehr als männliche Bürokräfte, der Mehrverdienst bei Frauen betrug nur 26 Prozent (Mischler 2021, S. 117).

Das bedeutet: Selbst wenn Frauen und Männer (in Bremen) ausgewogen in Führungspositionen vertreten wären, würde sich eine Überprüfung der Entgeltgleichheit keineswegs erübrigen. Im Gegenteil: Der Gender Pay Gap ist bei Führungskräften (Leistungsgruppe 1 Leitende Stellung) sogar besonders hoch, nämlich 22 Prozent, wie die folgende Abbildung zeigt.

¹³ Hiermit ist die Verteilung auf Leistungsgruppen gemeint, die sich wie folgt unterscheiden: ungelernte/angelernete Arbeitnehmer:innen, Fachangestellte, herausgehobene Fachkräfte, Arbeitnehmer:innen in leitender Stellung.

Bruttostundenlöhne (inklusive Sonderzahlungen) im Land Bremen 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt. Stand: August 2022. Stundenlöhne (brutto) von voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen.
© Arbeitnehmerkammer Bremen

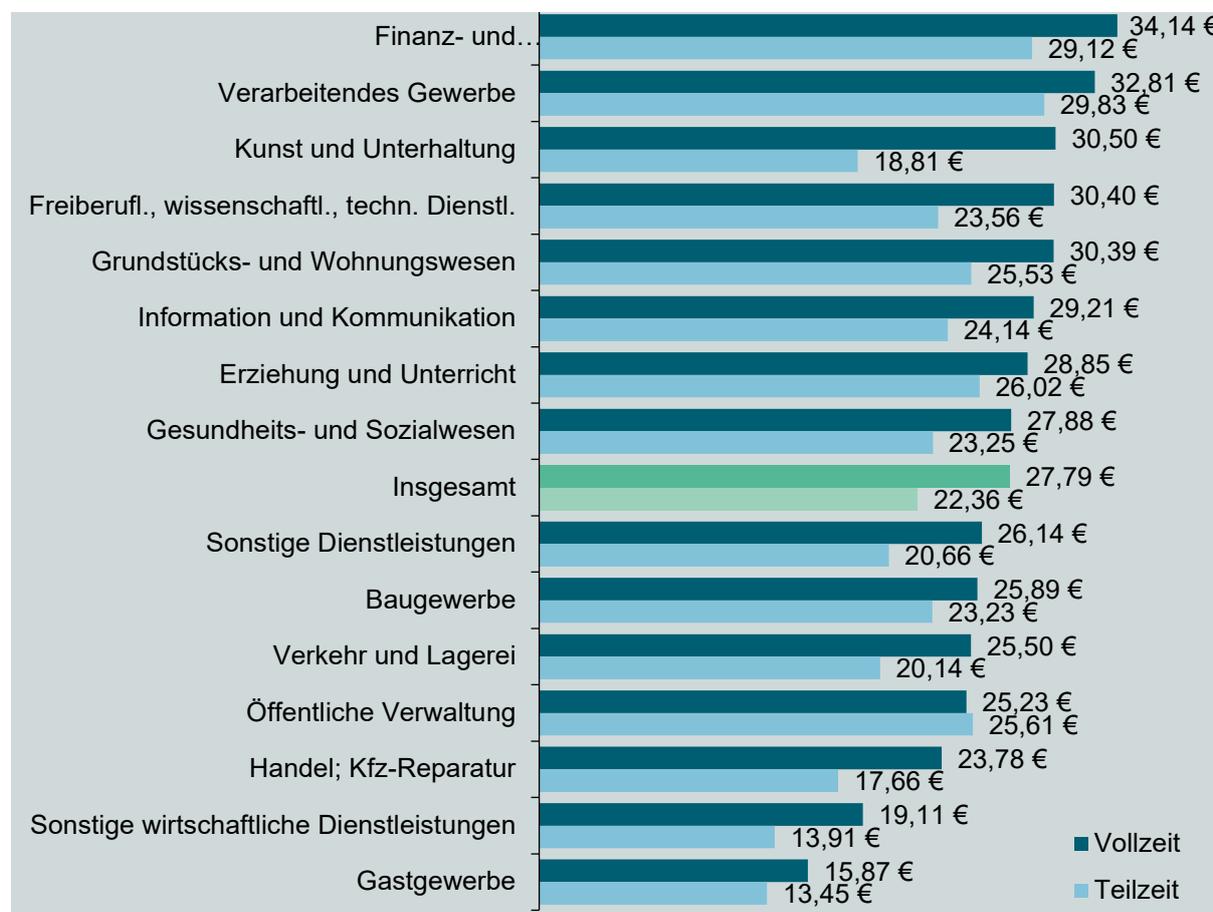
Ansatzpunkt 3: Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit 0,43 Euro bzw. 9,8 Prozent des bereinigten Gender Pay Gaps stellt der geringere Beschäftigungsumfang von Frauen, also deren häufige Teilzeittätigkeit, ebenfalls einen wesentlichen Einfluss auf die Verdienstunterschiede dar. Das Ausüben geringfügiger Beschäftigung (als besonders niedrige Teilzeit) verursacht weitere 3,2 Prozent des Gender Pay Gaps (Mischler 2021, S. 118). Zusammen genommen trägt die reduzierte Arbeitszeit von Frauen zu 13 Prozent des Gender Pay Gaps bei.

Für das Land Bremen ist festzustellen, dass die Teilzeitquote von Frauen mit 51,2 Prozent (Bremen) bzw. 49,6 Prozent (Bremerhaven) nicht nur höher liegt als die der Männer mit 16,8 Prozent (Bremen) bzw. 13,4 Prozent (Bremerhaven), sondern auch die bundesdurchschnittliche Teilzeitquote von 48 Prozent übertrifft (Bothfeld et al., S. 18, siehe auch Kapitel 3.3). Der Einfluss der Teilzeitarbeit auf den bremischen Gender Pay Gap dürfte also eher noch deutlicher ausfallen.

Auch für Bremen gilt nämlich, dass Teilzeitbeschäftigte im Jahr 2021 mit 22,36 Euro um 5,43 Euro niedrigere Bruttostundenlöhne erhalten als Vollzeitbeschäftigte (mit 27,79 Euro). Diese Beobachtung des niedrigeren Teilzeitverdienstes galt für alle Branchen, mit Ausnahme der öffentlichen Verwaltung, wie die Abbildung zeigt.

Bruttostundenlöhne (inklusive Sonderzahlungen) 2021 im Land Bremen



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen. Stand: August 2022.
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Die möglichen Ursachen für die niedrigere Vergütung von Teilzeitarbeit sind vielfältig: Sie können in geringeren Aufstiegschancen von Teilzeitkräften, auch aufgrund reduzierter Teilhabe an Weiterbildung und Personalentwicklungsmaßnahmen, liegen sowie in der Zuweisung von weniger anforderungsreichen Projekten, Tätigkeiten oder Stellen und/oder der geringeren Wertschätzung und Bezahlung von Tätigkeiten, die typischerweise in Teilzeit ausgeübt werden.

Familiäre Verpflichtungen, sei es die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder die Übernahme von Hausarbeit, zählen zu den hauptsächlichen Ursachen für eine Reduzierung der Arbeitszeit. Sie werden überwiegend von Frauen übernommen. Dies zeigen nicht nur die Teilzeitquoten, sondern auch der Gender Care Gap. Diese Kennzahl wurde für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung entwickelt und gibt die Unterschiede beim Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit (Care Work) zwischen Frauen und Männern an. Der Gender Care Gap beträgt 52,4 Prozent. Dies bedeutet, dass Frauen pro Tag durchschnittlich 52,4 Prozent mehr Zeit für Sorgearbeit aufwenden als Männer (Sachverständigenkommission 2017, S. 39).

Eine ausgewogene Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern führt zu mehr Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben. Dies erfordert allerdings, dass Frauen wie Männer und nichtbinäre Personen Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren können. Voraussetzung hierfür sind unter anderem ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die Bereitschaft beider Elternteile, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Teilzeitarbeitskräfte müssen außerdem vollständig und gleichberechtigt in den Betrieb eingebunden sein, und zwar hinsichtlich der Arbeitsorganisation, Kooperation und Kommunikation sowie bei Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

Aus diesen Ansatzpunkten und Überlegungen werden folgende Teilziele für mehr Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben abgeleitet:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch angemessene Kinderbetreuungsangebote
- Förderung der Akzeptanz und gleichberechtigten Einbindung von Teilzeitkräften in die Organisation
- Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte

Teilzeitarbeit verschlechtert die Erwerbssituation von Frauen nicht nur wegen der niedrigeren Bruttostundenlöhne im Vergleich zur Vollzeit, sondern auch wegen der Höhe des insgesamt in Teilzeit erzielten Entgeltes. Bei niedrigem Teilzeitvolumen und insbesondere bei geringfügiger Beschäftigung kann das erzielbare Einkommen keine eigenständige Existenz sichern. Daraus ergibt sich als weiteres Teilziel für die Landesstrategie:

- Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

4.2. Ansatzpunkte zur Zielerreichung und Teilziele für mehr Entgeltgleichheit

Ansatzpunkt 1: der rechtliche Grundsatz der Entgeltgleichheit

Entgeltgleichheit bedeutet, den rechtlichen Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu gewährleisten. Dass dies noch nicht umfassend geschehen ist, zeigen Statistiken und neuere Forschungsergebnisse.

Die neueste Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2018 hat gezeigt, dass Frauen und Männer in denselben Berufen und auf demselben beruflichen Anforderungsniveau nicht denselben Verdienst erzielen. Die Entgeltlücken schwanken von Beruf zu Beruf und liegen mal über, mal unter der bundesdurchschnittlichen Entgeltlücke, wie die Abbildung zeigt.

Gender Pay Gap in Deutschland (2018)

| Berufliche Tätigkeit | Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst in Euro (Vollzeitbeschäftigte) | | Gender Pay Gap |
|---|---|--------|-------------------|
| | Frauen | Männer | |
| Maschinen-, Anlagenführer – Fachkraft | 2.934 | 3.500 | 16 % |
| Technische Forschung, Entwicklung – Expert:in | 5.184 | 6.075 | 15 % |
| Köche/Köchinnen (o. S.) - Fachkraft | 2.228 | 2.457 | 9 % |
| Lagerwirtschaft – Helfer:in | 2.069 | 2.445 | 15 % |
| Kaufleute Groß-, Außenhandel – Fachkraft | 2.869 | 3.532 | 19 % |
| Unternehmensberatung – Expert:in | 5.250 | 7.007 | 25 % |
| Bankkaufleute – Fachkraft | 4.079 | 5.149 | 21 % |
| Richter/innen – Expert:in | 6.031 | 6.571 | 8 % |
| Physiotherapie – Spezialist:in | 2.647 | 2.782 | 5 % |

Helfer:in – Fachkraft – Expert:in – Spezialist:in = steigende Anforderungsniveaus von Berufen, geschlechtsneutrale Formen ergänzt, o. S. = ohne Spezialisierung

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020, eigene Berechnungen

Für den Teilgrundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit belegt eine aktuelle Studie auf volkswirtschaftlicher Ebene, dass gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt nicht zu gleichen Entgelten führt (Klammer et al. 2018). Auf Basis der Befragung von Erwerbstätigen des Bundesinstituts für berufliche Bildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit („BiBB/BAuA-Befragung“) und einem diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahren (Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten aus eg-check.de) wurde der Comparable-Worth-Index (CW-Index) für 91 Berufsgruppen errechnet. Gleiche CW-Indexwerte drücken Gleichwertigkeit der Tätigkeiten aus. Für weiblich und männlich dominierte Berufsgruppen mit gleich hohen CW-Indexwerten wurde aus den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen der Gender Pay Gap für die jeweiligen Berufe errechnet. Es zeigte sich, dass bei gleichwertigen Berufsgruppen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne mit steigendem Frauenanteil sinken und Entgeltunterschiede zwischen gleichwertigen Berufsgruppen von bis zu 53,6 Prozent beobachtbar sind. Anders ausgedrückt: Gleichwertige Arbeit wird höher bezahlt, wenn sie überwiegend von Männern ausgeübt wird.

So haben beispielsweise die Berufe „Entwicklung und Analyse von Software und Anwendungen“ und „Medizinische und pharmazeutische Fachberufe“ denselben CW-Index von 25, sind also gleichwertig. Während jedoch im frauendominierten medizinisch-pharmazeutischen Beruf durchschnittlich 15,65 Euro verdient werden, sind es im männlich dominierten Softwareberuf 27,68 Euro. Der Gender Pay Gap für diese Berufe beträgt 43,5 Prozent. Die folgende Abbildung zeigt dieses und zwei weitere Beispiele im Überblick.

| | CW-Index | Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in Euro | Frauenanteil im Beruf | Gender Pay Gap |
|--|----------|---|--------------------------|----------------|
| Entwicklung und Analyse von Software und Anwendungen | 25 |  27,68 | 18 % | 43,5 % |
| Medizinische und pharmazeutische Fachberufe | |  15,65 | 91 % | |
| Akademische und vergleich- bare Fachkräfte für Daten- banken und Netzwerke | 26 |  21,23 | 23 % | 43,6 % |
| Betreuungsberufe im Gesundheitswesen | |  11,97 | 89 % | |
| Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung | 29 |  30,49 | 25 % | 53,6 % |
| Führungskräfte in Hotels und Restaurants | |  14,16 | 64 % | |

Auch wenn Berufsgruppen gleichwertig sind – je höher der Frauenanteil, desto geringer fallen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne aus.
Quelle: Klammer et al. 2018, Seite 42f, eigene Berechnungen

Quelle: BMFSFJ 2020, S. 34

Auf Basis aktualisierter Daten der Verdienststrukturerhebung und der BiBB/BAuA-Befragung des Jahres 2018 nahmen die Autor:innen eine neue Berechnung des bereinigten GPG vor und konnten durch die Verwendung des CW-Index den Einfluss der unterschiedlichen Bewertung von Anforderungen und Belastungen in frauen- und männerdominierten Berufsgruppen auf den GPG ermitteln (Klammer et al. 2022).

„13,65 Prozentpunkte des Gender Pay Gaps von insgesamt 18,72 % (Summe Zeile „Insgesamt“) lassen sich demnach in Bezug auf gleich hohe berufliche Anforderungen und Belastungen mit einer geschlechterdifferenten Arbeitsbewertung in Zusammenhang bringen, bei der die beruflichen Anforderungen von Männern höher bewertet und entlohnt werden als die von Frauen.“ (Klammer et al. 2022, S. 248)

Wie bei der Berechnung des bereinigten GPG durch das Statistische Bundesamt (siehe Kapitel 4.1) untersuchten die Autor:innen außerdem den möglichen Einfluss einer unterschiedlichen Ausstattung von Frauen und Männern mit einkommensrelevanten Merkmalen („Humankapitalausstattung“) auf die Entgeltlücke. Dabei zeigte sich, dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den Ausstattungsmerkmalen (wie z. B. Teilzeit/Vollzeit, potenzielle Berufserfahrung, Art des Arbeitsvertrags, Tarifbindung, Branche) zwar für die Hälfte des GPG verantwortlich sind. Die andere Hälfte des GPG erklärt sich jedoch durch eine unterschiedliche Bewertung derselben Merkmale bei Frauen und Männern.

Die Autor:innen stellen fest: „Genauso relevant für die Verdienstlücke ist die im Durchschnitt geringere Bewertung der Ausstattungsmerkmale von Frauen gegenüber Männern“ (Klammer et al. 2022, S. 249). Die geringere Bezahlung gleichwertiger Arbeit in frauen- und männerdominierten Berufsgruppen konnte mit diesen Ergebnissen auf volkswirtschaftlicher Ebene für Deutschland belegt werden.

Es steht zu vermuten, auch angesichts des hohen bremischen Gender Pay Gaps, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit auch im Land Bremen noch nicht umfassend umgesetzt werden konnte, auch wenn ähnliche Analysen für das Land Bremen und seine Unternehmen noch nicht durchgeführt wurden. Aus den Erkenntnissen ergeben sich folgende Teilziele für die Landesstrategie:

- Herstellung von Transparenz über den Ist-Zustand der Entgeltgleichheit in Bremen
- Förderung der Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene

Kommentierung dieses Teilziels durch Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. (UVHB):

„Es ist nicht Sache des Staates und damit einer Landesstrategie, auf betrieblicher und schon gar auf tariflicher Ebene für Entgeltgleichheit zu sorgen. Dies obliegt den Betriebs- und Tarifparteien, was sich für Letztere bereits aus Artikel 9 Abs. 3 des GG ergibt.“

- Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung (siehe auch Teilziele zur Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben)

Ansatzpunkt 2: rechtliche Umsetzung der Entgeltgleichheit

Im Jahr 2017 trat in Deutschland das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG) in Kraft mit dem Ziel, das „Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen“ (§ 1 EntgTranspG). Neben allgemeinen Bestimmungen zur Entgeltgleichheit der Geschlechter sind darin drei Maßnahmen enthalten, die der Förderung der Transparenz und damit der Umsetzung der Entgeltgleichheit dienen sollen:

- der individuelle Auskunftsanspruch von Beschäftigten über die Höhe von Vergleichsentgelten und die Kriterien der Entgeltfindung
- die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen
- Berichtspflichten zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für private Arbeitgeber, die einen handelsgesetzlichen Lagebericht erstellen müssen

Das Gesetz stand von Beginn an unter Kritik von verschiedenen Seiten und es wurde ihm eine nur geringe Wirkungskraft vorausgesagt. Kritisiert wurde unter anderem die Freiwilligkeit der betrieblichen Prüfverfahren, das Fehlen eines Verbandsklagerechtes, das Ausklammern tariflicher Entgeltbestimmungen aus der Prüfung sowie das Ausblenden der Frage geschlechtsneutraler und diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung zur Feststellung gleichwertiger Arbeit (Deutscher Bundestag 2017). Ernüchternd fiel das Ergebnis des Evaluationsgutachtens im Auftrag der Bundesregierung aus, wenn resümiert wurde:

„Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass durch die Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes bislang nur kleinere Beiträge zu den einst gesetzten Zielen erreicht werden konnten. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Evaluierung auf einen relativ kurzen Anwendungszeitraum des Gesetzes blickt.“
(BMFSFJ 2019, S. 13)

Zurzeit wird die zweite Evaluation vorbereitet, die nach § 23 EntgTranspG im Jahr 2023 vorzulegen ist. Ohne deren Ergebnissen vorgreifen zu können, leitet sich aus den bisherigen Erfahrungen folgendes Teilziel zur Umsetzung der Entgeltgleichheit ab:

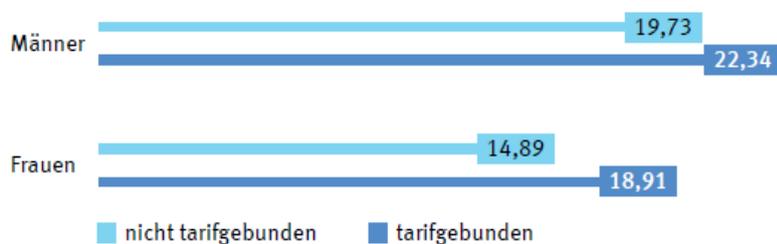
- Verbesserung der gesetzlichen Umsetzung der Entgeltgleichheit nach dem EntgTranspG

Ansatzpunkt 3: geringere Entgeltdifferenzen in tarifgebundenen Bereichen

Statistische Analysen zeigen, dass die Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern dort niedriger sind, wo Tarifverträge gelten und der Entgeltfindung eine systematische und verbindliche Regelungsgrundlage geben.

Die Analyse des Gender Pay Gaps durch das Statistische Bundesamt ergab, dass der Gender Pay Gap in Deutschland durch die Tarifbindung um 0,6 Prozent gesenkt wurde (Mischler 2021, S. 118). Auf der Basis von Daten aus dem Jahr 2014 verglich das Statistische Bundesamt außerdem Bruttostundenverdienste tarifgebundener und nicht tarifgebundener Arbeitnehmer:innen. Es zeigte sich, dass die Verdienste im tarifgebundenen Bereich nicht nur für beide Geschlechter auf einem höheren Niveau lagen, sondern auch die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern niedriger war, nämlich 15 Prozent. Im nicht tarifgebundenen Bereich betrug die Entgeltlücke 25 Prozent und lag damit sogar über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

Bruttostundenverdienst tarifgebundener und nicht tarifgebundener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Geschlecht 2014
in EUR



Ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende.

Entgeltlücken

nicht tarifgebunden:
4,84 € = 25 %
tarifgebunden:
3,43€ = 15 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienste auf einen Blick 2017, S. 37, eigene Berechnungen

Hieraus ergibt sich für die Gewährleistung der Entgeltgleichheit im Land Bremen folgendes Teilziel:

- Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung, unter Beachtung der Tarifautonomie

Ansatzpunkt 4: Nutzung des Gender Pay Gaps als Indikator

Der Gender Pay Gap ist ein wichtiger Indikator für die Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben. Zwar ermöglicht er keine direkte Aussage zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit, da er ausschließlich Daten des Entgelts analysiert¹⁴ und auch von Faktoren beeinflusst wird, die nichts mit der Entgeltgleichheit zu tun haben, wie z. B. Veränderungen der Arbeitsmarktsituation oder die Branchenstruktur eines Bundeslandes. Dennoch würde seine Verringerung auf eine Angleichung der Verdienstchancen von Frauen und Männern hindeuten.

Deshalb leitet sich folgendes Teilziel für die Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit ab, das nach Ablauf der genannten Frist unter Berücksichtigung bundeslandspezifischer Rahmenbedingungen überprüft und neu formuliert werden wird:

- Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen, mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren

¹⁴ Dies gilt für den unbereinigten wie für den bereinigten Gender Pay Gap.

4.3. Ziele der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit im Überblick

Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit

Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben verwirklichen

Teilziele:

1. Erhöhen des Anteils weiblicher Beschäftigter in Berufen und Branchen mit höheren Verdiensten
2. Abbau des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor
3. Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung
4. Abbau stereotyper normativer Vorstellungen über die unterschiedliche Eignung oder das unterschiedliche Interesse der Geschlechter für bestimmte Berufe und Branchen
5. Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und in Führungspositionen
6. Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen
7. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch angemessene Kinderbetreuungsangebote
8. Förderung der Akzeptanz und gleichberechtigten Einbindung von Teilzeitkräften in die Organisation
9. Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte
10. Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gewährleisten

Teilziele:

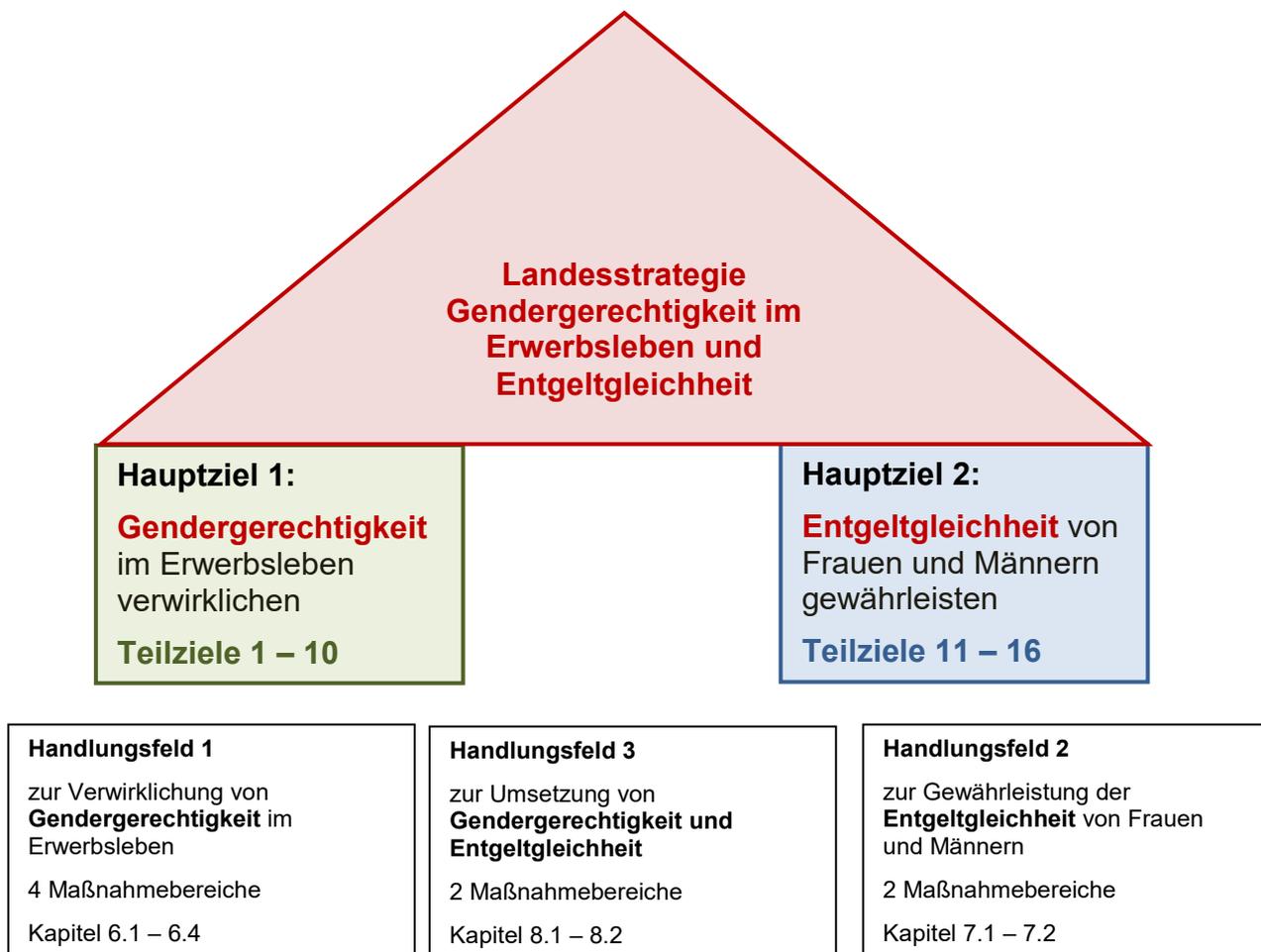
11. Herstellung von Transparenz über den Ist-Zustand der Entgeltgleichheit in Bremen
12. Förderung der Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene
13. Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung
14. Verbesserung der gesetzlichen Umsetzung der Entgeltgleichheit nach dem EntgTranspG
15. Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung unter Beachtung der Tarifautonomie
16. Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren

5. Strategische Handlungsfelder

Aus den beiden Hauptzielen der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit ergeben sich zunächst zwei strategische Handlungsfelder, die der Erreichung der beiden Hauptziele „Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben verwirklichen“ und „Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gewährleisten“ unmittelbar zugeordnet werden können. Darüber hinaus gibt es ein strategisches Handlungsfeld, mit dem beide Hauptziele angesprochen werden.

Jedes Handlungsfeld besteht aus Maßnahmen, die der Erreichung der strategischen Ziele dienen. Sie werden aus Gründen der Übersichtlichkeit zu Maßnahmebereichen zusammengefasst. Hierzu gehören sowohl diejenigen Maßnahmen, die im Rahmen der Entwicklung der Landesstrategie neu entwickelt wurden, als auch zahlreiche weitere Maßnahmen und Projekte, die im Land Bremen bereits in der Vergangenheit durchgeführt wurden.

In den folgenden Abschnitten 6 bis 8 werden bereits bestehende und neue Maßnahmen der verschiedenen Maßnahmebereiche und Handlungsfelder erläutert.



6. Handlungsfeld 1: Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben

Zum Handlungsfeld 1 zählen Maßnahmen, die der Verwirklichung von Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und den zehn hiervon abgeleiteten Teilzielen dienen.

Sie werden in den folgenden Maßnahmebereichen zusammengefasst und nachfolgend beschrieben:

- Kinderbetreuung: Fachkräftebedarf und Angebote
- Arbeitszeitmodelle und -kulturen
- Existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung
- Qualifizierung und lebenslanges Lernen

6.1 Kinderbetreuung: Fachkräftebedarf und Angebote

Die Möglichkeiten der Betreuung von Kindern haben eine große Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben und die Entgeltgleichheit. Denn die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern steigt nach der Geburt von Kindern deutlich an, da überwiegend Mütter ihre Erwerbstätigkeit und damit ihre berufliche und Einkommensentwicklung unterbrechen und diese nach dem Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nicht aufholen können und/oder geringer bezahlte Tätigkeiten, häufig in Teilzeit, ausüben. Ein Grund für die Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit (oft über die Elternzeit hinaus) liegt unter anderem in der aufgrund der zuletzt stark angestiegenen Bedarfe, trotz erheblicher Ausbauanstrengungen noch kapazitär angespannten Versorgungsquote im Bereich der Kinderbetreuung.

Ein Schlüssel für mehr Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt liegt also darin, die Kinderbetreuungskapazitäten auszubauen. Vor allem für Alleinerziehende ist es eine große Herausforderung ohne ausreichende Kinderbetreuung einer auskömmlichen Beschäftigung nachzugehen. Ziel muss es sein, eine Vollzeitbeschäftigung von Alleinerziehenden bzw. von beiden Elternteilen zu ermöglichen. Hierzu könnte neben weiteren Anstrengungen, die Zielversorgungsquoten von 60 Prozent im Bereich der Angebotsart Krippe und 110 Prozent in der Angebotsart Elementar zu verwirklichen, eine weitere Flexibilisierung des Angebots an Kindertagesbetreuung beitragen, so dass auch kurzfristiger (oder kurzfristig veränderter) Bedarf gedeckt werden kann.

Gleichzeitig gilt: Im Bereich der Kinderbetreuung ist der Fachkräftemangel deutlich spürbar. Neben dem Kita-Platzausbau, einem Anstieg der durchschnittlichen Betreuungszeiten, einer Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels und der altersbedingten Fluktuation verlässt auch rund ein Viertel der ausgebildeten Fachkräfte das Arbeitsfeld bereits innerhalb der ersten 5 Berufsjahre. Um ausgebildete Fachkräfte in der Kinderbetreuung zu halten und neue zu gewinnen, ist es erforderlich, ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen attraktiver zu gestalten und die Ausbildungsbedingungen weiter zu verbessern.

| | |
|--|---|
| Dieser Maßnahmenbereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei: | 5 Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und Führungspositionen |
| | 6 Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen |
| | 7 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch angemessene Kinderbetreuungsangebote |
| | 10 Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung |
| | 16 Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen, mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren |

Bereits umgesetzte Maßnahmen – Best Practice:

Folgende Maßnahmen wurden in der Vergangenheit bereits umgesetzt, um die Kinderbetreuungssituation im Land Bremen zu verbessern:

- Modellprojekt „KibA-Flex – Flexible Kinderbetreuung für Alleinerziehende in Bremen“

Durch dieses Projekt können Alleinerziehende, die Leistungen nach SGB II bzw. SGB III beziehen, einen Betreuungsplatz für bis zu 3 Monate erhalten, wenn sie kurzfristig eine Arbeit, eine Ausbildung, eine Qualifizierungsmaßnahme oder ein betriebliches Praktikum aufnehmen. Hierfür stehen 10 Plätze an einem zentralen Ort in Bremen zur Verfügung; die Betreuungszeit reicht von 6 bis 19 Uhr.

Das Modellprojekt wird in Kooperation zwischen der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, der Senatorin für Kinder und Bildung, dem Träger pme Familienservice GmbH, der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und dem Jobcenter Bremen durchgeführt und aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert.

- Flexible Kinderbetreuung für Kund:innen des Jobcenters Bremerhaven

Beim Magistrat Bremerhaven und dem Jobcenter Bremerhaven wird ein flexibles Kinderbetreuungsangebot angeboten, das die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert. Hierfür wurde im Oktober 2022 eine eigene Jobcenter-KiTa eröffnet.

Für Kinder von Jobcenter-Kund:innen, die eine Maßnahme zur beruflichen (Re-)Aktivierung oder eine Arbeitsstelle antreten, werden bis zu drei Monate lang nicht nur flexible Betreuungsmöglichkeiten angeboten, sondern auch weitergehende Angebote gemacht, wie z. B. Elternangebote, Erste Hilfe am Kind, Kochgruppen, gemeinsame Ausflüge, Finden eines Regelbetreuungsplatzes für das Kind.

Im Bereich der Fachkräftegewinnung wurden in den vergangenen Jahren folgende Maßnahmen entwickelt und befinden sich in der Umsetzung

- Modellprojekt Praxisintegrierte Ausbildung (PiA) zum/zur Erzieher:in:

Die klassische, additive Ausbildung von Fachkräften im Erziehungsbereich findet nicht nach dem Muster der bundesgesetzlich geregelten, dualen betrieblichen Ausbildung statt, sondern ist eine vollschulische Ausbildung. Dies bedeutet, dass die überwiegend weiblichen Auszubildenden während ihrer zweijährigen

fachschulischen Weiterbildung den Status einer Schüler:in haben. An den Abschluss der/des staatlich geprüften Erziehers/Erzieherin schließt jedoch ein einjähriges Berufspraktikum an, also ein gesetzlich geschütztes und vertraglich geregeltes Ausbildungsverhältnis, das gemäß TVL-Pakt sozialversicherungspflichtig vergütet wird.

Um die Attraktivität, insbesondere in finanzieller Hinsicht zu steigern und insbesondere die Zielgruppe der Lebenserfahrenen zu erreichen, wurde zum Schuljahr 2018/19 in Bremen das Modellprojekt einer *Praxisintegrierten Ausbildung (PiA)* bei einem privaten Bildungsträger eingeführt. Die Auszubildenden schließen mit Beginn der Weiterbildung PiA einen Ausbildungsvertrag mit einer Einrichtung, sind dadurch sozialversicherte Beschäftigte und erhalten eine Ausbildungsvergütung. Sie arbeiten in einer Kindertagesstätte und besuchen an ihren Berufsschultagen die Fachschule. Hiervon profitieren auch die Einrichtungen, in denen die PiA-Schüler:innen vom ersten Ausbildungstag an fortlaufend über drei Jahre eingesetzt werden.

Das Modellprojekt PiA startet seit 2018 jährlich mit zwei Klassenverbänden mit je 50 Teilnehmenden; zum Schuljahr 2022/23 zum fünften Mal.

- Integrierte Regelausbildung (InRA)

Um auch an den öffentlichen Fachschulen die Theorie-Praxis-Verzahnung zu stärken, werden beginnend mit der Kohorte, die sich zum Schuljahr 2021/22 für die Weiterbildung zum/zur staatlich geprüften Erzieher:in an einer öffentlichen Fachschule entschieden hat, die Aufgaben der Organisation und Begleitung des Berufspraktikums von der senatorischen Behörde an die öffentlichen Fachschulen transferiert. Diese Entwicklung in Richtung einer „Ausbildung aus einer Hand“ wird als *Integrierte Regelausbildung (InRA)* bezeichnet.

- Quereinsteigs-Programme

Des Weiteren starteten in den vergangenen Jahren zwei Quereinsteigs-Programme, über die einschlägig vorqualifizierte Personen aus dem In- und Ausland tätigkeitsbegleitend zur Gruppenleitung bzw. zum/zur staatlich anerkannten Erzieher:in weiterqualifiziert werden.

- Qualifizierungsoffensive on the Job

Bei der im Sommer 2022 mit über 50 Teilnehmenden gestarteten *Qualifizierungsoffensive on the Job* stehen die berufs begleitenden Varianten der grundständigen Weiterbildung zum/zur Erzieher:in im Mittelpunkt. Bereits mehrjährig tätigen und einschlägig ausgebildeten (z.B. Sozialpädagogische Assistenz, Kinderpfleger:in) Personen wird bei dieser Maßnahme die berufs begleitende Weiterbildung zum/zur staatlich geprüften Erzieher:in ermöglicht. Neben der Übernahme aller Schulkosten erfolgt ein voller Gehaltsausgleich. Im Anschluss an die zweijährige Weiterbildung über einen privaten Bildungsträger können Praxiszeiten auf das Berufspraktikum angerechnet werden, so dass die Teilnehmenden im Idealfall direkt im Anschluss die Zulassung zum Kolloquium der staatlichen Anerkennung beantragen können.

Diese Maßnahme wurde speziell für die berufserfahrene Zielgruppe konzipiert, für die bislang eine Weiterbildung mit finanziellen Einbußen verbunden wäre.

- Pro KiTa Plus

Bei der gemeinsam von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa und der Senatorin für Kinder und Bildung entwickelten Maßnahme Pro KiTa Plus wird in einem ersten Schritt ein 900 Stunden umfassendes, sozialversicherungspflichtig vergütetes Praktikum absolviert, bevor dann – abhängig von der gegebenen individuellen Vorqualifizierung – der zweite Schritt der Übergang in eine berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung erfolgt.

Analog zu der Qualifizierungsoffensive on the Job werden auch hier Schulkosten und Gehaltsausgleich übernommen, sofern die Teilnehmenden die Förderkriterien der Agentur für Arbeit erfüllen.

- Finanzielle Unterstützung der Schüler:innen der öffentlichen Fachschulen

In Bezug auf die finanzielle Unterstützung der Schüler:innen der öffentlichen Fachschulen wurde durch die Kombination des Aufstiegs-BAföGs mit zwei jährlichen Pauschalleistungen (i.H.v. insgesamt 1.500 Euro) der Senatorin für Kinder und Bildung inzwischen ein finanzielles Niveau erreicht, das nahezu dem der PiA-Schüler:innen entspricht. Dadurch, dass bei der Berechnung des Aufstiegs-BAföG zudem die individuelle Lebenssituation, insbesondere von Alleinerziehenden, durch zusätzliche Leistungen (z.B. einen Betreuungszuschuss) berücksichtigt wird, wird diese Zielgruppe im Vergleich zu PiA somit sogar deutlich besser finanziell versorgt.

- Werbekampagne „Mach dein Ding“

Über eine spezielle Homepage (www.mach-dein-ding-bremen.de) und mehrere Social-Media-Kanäle wird seit 2021 zielgruppengerecht um Auszubildende im Beruf des/der Erzieher:in geworben. Die Attraktivität des Berufs wird beschrieben und Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden gegeben.

Neue Maßnahmen

Als wichtige Voraussetzung für die (Steigerung der) Erwerbsbeteiligung von Frauen sollen längere und flexible Zeiten der Kinderbetreuung ermöglicht sowie das Platzangebot ausgeweitet werden. Zusätzlich wäre eine arbeitsplatznahe Betreuung eine große Erleichterung für die Eltern (Maßnahme 6.1.1).

Um den Fachkräftebedarf für eine adäquate Kinderbetreuung decken zu können, muss die Ausbildung zum/zur Erzieher:in attraktiver gestaltet werden. Das erfolgreiche und bewährte Modellprojekt PiA und ähnliche praxisorientierte Ausbildungen sollen hierfür genutzt und verstetigt werden, so dass mehr interessierte Menschen eine praxisorientierte und finanziell abgesicherte Ausbildung im Erziehungsbereich durchlaufen können (Maßnahme 6.1.2). Darüber hinaus soll arbeitslosen Personen ein beruflicher Quereinstieg durch berufsbegleitende Qualifizierungen ermöglicht werden.

Bei Qualifizierungen in der beruflichen Praxis müssen zusätzliche Belastungen der bereits beschäftigten Fachkräfte durch die Einarbeitung und Betreuung der zu Qualifizierenden vermieden werden (Maßnahme 6.1.3).

Für die Freie Hansestadt Bremen sollen die Möglichkeiten geprüft werden, Beschäftigten des Landes Bremen ein Angebot zur Kinderbetreuung bei kurzfristigem (Mehr-)Bedarf anzubieten und einen Betriebskindergarten für Beschäftigte der kritischen Infrastruktur einzurichten (Maßnahmen 6.1.4 und 6.1.5).

| 6.1.1¹⁵ Bedarfsgerechte Kindertagesbetreuung | |
|--|---|
| Ziel der Maßnahme | Verbesserung der Möglichkeiten für Eltern, durch die Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten eine Ausbildung oder möglichst vollzeitnahe Beschäftigung aufzunehmen |
| Gegenstand der Maßnahme | <p>Die Priorität des Ausbaus von Betreuungsangeboten liegt auf der Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Kindertagesbetreuung. Darüber hinaus ist es die Zielsetzung des Senats, die bislang nicht an Angeboten der Kindertagesbetreuung partizipierenden Kinder und ihre Eltern zu erreichen.</p> <p>Die Schaffung zusätzlicher flexibler und gesicherter Kinderbetreuung, inkl. Belegplätze für Unternehmen, Jobcenter, Agentur für Arbeit und Berufsschulen (die im Einklang mit dem bremischen Aufnahmeortsgesetz stehen), ist zu prüfen Diese müssen im Einklang mit dem bremischen Aufnahmeortsgesetz stehen.</p> |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Kinder und Bildung (Stadt Bremen), Magistrat Bremerhaven |
| Umsetzungszeitraum | laufend |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Betreuungsquote in KiTa, Ganztagschule und Hort • Anzahl zusätzlich geschaffener flexibler und gesicherter Kinderbetreuungsplätze • Anzahl und Entwicklung der Anzahl von Beleg- und Notfallplätzen |

| 6.1.2 Ausbildung zum/zur Erzieher:in attraktiver gestalten | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung attraktiverer Ausbildungsbedingungen für Erzieher:innen • Finanzierung der Ausbildung im Erziehungsbereich |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Verstetigung der praxisorientierten Ausbildung (PiA) und ähnlicher praxisorientierter Ausbildungen zum/zur Erzieher:in • Ausbau des Anteils der PiA-Ausbildung an den Ausbildungsabschlüssen zu:r Erzieher:in |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Kinder und Bildung, Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa |
| Umsetzungszeitraum | ab sofort |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Zielzahl von 150 Erzieher:innen in der praxisorientierten Ausbildung (PiA) |

¹⁵ Die Nummerierung der Maßnahmen ergibt sich aus der Gliederung des Kapitels (hier: 6.1) und einer fortlaufenden Nummerierung (also hier: 6.1.1).

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • steigender Anteil der Absolvent:innen der PiA-Ausbildung und ähnlicher praxisorientierter Ausbildungen an allen Auszubildenden zum/zur Erzieher:in • mehr Auszubildende im Beruf Erzieher:in |
|--|---|

| | |
|--------------|--|
| 6.1.3 | Fachkräftebedarf in KiTa und Grundschule decken |
|--------------|--|

| | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs • Vermeiden zusätzlicher Belastungen der bereits beschäftigten Fachkräfte durch Einarbeitung und Betreuung der zu Qualifizierenden • Prüfung einer Gleichstellung aller Ausbildungsberufe im Erziehungsbereich (vollschulische und duale Ausbildungsgänge) |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Beruflicher Quereinstieg und berufsbegleitende Qualifizierung für arbeitslose Menschen in KiTas und Grundschulen • Förderung von Angeboten der Kindertagesbetreuung • klischeefreie Ausbildung auf verschiedenen Berufsgruppen-Niveaus |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Magistrat Bremerhaven, Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, Senatorin für Kinder und Bildung, in Kooperation mit der Agentur für Arbeit und dem Paritätischen Bildungswerk LV Bremen e. V. |
| Umsetzungszeitraum | ab 2022 bis 2025 Modellprojekte in der Stadt Bremen und Bremerhaven |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluierung der Projektteilnahme • Anzahl von Personen, die in KiTa und Grundschule beruflich integriert werden konnten, nach Qualifizierungsniveau |

| | |
|--------------|--|
| 6.1.4 | Prüfung einer Back-up-Kinderbetreuung in Notfällen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes |
|--------------|--|

| | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Entlastung von Elternteilen, die durch unerwartete Betreuungslücken ggf. ihren Verpflichtungen am Arbeitsplatz nicht mehr nachkommen können • Bindung von Beschäftigten durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld |
| Gegenstand der Maßnahme | Prüfung und ggf. Einrichtung eines Kinderbetreuungsangebotes für Situationen, in denen die reguläre Kinderbetreuung kurzfristig ausfällt, z. B. KiTa-Streik oder Personalausfall |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senator für Finanzen und Senatorin für Kinder und Bildung sowie ggf. die jeweiligen Ressorts und die ihnen |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Umsetzungszeitraum | zugeordneten Dienststellen, Gesellschaften, Eigenbetriebe und Unternehmen bzgl. der Umsetzung |
| Kriterien der Zielerreichung | ab 2022, mindestens 5 Jahre |
| | Nachfrage des Angebotes |

| | |
|---|--|
| 6.1.5 | Prüfung eines Betriebskindergartens für Beschäftigte der kritischen Infrastruktur |
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Entlastung von Elternteilen, die durch unerwartete Betreuungslücken ggf. ihren Verpflichtungen am Arbeitsplatz nicht mehr nachkommen können • Bindung von Beschäftigten durch ein familienfreundliches Arbeitsumfeld |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Möglichkeiten und ggf. Initiierung des Aufbaus eines Betriebskindergartens für Beschäftigte der bremischen Verwaltung • Fokus auf Kinder, von denen mindestens ein Elternteil in der kritischen Infrastruktur beschäftigt ist (spezifische Zielgruppe) |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senator für Finanzen und Senatorin für Kinder und Bildung sowie ggf. die jeweiligen Ressorts und die ihnen zugeordneten Dienststellen, Gesellschaften, Eigenbetriebe und Unternehmen bzgl. der Umsetzung. |
| Umsetzungszeitraum | ab 2022, mindestens 5 Jahre |
| Kriterien der Zielerreichung | Nachfrage des Angebotes |

6.2 Arbeitszeitmodelle und -kulturen

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und die Entgeltgleichheit. Dies zeigt sich an verschiedenen Vor- und Nachteilen einzelner Arbeitszeitmodelle, aber auch an der Frage, in welcher gesellschaftlichen und betrieblichen Kultur Arbeitszeitmodelle praktiziert werden.

Für viele Beschäftigte ist Teilzeitarbeit eine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bislang sind es überwiegend Frauen, die in Teilzeit arbeiten, um ihre familiären Verpflichtungen erfüllen zu können, sei es die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder andere Aufgaben zur Versorgung der Familie. Doch zunehmend stellen sich auch Männer ihrer Verantwortung für die Sorgearbeit in der Familie und damit der Herausforderung, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, auch mit Hilfe entsprechender Arbeitszeitmodelle.

Im Sinne einer ausgewogeneren Verteilung der Sorgearbeit zählt auch die Förderung einer stärkeren Beteiligung von Männern an der Familienarbeit zu diesem Handlungsfeld.

Manche Beschäftigte befinden sich allerdings unfreiwillig in Teilzeit und scheitern mit ihrem Wunsch, ihre Arbeitszeit aufzustocken oder wieder eine Vollzeitstelle anzunehmen (Stichwort „Teilzeitfalle“).

Oder sie haben ihre Arbeitszeit deshalb reduziert, weil sie die Bedingungen und Belastungen ihres Arbeitsplatzes in Vollzeit nicht bewältigen können. Sie müssen dadurch unfreiwillig ökonomische Nachteile in Kauf nehmen.

Ein Nachteil ist, dass Teilzeitarbeit es häufig noch schwerer hat, als gleichwertiges und vollwertiges Arbeitszeitmodell anerkannt zu werden; Teilzeitbeschäftigte werden pauschal als weniger berufsorientiert und leistungsfähig eingeschätzt, ohne dass dieses Vorurteil hinterfragt wird. Sie werden deshalb bei der Verteilung anspruchsvoller Projekte, bei Weiterbildungsmaßnahmen und beim Aufstieg häufig nicht berücksichtigt. Ein Grund für diese Benachteiligung liegt in der so genannten „Präsenzkultur“, die sich in vielen Organisationen noch finden lässt. In dieser Kultur gelten vor allem diejenigen als leistungsfähig, die lange arbeiten. Wer hingegen in Teilzeit arbeitet, wird stereotyp als weniger leistungsstark abgewertet. Diese Kultur muss sich verändern, damit einerseits Teilzeitbeschäftigte gerecht behandelt werden und andererseits das in den Unternehmen vorhandene Potenzial besser genutzt werden kann.

Erste Veränderungen sind bereits zu erkennen: Immer mehr Beschäftigte streben eine andere Balance von Arbeit und Privatleben an („Work-Life-Balance“) und wählen Arbeitgeber:innen aus, bei denen sie die gewünschte Balance realisieren können. Dies betrifft zunehmend auch Führungskräfte: Führung in Teilzeit ist inzwischen für viele Führungskräfte nicht nur denkbar, sondern wünschenswert. Und Arbeitgeber:innen erkennen, dass sie durch das Angebot von Teilzeit leichter Führungskräfte finden und auch mehr weibliche Bewerberinnen auf Führungspositionen zählen können. Dabei bricht geteilte Führung mit dem traditionellen Verständnis einer Hierarchie, an deren Spitze Einzelkämpfer:innen stehen, und schafft neue Chancen für Gendergerechtigkeit, agiles Arbeiten und Produktivität.

Für familienfreundliche und lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle gibt es vielfältige und flexible Möglichkeiten, nicht nur die „klassische 50-Prozent-Teilzeit am Vormittag“. Sie können und sollten ergänzt werden durch andere Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Verwirklichung der persönlichen Balance von Arbeit und Privatleben.

| | |
|---|--|
| Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei: | 6 Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen |
| | 7 Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere durch angemessene Kinderbetreuungsangebote |
| | 8 Förderung der Akzeptanz und gleichberechtigten Einbindung von Teilzeitkräften in die Organisation |
| | 9 Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte |
| | 16 Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren |

Bereits umgesetzte Maßnahmen – Best Practice:

- Servicestelle Beruf und Familie

Die Servicestelle Beruf und Familie der RKW Bremen GmbH unterstützt Bremer Unternehmen mit Dienstleistungen und Angeboten rund um das Thema Vereinbarkeit und berät bei der Einführung einer familien- und lebensphasenorientierten Personalpolitik.

Interessierte Unternehmen können nach erfolgreichem Bestehen eines Beratungs- und Zertifizierungsprozesses das Bremer Qualitätssiegel „Ausgezeichnet familienfreundlich“ erhalten. Es wird bereits seit 2013 von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa unterstützt, kontinuierlich weiterentwickelt und soll aufgrund der großen Resonanz zukünftig auch den umliegenden Kommunen angeboten werden.

- Förderprogramm „unternehmensWert:Mensch“

Das bundesweite Förderprogramm „unternehmensWert:Mensch (uWM)“, finanziert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds (ESF), unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der Gestaltung einer zukunftsfähigen und mitarbeiter:innenorientierten Personalpolitik durch professionelle Beratung und Begleitung. Dabei können vier zentrale Handlungsfelder der Personalarbeit berücksichtigt werden, darunter Chancengleichheit und Diversity.

Mit dem Programmzweig „uWM plus“ werden Lösungen für die digitale Transformation und innovative Arbeitskonzepte bei kleinen und mittleren Unternehmen entwickelt und erprobt. Mit der speziellen Programmerweiterung „Women in Tech“ wird der Aufbau eines gleichstellungs- und diversitätsorientierten Personalmanagements und einer entsprechenden Unternehmenskultur in kleinen und mittleren Unternehmen der IT- und Tech-Branche gefördert.

Verschiedene Bremer Unternehmen wurden bereits im Rahmen dieses Förderprogramms zum Thema „Chancengleichheit und Diversity“ beraten und dabei unterstützt, Frauen für die Branche zu gewinnen und sie langfristig im Betrieb zu halten.

- Geteilte Führung in der Freien Hansestadt Bremen

Nach positiven Erfahrungen in einem Modellprojekt zur geteilten Führung, auch „Top-Sharing“ genannt, beschloss der Senator für Finanzen im Jahr 2022, geteilte Führung als ein neues Führungsmodell im öffentlichen Dienst zu verstetigen und Dienststellen und Führungskräfte der bremischen Verwaltung mit einem Leitfaden bei der Umsetzung von geteilter Führung zu unterstützen. Mit geteilter Führung können

- Arbeits- und Lebensqualität von Führungskräften gesteigert und bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschaffen,
- die Vorstellung der durchgängigen Präsenz von Führungskräften verändert,
- Frauen in Führungspositionen gefördert,
- das Vier-Augen-Prinzip bei der Karriereentwicklung von Mitarbeitenden eingeführt
- und bei Geschlechterparität des Führungstandems eine diversitätssensiblere Entscheidungs- und Beteiligungskultur geschaffen werden.

Es sind verschiedene Tandem-Führungsmodelle möglich, mit einer jeweils unterschiedlichen Aufteilung der Kompetenzen, Verantwortungsbereiche und

Arbeitszeiten. Insbesondere in der Anfangsphase des Führungstandems sind Unterstützungsangebote in Form von Coaching, kollegialer Beratung oder durch Fortbildungen ein Erfolgsfaktor für das Gelingen von geteilter Führung. Ein Leitfaden informiert ausführlich über Modelle der geteilten Führung, ihre Vor- und Nachteile, personenbezogene und organisationale Voraussetzungen, haushaltstechnische Aspekte und das Auswahlverfahren. Checklisten erleichtern die Einführung geteilter Führung für interessierte Führungskräfte.

- Seminarangebot für männliche Beschäftigte der Freien Hansestadt Bremen

Für eine gleichwertige Beteiligung von Männern an der Familienarbeit ist eine Veränderung geschlechtsbezogener Zuschreibungen und Alltagspraktiken notwendig. Aus diesem Grund richtet sich das Diversity Management des Senators für Finanzen auch an Männer und/oder Väter als Zielgruppe einer gleichstellungssensiblen Personalentwicklung. Im Vordergrund steht die Frage nach positiven Veränderungsperspektiven für Männer hin zu mehr Gleichstellung und einer anderen Balance zwischen Beruf und Privatleben. Dies wird im Rahmen eines speziellen Seminarangebots im Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen zum Thema gemacht.

- Gendergerechte und familienbewusste Arbeitsorganisation in der Freien Hansestadt Bremen

Mit dem Ziel der Schaffung verbesserter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin hat die Freie Hansestadt Bremen verschiedene Maßnahmen zur gendergerechten und familienbewussten Arbeitsorganisation ergriffen. Dazu zählen:

- Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Arbeit
 - transparente Dienstvereinbarung, z.B. zu „Mobile Arbeit und Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit“ zur Unterstützung der zeitlichen Souveränität der Beschäftigten
 - verpflichtende Jahresgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, u. a. über individuelle Arbeitszeitmodelle
 - Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Flexibilität von Arbeitszeit und –ort durch Bereitstellung technischer Infrastruktur und durch die Unterstützung der Beschäftigten bei der gesundheitsbewussten Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit
 - Sensibilisierung von Führungskräften, Leistung nicht mit Präsenz gleichzusetzen
- Entwicklung und Förderung einer Vertrauenskultur und Abbau der Präsenzkultur bei der Freien Hansestadt Bremen

Ein Kulturwandel, der von der allgegenwärtigen Präsenzkultur weg und zu mehr Selbstverantwortung der Beschäftigten und Ergebnisorientierung hinführt, ist ein längerer Prozess. Dieser ist aber eine Voraussetzung für die Karriereförderung von Beschäftigten in Teilzeit (überwiegend Frauen) und Beschäftigten, die flexible Arbeitsorte und -zeiten nutzen. Hilfreich ist hierbei das Konzept von New Work, denn es hilft dabei, die traditionelle Vorstellung von durchgängiger Vollzeitarbeit (das sog. „männliche Normalarbeitsverhältnis“) am betrieblichen Arbeitsplatz zu hinterfragen.

Auch die Verschlinkung von nicht sinnvollen Arbeitsabläufen erleichtert die Übernahme von Familienarbeit und die Verwirklichung individueller „Balancen von Arbeit und Leben“ durch die Beschäftigten.

Eine Arbeitsgruppe des Senators für Finanzen setzt sich aktuell mit New Work im bremischen öffentlichen Dienst auseinander. Das Konzeptpapier und geplante Handlungshilfen unterstützen die Förderung der Vertrauenskultur.

Neue Maßnahmen

Eine der vorgesehenen Maßnahmen der Landesstrategie zielt auf die Sensibilisierung von Personalverantwortlichen und Führungskräften für eine neue Kultur der Anerkennung von Arbeitsleistung bei reduzierter Arbeitszeit. Durch verschiedene Informationen und Veranstaltungen soll verdeutlicht werden, dass längere Anwesenheit (längere Arbeitszeit) nicht gleichbedeutend ist mit besserer Leistung und dass Unternehmen auf wertvolle Ressourcen verzichten, wenn Teilzeit-Arbeitende nicht angemessen ge- und befördert werden (Maßnahme 6.2.1).

Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit sind ebenfalls Gegenstand einer weiteren Maßnahme zu Jobsharing und Führen in Teilzeit in Bremer Unternehmen. Hier ist darüber hinaus eine Seminarreihe geplant (Maßnahme 6.2.2).

Die strategische Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen soll durch Angebote der Servicestelle Beruf und Familie ausgebaut werden mit dem Fokus auf eine stärkere partnerschaftliche Vereinbarkeit, beispielsweise durch die Förderung aktiver Vaterschaft und Sorgearbeit durch Väter (Maßnahme 6.2.3).

Um insbesondere KMU bei der Umsetzung betrieblicher Prozess- und Organisationsinnovationen zu fördern, plant das Land Bremen im Rahmen der Förderung durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) eine Fördermaßnahme mit dem Titel „Gender Diversity in KMU“. Mit ihr wird die bremische Wirtschaft gestärkt und gleichzeitig zu den Zielen der Landesstrategie beigetragen (Maßnahme 6.2.4).

Die Verkürzung der Vollarbeitszeit (bei vollem Lohnausgleich) soll das Thema einer Tagung werden, auf der Studien zu diesem Thema und Good Practice Beispiele aus anderen Regionen vorgestellt und diskutiert werden (Maßnahme 6.2.5.). Inhaltlich soll die Tagung die unterschiedlichen Voraussetzungen in tarifgebundenen und tarifungebundenen Organisationen berücksichtigen. Ihre Erkenntnisse sollen personal- und gleichstellungspolitischen Diskussions- und Arbeitsformaten zur Verfügung gestellt werden.

Ein Pilotprojekt auf ausgewählten Stationen der Gesundheit Nord soll Vollzeitarbeit und höhere Verdienste in der Pflege durch verbesserte Arbeitsbedingungen ermöglichen und als Good-Practice-Beispiel dienen (Maßnahme 6.2.6).

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit wegen zu hoher Arbeitsbelastung oder schlechter Arbeitsbedingungen reduziert haben, sollen zu einer Erhöhung der Arbeitszeit ermutigt werden. Sie erhalten die verbindliche Zusage, dass auf ihrer Station eine angemessene Personaldecke gewährleistet ist.

Da Elternschaft häufig zu einer Retraditionalisierung der familiären Arbeitsteilung und einem Rückfall in althergebrachte Rollenverteilungen in der Partnerschaft führt, wird durch den Senator für Finanzen ein Beratungsangebot geprüft, das dem entgegenwirken soll. Es soll (werdenden) Eltern zur Verfügung stehen, von denen mindestens ein Elternteil im öffentlichen Dienst beschäftigt ist (Maßnahme 6.2.7.).

| 6.2.1 Öffentlichkeitskampagne zur Wertigkeit von Arbeitszeit und Arbeitsleistung | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | Sensibilisierungs- und Öffentlichkeitsarbeit für Personalverantwortliche und Führungskräfte zum Thema Arbeitsleistung und Arbeitszeit |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung eines Faltblattes zu einem neuen Verständnis des Verhältnisses von Arbeitsleistung, Arbeitszeit und Präsenzzeit • Begleitende Kampagne über Social Media • Teilnahme an branchenspezifischen Veranstaltungen und bestehenden Formaten, z. B. Stammtisch für Personalverantwortliche der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Bremen GmbH |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Landesfrauenrat Bremen in Kooperation mit der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa |
| Umsetzungszeitraum | ab 2023 |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer Kampagne (Wort-Bild-Marken-Entwicklung) zum oben genannten Thema inkl. Print- und Online-Materialien • Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit zu den genannten Themen u. a. über bestehende Formate |

| 6.2.2 Sensibilisierung, Beratung und Schulung zu Führung in Teilzeit | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | Die Themen Jobsharing und Führung in Teilzeit in Bremer Unternehmen transportieren, um die Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben v. a. auf der Führungsebene zu fördern |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzungsbegleitung zu innovativen Arbeitszeitmodellen und –kulturen sowie Möglichkeiten flexibler Führungs- und Karrieremodelle für Frauen • Öffentlichkeits- und Sensibilisierungsarbeit zu den genannten Themen u. a. über die Vermittlung „guter Praxis“ |
| Verantwortlich für die Umsetzung | RKW Servicestelle Beruf und Familie |
| Umsetzungszeitraum | ab 2023 |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Pilotphase mit 10 Betrieben und Institutionen, die beraten und sensibilisiert werden • eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung zu oben genannten Themen inkl. der Darstellung „guter Praxis“ |

| 6.2.3 Ausbau strategischer Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen | |
|--|--|
| Ziel der Maßnahme | Väterpolitik und Partnerschaftliche NEUE Vereinbarkeit in Unternehmen |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Ausbau bestehender Beratungs- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen • Stärkerer Fokus auf das Thema „partnerschaftliche Vereinbarkeit“, inkl. Wiedereinstieg von Frauen nach der Elternzeit-Phase und Förderung aktiver Vaterschaft und Sorgearbeit durch den Vater • Darstellung exemplarischer „guter Praxis“ • Darstellung von Erfolgsfaktoren für vereinbarkeitsfreundliche und zukunftsfähige Arbeitskultur |
| Verantwortlich für die Umsetzung | RKW Servicestelle Beruf und Familie |
| Umsetzungszeitraum | ab 2023 |
| Kriterien der Zielerreichung | 10 Betriebe und Institutionen führen Vereinbarkeitsmaßnahmen durch, Fokus auf „partnerschaftliche Vereinbarkeit“ und Öffentlichkeitsarbeit zur Verbreitung der Angebote inkl. Zertifizierung von Unternehmen |

| 6.2.4 Gender Diversity in KMUs (EFRE-Fördermaßnahme) | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von Frauen als Fach- und Führungskräfte • Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit • Erhöhung der Standortattraktivität des Landes Bremen |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Förderung betrieblicher Prozess- und Organisationsinnovationen mit Fokus auf KMU über die FEI-Richtlinie • Im Einzelnen: <ul style="list-style-type: none"> - Bewerbungs- und Einstellungsprozesse auf neue Zielgruppen ausrichten - neue Führungsmodelle und -kulturen implementieren - Arbeitszeiten und -orte flexibilisieren - Gender Gaps im Bereich Einstellung, Bezahlung, Beförderung und Weiterbildung sichtbar machen und reduzieren - Diversity Management einführen - Führungskräfte für Gender Diversity sensibilisieren • flankierend: Mitarbeiter:innen der BAB und der BIS für Gender Diversity sensibilisieren |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa |
| Umsetzungszeitraum | 2023 - 2027 |

| | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Kriterien der Zielerreichung | derzeit in Abstimmung |
|-------------------------------------|-----------------------|

| | |
|---|---|
| 6.2.5 | Tagung zum Thema „Kurze Vollzeit bei vollem Lohnausgleich“ |
| Ziel der Maßnahme | Die Idee der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich im Land Bremen stärker diskutieren, ggf. neue Unternehmen für ein Pilotprojekt finden. |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • bestehende Studien zu Arbeitszeitwünschen und kreativen Arbeitszeit-Modellen aufarbeiten • Good-Practice-Beispiele aus dem Land Bremen und aus anderen Regionen darstellen • Organisation und Durchführung einer Tagung zum Thema • Übermittlung der Ergebnisse in bestehende Formate wie z. B. Stammtisch für Personalverantwortliche der WFB und SWAE, Arbeitskreis Berufliche Perspektiven für Frauen der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) etc. |
| Verantwortlich für die Umsetzung | RKW Servicestelle Beruf und Familie in Kooperation mit der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) |
| Umsetzungszeitraum | ab 2023 |
| Kriterien der Zielerreichung | Durchführung einer Tagung |

| | |
|--------------------------------|--|
| 6.2.6 | Vollzeitarbeit und höhere Verdienste in der Pflege ermöglichen durch verbesserte Arbeitsbedingungen |
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Verdienste durch den Abbau unfreiwilliger Teilzeitarbeit • Senkung des hohen Teilzeitanteils in der Pflege auf den betreffenden Stationen der Gesundheit Nord • Arbeitsentlastung für Pflegepersonal • Erhöhung von Pflegepersonalressourcen durch Stundenerhöhungen sowie Fachkräftegewinnung durch attraktive Arbeitsbedingungen • Schaffung eines Good-Practice-Beispiels, das auf weitere Stationen und Kliniken ausgeweitet werden kann. |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Pilotprojekt auf ausgewählten Stationen der Gesundheit Nord • Teilzeitbeschäftigte, die das Teilzeitmodell aufgrund zu hoher Arbeitsbelastung bzw. wegen schlechter Arbeitsbedingungen gewählt haben, werden motiviert, ihre Stunden aufzustocken. |

| | |
|---|---|
| Verantwortlich für die Umsetzung | <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden an dem Projekt erhalten gleichzeitig – vorzugsweise per Tarifvertrag, anderenfalls per Betriebsvereinbarung – die Zusicherung, dass angestrebt wird, dass auf der ausgewählten Station mit einer angemessenen Personaldecke gearbeitet wird. Hierfür wird die Modellstation hinsichtlich eingehender Bewerbungen und Arbeitnehmerüberlassungen priorisiert behandelt. |
| Umsetzungszeitraum | Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, Arbeitnehmerkammer Bremen |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> ab 2023 Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Personalbemessung Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Ausfallmanagement Indikatoren für deren Wirksamkeit (bspw. Häufigkeit der Arbeit in Unterbesetzung, Häufigkeit des Einspringens aus der Freizeit, ggfs. Ermittlung des subjektiven Empfindens der Arbeitsbelastung) Etablierung eines Schulungsprogramms, einer Vernetzungsstruktur für Führungskräfte, Anzahl stattgefundener Schulungen und Vernetzungstreffen Etablierung von Zeiten für kollegiale Beratung, Anzahl stattgefundener Beratungen Entwicklung des gearbeiteten Stundenvolumens pro Person und auf den teilnehmenden Stationen insgesamt Entwicklung der Verdienste pro Person durch Stundenerhöhungen |
| | Anzahl Neueinstellungen im Pflegedienst der teilnehmenden Stationen |

| | |
|--|---|
| 6.2.7 Prüfung eines Beratungsangebots für (werdende) Eltern | |
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> Männer in der Auseinandersetzung mit traditionellen stereotypen Männerrollen unterstützen und sensibilisieren Gleichstellung als ein Thema für alle etablieren die Initiierung eines Beratungsangebotes prüfen, das Eltern unterstützt, die sich Erwerbs- und Fürsorgearbeit bewusst aufteilen (wollen) |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> beratende Unterstützung von Eltern, beide Erwerbsbiografien aufeinander abzustimmen und die Koordinierung der vielfältigen Aufgaben im Familienleben systematisch anzugehen Empowerment von Vätern, in (längere) Elternzeit zu gehen |

| | |
|---|--|
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senator für Finanzen sowie die jeweiligen Ressorts für die ihnen zugeordneten Dienststellen, Gesellschaften, Eigenbetriebe und Unternehmen |
| Umsetzungszeitraum | ab 2023 |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • das Prüfergebnis bezüglich des Beratungsangebotes • weitere Fortbildungsangebote, die diese Thematik aufgreifen |

6.3 Existenzsichernde Beschäftigung und Struktur der Erwerbsbeteiligung

Die insgesamt hohe Arbeitslosenquote in Bremen, der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter in Teilzeit und in geringfügiger Beschäftigung („Minijobs“) und der hohe Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor (siehe Kapitel 2) – diese Kennzahlen deuten darauf hin, dass es für Bremerinnen schwieriger ist, sich durch Erwerbsarbeit eine eigenständige ökonomische Existenz aufzubauen als für Bremer oder als für Frauen anderswo in Deutschland.

Vor allem die so genannten „Minijobs“ bringen negative arbeitsmarktpolitische und erwerbsbiografische Effekte mit sich, wie zahlreiche Studien belegen. „Minijobs“ wurden im Jahr 2003 als nicht sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung eingeführt und sollten flexible Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen schaffen sowie für Unternehmen die Abdeckung eines kurzfristig besonders hohen Personalbedarfs. Für viele Studierende, aber auch Rentner:innen sind Minijobs eine willkommene Verdienstmöglichkeit, die ihren grundsätzlichen sozialversicherungsrechtlichen Status nicht ändert.

Mehrheitlich werden Minijobs von Frauen ausgeübt, ihr Anteil an allen Minijobber:innen beträgt 57,9 Prozent. Im Land Bremen ist fast jede siebte Arbeitnehmerin ausschließlich geringfügig beschäftigt. Der Anteil von Frauen an Personen, die den Minijob nicht als Nebenjob, sondern als einzige Beschäftigung ausüben, beträgt 60,3 Prozent. Die ökonomische Situation dieser Personen ist schwierig. Denn Minijobs sind überwiegend im Niedriglohnsektor angesiedelt, für sie wird meist nicht mehr als der gesetzliche Mindestlohn gezahlt, sie bauen keinen eigenständigen Schutz durch die Kranken- und Arbeitslosenversicherung auf und gewinnen kaum etwas für eine spätere Rente.

Doch auch für Unternehmen bieten sich nicht nur direkte Vorteile, durch die flexiblen Minijobs kurzfristigen Personalbedarf zu decken; ein indirekter Nachteil liegt in der Gefahr der Verkleinerung des Fachkräfteangebots. Denn viele Personen in Minijobs besitzen höhere Qualifikationen, als es der Minijob erfordert. Sie stehen jedoch als höher qualifizierte Fachkräfte dem Arbeitsmarkt nicht unmittelbar zur Verfügung. Diese „versteckten Fachkräfte“ wieder mit höherem Arbeitsvolumen für den Arbeitsmarkt sichtbar und verfügbar zu machen, kann einen wertvollen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten.

Die branchenbezogene Struktur der Erwerbsbeteiligung sieht für Frauen in Bremen eher ungünstig aus: Sie sind stark repräsentiert in Berufen und Branchen mit eher niedrigen Verdienstmöglichkeiten, haben aber geringere Beschäftigungsanteile in Branchen mit höherem Verdienstniveau.

Dabei zeichnen die jeweils von Frauen und von Männern besetzten Segmente des Arbeitsmarktes tradierte und klischeebehaftete Vorstellungen über die Eignung und das Interesse von Frauen und Männern für bestimmte Tätigkeiten und Berufe nach: Frauen arbeiten überwiegend in sozialen, pflegenden, erzieherischen und bildungsorientierten Beschäftigungssegmenten und anderen personenbezogenen Dienstleistungen; Männer arbeiten in produzierenden, handwerklichen und allen technologieorientierten Segmenten. Auch in Führungspositionen sind Bremerinnen seltener zu finden als Bremer.

| | |
|---|---|
| Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei: | 1 Erhöhen des Anteils weiblicher Beschäftigter in Berufen und Branchen mit höheren Verdiensten |
| | 2 Abbau des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor |
| | 4 Abbau stereotyper normativer Vorstellungen über die unterschiedliche Eignung oder das unterschiedliche Interesse der Geschlechter für bestimmte Berufe und Branchen |
| | 5 Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und in Führungspositionen |
| | 10 Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung |
| | 16 Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren |

Bereits umgesetzte Maßnahmen – Best Practice:

- Projekt „Vermittlung und Integration von Alleinerziehenden (VIA)“
Finanziert durch Mittel des Landes und des Europäischen Sozialfonds unterstützt die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa mit diesem Projekt Alleinerziehende dabei, eine existenzsichernde Beschäftigung zu erlangen. Das Ziel ist die Vermittlung möglichst vieler Alleinerziehender in sozialversicherungspflichtige Arbeit, in Ausbildung oder Umschulung.
Aber auch durch Zwischenziele, wie z. B. Praktika, vorübergehende Minijobs, Sprach- und Integrationskurse sowie Qualifizierungs- und berufsvorbereitende Maßnahmen, wird im Projekt VIA die Integration in den sogenannten „ersten Arbeitsmarkt“ vorbereitet.
- Programm „Perspektive Arbeit für Frauen/Perspektive Arbeit für Menschen mit Migrationsbiografie (PAF/PAM)“
Zielgruppe dieses Programms sind Frauen, insbesondere Alleinerziehende und Menschen mit Migrationsbiografie, die ihre Beschäftigung verloren haben, weil ihre Branche direkt oder indirekt von der Corona-Pandemie betroffen war. Durch berufsbegleitende Qualifizierung sollen erforderliche Kompetenzen erworben und langfristige Beschäftigung in zukunftsfähigen Arbeitsgebieten erreicht werden, auch über die Dauer der Förderung hinaus.
In Bremen sollen hauptsächlich Beschäftigungsverhältnisse in den Bereichen Erziehung sowie Pflege gegründet werden. In Bremerhaven liegen die Schwerpunkte des Programms in den Bereichen Schule, Kindertagesbetreuung, Familienzentren, Hauswirtschaft und Digitalisierung.

- „Butter bei die Fische!“ – Gendergerechte Geschäftspolitik im Jobcenter
Unter diesem Titel fanden im Jahr 2022 mehrere intensive Workshops für Leitungen sowie Fach- und Führungskräften und Beauftragten für Chancengleichheit von Jobcentern statt („Praxisforen“). In ihnen wurden örtliche Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung und gleichberechtigten Förderung und Integration von Frauen identifiziert, arbeitsmarktpolitische Netzwerke geknüpft sowie die individuelle Beratungs- und Genderkompetenz erweitert. Das Ziel war, Frauen (insbesondere Mütter und Alleinerziehende) gezielter fördern und ihre Integrationsquoten erhöhen zu können.

Die Workshops wurden durchgeführt von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa zusammen mit den Niedersächsischen Ministerien für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr sowie für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, mit der Regionaldirektion Niedersachsen Bremen der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, den Jobcentern sowie mit dem Niedersächsischen Landkreistag.

Projekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“

Bei dem Projekt „Be oK“ handelt es sich um interaktive Erlebnisprojektstage für die Jahrgangsstufen 6/ 7, die in der Pilotphase an 20 Schulstandorten an Schulen in Bremen, Bremerhaven und im Landkreis Osterholz im Zeitraum April 2021 bis Oktober 2022 stattgefunden haben. Insgesamt rund 1800 Schüler*innen, 160 Lehr- und schulische Fachkräfte sowie 310 Erziehungsberechtigte konnten erreicht werden. Die Projektwoche besteht aus den Lerneinheiten „Erlebnisraum“ (mit verschiedenen Stationen), Klischeefrei-Modul, Speed-Dating (bei dem sich Mitarbeitende aus geschlechtsuntypischen Bereichen einbringen) und der Einheit „Mein Leben wertvoll. gesund“. Komplettiert wird die Projektwoche durch eine Lehrkräftefortbildung, eine Auftakt- und Abschlussveranstaltung sowie einen Infoabend für Erziehungsberechtigte.

Das Projekt leistet einen aktiven Beitrag, damit Jugendliche ihren Lebensweg und ihre Berufswahl individuell und nach den eigenen Stärken und Interessen, frei von Klischees und Geschlechterzuweisungen, jedoch unter Berücksichtigung der Möglichkeiten, Bedarfe und Anforderungen der Arbeitswelt für sich wählen.

Innovativ an Be oK ist, dass das Projekt zeitlich vor der eigentlichen Berufsorientierung ansetzt und als Zielgruppen auch Lehr- und Fachkräfte sowie Erziehungsberechtigte miteinbezieht.

Das Projekt wurde initiiert und koordiniert von der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau. Die Projektentwicklung fand in Kooperation mit der Agentur Sinus statt, die auch für die Durchführung an Schulen beauftragt war. Finanziert wurde das Projekt insbesondere durch die Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und der Metropolregion Nordwest sowie durch die Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), die Handelskrankenkasse Bremen, die Arbeitnehmerkammer Bremen sowie durch einen Zuschuss durch den Landkreis Osterholz.

Wenn die Folgefinanzierung bewilligt wird, besteht die Chance, dass Be oK im Jahr 2023 an 10 Standorten in Bremen und Bremerhaven fortgesetzt werden kann.

- Bremer Genderoffensive Hochschulen

Unter dieser Überschrift haben sich Bremer Hochschulen, das Wissenschaftsressort und gleichstellungspolitische Akteur:innen dazu verabredet, Ziele und Maßnahmen im Bereich der Chancengerechtigkeit und Geschlechtergleichstellung an Hochschulen und deren verbindliche Umsetzung festzulegen. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt zunächst in drei Bereichen:

- Personalgewinnung/Personalentwicklung inkl. Berufungsverfahren
- Verhältnis von Gleichstellung und Diversität
- Themenfeld MINT: Gewinn von Studentinnen, Genderaspekte in Forschung und Lehre

Die Offensive startet mit einer Auftaktveranstaltung im November 2022 und soll bis Ende 2023 zur Entwicklung konkreter Maßnahmen führen.

- Projekt „F.IT – Frauen in IT“

Durch dieses Projekt soll der Zugang von Frauen in die Digitalbranche gefördert werden, um damit einerseits zur Deckung des dortigen Fachkräftebedarfs beizutragen, aber auch, um den Anteil von Frauen in dieser zukunftssträchtigen und (finanziell) attraktiven Branche zu erhöhen. F.IT wird von der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa in Kooperation mit der Agentur für Arbeit finanziert und besteht aus folgenden Bestandteilen:

- Förderung von Ausbildungen sowie Weiterbildungen in Berufen mit Fachkräftebedarf bei klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie Besetzung der Aus- und Weiterbildungsplätze durch Frauen (Quereinsteigerinnen)
- Einrichtung eines zweiten Klassenverbands im Ausbildungsberuf „Mathematisch-technische:r Assistent:in“ an der Europaschule Schulzentrum Utbremen, gemeinsam mit der Senatorin für Kinder und Bildung
- Begleitforschung, d. h. Entwicklung, Testung und Verfestigung geeigneter Ansätze zur Verbesserung der beruflichen Integration von Frauen in der IT-Branche

- Plattform Avanja – Frauen in die IT!, Initiative von bremen digitalmedia e. V.

Der Verein bremen digitalmedia e. V. startete mit Unterstützung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa die interaktive Plattform Avanja (www.avanja.de). Avanja stellt Informationen, konkrete Handreichungen und Tipps für Arbeitgeber:innen digitaler Berufe zur Verfügung, die ihr Unternehmen für Fachkräfte attraktiv gestalten und gezielt Frauen ansprechen wollen. Die angebotenen Themen umfassen Nachwuchs, Recruiting, Bindung und Führung. Es gibt Checklisten, Blogs, Praxisbeispiele (best practices) und Informationen über weibliche Vorbilder in der IT (Role Models).

- Starthaus Women – she starts

Das Starthaus Bremen und Bremerhaven ist die zentrale Anlaufstelle für Gründungsinteressierte im Land Bremen und wird getragen von der Bremer Aufbau-Bank (BAB). Um Frauen als Gründerinnen zielgerichtet ansprechen und unterstützen zu können, wurde das „Starthaus Women – she starts“ gegründet. Es bietet eine speziell auf die Interessen von Gründerinnen ausgerichtete Beratung, Zugang zu einem etablierten Gründerinnennetzwerk, eine besonders intensive Unterstützung im Rahmen des Programms „Female Open Innovation Cycle“, den Female Founders Coffee Club und andere Veranstaltungen.

- Diversitätssensible Personalauswahl in der Freien Hansestadt Bremen

Eine gut geplante, systematische und gendergerechte Personalauswahl kann im Wettbewerb um geeignetes Personal den Pool an guten Bewerbungen vergrößern und dabei unterstützen, eine faire, objektive und diskriminierungsfreie Auswahlentscheidung zu treffen. Um dies zu gewährleisten, hat die Senatorin für Finanzen einen Leitfaden zur Personalgewinnung und -auswahl im bremischen öffentlichen Dienst herausgegeben und schreibt ihn regelmäßig fort.

Der Leitfaden dient den Einrichtungen des bremischen öffentlichen Dienstes als Orientierungshilfe für die Gestaltung und den Ablauf eines komplexen Personalauswahlverfahrens. Zentrale Hinweise sind beispielsweise:

- Die in den Stellenausschreibungen gewählten Formulierungen sollen dazu beitragen, dass sich niemand ausgeschlossen fühlt und alle Menschen, die eine formelle Eignung für die zu besetzende Stelle vorweisen können, zur Bewerbung ermutigt werden.
- Wenn eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Funktions-/Personalgruppe vorhanden ist, ist in der Ausschreibung der Hinweis zur Förderung von Frauen aufzunehmen.
- Dem Auswahlgespräch soll ein Gesprächsleitfaden mit einem strukturierten Fragebogen zugrunde gelegt werden. Dies dient der Vergleichbarkeit der Bewerber:innen und sorgt für transparente Auswahlentscheidungen.

Neue Maßnahmen

Mit Hilfe einer der vorgesehenen Maßnahmen soll die Öffentlichkeit für die prekäre Situation von geringfügig Beschäftigten sensibilisiert, die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in Bremen erhöht und die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen reduziert werden. Dies soll durch branchenspezifische Informationskampagnen für Arbeitgeber:innen unter aktivem Einbezug des Arbeitgeberservice von Agentur für Arbeit und Jobcentern erreicht werden sowie durch verbesserte Informationsmöglichkeiten für Minijobber:innen (Maßnahme 6.3.1).

Eine weitere Kampagne soll darüber hinaus vor dem Hintergrund der im Bundesvergleich niedrigen Erwerbsquote von Frauen in Bremen die generelle Bedeutung der finanziellen Unabhängigkeit für Frauen betonen und die Vorteile einer unabhängigen ökonomischen Existenz für Frauen aufzeigen. Mit dieser Kampagne sollen verschiedene Zielgruppen angesprochen werden: junge Frauen und Männer, Schüler:innen, Lehrkräfte, Beschäftigte in KiTas, Beratungsstellen, die Jugendberufsagentur Bremen sowie die Agentur für Arbeit (Maßnahme 6.3.2).

Die niedrige Erwerbsquote bremischer Frauen, in Verbindung mit ihrem hohen Teilzeitanteil und dem hohen Anteil von Frauen in Partnerschaften, die nach der Geburt eines Kindes nicht mehr ins Erwerbsleben zurückkehren oder sehr lange unterbrechen, regte zu einer weiteren Maßnahme an. Es soll eine Studie vergeben werden, die mit qualitativen Methoden Erkenntnisse über die Gründe der dauerhaft niedrigen Erwerbsbeteiligung von Bremerinnen gewinnen und Handlungsempfehlungen formulieren soll. Mögliche Gründe wären äußere Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch ein eher traditionell ausgeprägtes Rollenverständnis und entsprechend unausgewogene familiäre Aufteilung der Sorgearbeit (Maßnahme 6.3.3).

Aus den Ergebnissen dieser Studie können Arbeitsmarktexpert:innen, verschiedene Beratungsstellen, das Jobcenter und die Agentur für Arbeit unmittelbaren Nutzen für ihre eigene Beratungs- und Vermittlungsarbeit ziehen. Letztendlich profitieren die Bremerinnen, weil Hindernisse für eine Erwerbstätigkeit gezielt beseitigt werden können, so dass mehr Frauen für Berufsein- und umstiege gewonnen werden können.

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in den akademischen MINT-Fächern¹⁶ zu thematisieren, wollen die Universität Bremen, die Hochschule Bremen und die Hochschule Bremerhaven zu einem öffentlichen Diskurs zwischen Wissenschaft und Wirtschaft einladen, Role Models präsentieren und die Frage diskutieren, warum sich in anderen Ländern mehr Frauen für MINT-Fächer interessieren. Hierzu soll eine gemeinsame Veranstaltung durchgeführt werden (Maßnahme 6.3.4).

Ob und inwiefern in der Wissenschaft Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Arbeitszeit und Vergütung vorliegen, gilt es noch empirisch zu überprüfen. Festzuhalten ist allerdings:

- Frauen promovieren häufiger in „frauentypischen“ Fächern wie Geistes-, Gesundheits- oder Sozialwissenschaften, in denen volle Stellen für Promovierende rar sind. In den „männerdominierten“ und stärker drittmittelgeförderten Ingenieurs- und Naturwissenschaften sind Vollzeitstellen für Promovierende oder Post-Docs hingegen der Normalfall. Es kann zu Entgeltdiskriminierungen aufgrund nicht geschlechtsneutraler Einstufungen kommen. Die tariflichen Regelungen lassen durch Kann-Bestimmungen betriebliche Ermessensspielräume, so dass die Anrechnung vorheriger Arbeitserfahrungen zwischen den (weiblichen und männlichen) Beschäftigten variieren kann.

Vor diesem Hintergrund soll zunächst an der Universität Bremen I ein Angebot für Promovendinnen und weibliche Post-Docs geschaffen werden, um die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen gezielt zu befristeten Verträgen, Teilzeitarbeit, Eingruppierungen und Einstufungen zu beraten. Damit wird Rechtssicherheit geschaffen und Frauen werden darin bestärkt, ihre Verträge mit mehr Nachdruck zu verhandeln, Lohnlücken zu schließen und nach ihrer Qualifizierungsphase einen Weg aus der Teilzeitarbeit zu finden (Maßnahme 6.3.5).

Der pädagogische Ansatz des Projektes „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ (siehe oben) soll von Modellschulen übernommen und evaluiert werden. Dadurch soll eine breite Basis für konkrete Ansätze einer klischeefreien Berufsorientierung an Bremer Schulen geschaffen werden (Maßnahme 6.3.6).

¹⁶ Studienfächer aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

| 6.3.1 Abbau geringfügiger Beschäftigung von Frauen | |
|--|--|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Reduzieren der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse von Frauen • Erhöhen des Anteils sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Frauen • Durchsetzung geltenden Arbeitsrechts • Sensibilisierung der Öffentlichkeit |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Medienkampagne für Arbeitgeber:innen zu den Vorteilen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung • Projekt zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beim Arbeitgeberservice von Agentur für Arbeit und Jobcentern • Kampagne für Arbeitnehmer:innen zu Vorteilen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und den Risiken von Minijobs • Einrichten einer Hotline zur unbürokratischen Meldung möglicher Verstöße gegen das Arbeitsrecht im Minijob und für Informationen über die Möglichkeiten einer kostenlosen Rechtsberatung |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, mit Unterstützung einschlägiger Kooperationspartner:innen |
| Umsetzungszeitraum | 2023 - 2025 |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Zunahme der Zahl der Frauen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen • Abnahme der Zahl der Frauen in Minijobs • Qualitative Auswertung der Rechtsberatungsfälle zu Minijobs bei der ANK |

Kommentierung dieser Maßnahme durch Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. (UVHB):

„Die Unternehmensverbände plädieren dafür, die Debatte über Minijobs nicht ideologisch zu führen. Minijobs entsprechen in aller Regel den Wünschen der Beschäftigten und sorgen für Flexibilität am Arbeitsmarkt. Auch helfen Minijobs entscheidend mit, Schwarzarbeit einzudämmen. Es ist abwegig und diffamierend, flexible Beschäftigungsformen – und damit auch und gerade Minijobs – als „atypisch“ oder gar „prekär“ zu bezeichnen. Damit soll der Eindruck erweckt werden, flexible Beschäftigungsformen würden grundsätzlich kein ausreichendes Einkommen ermöglichen. Bei Minijobs oder auch bei einer Teilzeitbeschäftigung mit (oft frei gewählter) geringer Stundenzahl liegt es in der Natur der Sache, dass hiermit kein bedarfsdeckendes Arbeitseinkommen erreicht werden kann. Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, haben häufig weitere Einkommensquellen oder sind nicht auf eine Tätigkeit am ersten Arbeitsmarkt bedacht: Über 40 % der Minijobber sind Schülerinnen und Schüler, Studierende und Rentnerinnen und Rentner. Über 35 % sind Hausfrauen und -männer, die mit ihrem Minijob das Einkommen des Partners ergänzen. Dies alles spricht gegen die im Maßnahme-Steckbrief vorgeschlagenen undifferenzierten Kampagnen.“

| 6.3.2 Kampagne für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen | |
|---|---|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisieren junger Frauen und Mädchen für die Wichtigkeit einer beruflichen Existenz • Vorzüge einer eigenständigen Existenz und Risiken finanzieller Abhängigkeit verdeutlichen |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung einer öffentlichen Kampagne zur Bedeutung finanzieller Unabhängigkeit von Frauen • Behandeln folgender Aspekte: <ul style="list-style-type: none"> - finanzielle Unabhängigkeit in der Partnerschaft - Wichtigkeit des Realisierens eigener Bedürfnisse - Auswirkung auf künftige Rentenansprüche - Vorbildfunktion für eigene Kinder - Auswirkung auf das Selbstwertgefühl |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, Senatorin für Kinder und Bildung |
| Umsetzungszeitraum | ab 2023 für mindestens ein Jahr |
| Kriterien der Zielerreichung | Evaluation als Teil der Kampagne zu folgenden Kriterien: Einstellung zur Erwerbstätigkeit, Ausbildungsstatus, Rollenverständnis, Hürden für Erwerbstätigkeit |

| 6.3.3 Qualitative Studie zur Erwerbsbeteiligung von Frauen | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnen von Erkenntnissen über die Gründe der dauerhaft niedrigen Erwerbsbeteiligung von Frauen • Ableiten von Maßnahmen aus den gewonnenen Erkenntnissen |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> - Vergabe einer qualitativen Studie, die für Bremen eine Analyse wesentlicher Einflussfaktoren der Erwerbsbeteiligung von Frauen durchführt, darunter fallen <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeit- und Karrierewünsche von Frauen - familiäre Arbeitsteilung (Vorstellungen und Realität) - Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Formulieren von Handlungsempfehlungen als Teil der Studie |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, ggf. in Kooperation mit Arbeitnehmerkammer Bremen, Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) und mit dem Projekt Frauen-Arbeit-Zukunft des Jobcenters |
| Umsetzungszeitraum | Vergabe im Jahr 2023, Laufzeit der Studie mindestens ein Jahr |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung und Veröffentlichung der Studie • Ableiten sichtbarer Maßnahmen aus den gewonnenen Erkenntnissen |

| 6.3.4 Veranstaltung zum Thema „Frauen für akademische MINT-Fächer begeistern“ | |
|--|---|
| Ziel der Maßnahme | die Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Fächern an Bremer Hochschulen thematisieren und zu einem möglichen Image-Wechsel männlich geprägter Berufsbilder beitragen |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • einen öffentlichen Diskurs zwischen Wissenschaft und Wirtschaft ermöglichen • Role Models repräsentieren • Die Frage diskutieren, warum es andere Länder und bestimmte Wirtschaftsbereiche schaffen, Frauen für MINT-Fächer zu begeistern |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Universität Bremen, Hochschule Bremen, Hochschule Bremerhaven |
| Umsetzungszeitraum | 2023 (Teil der Genderoffensive Hochschulen) |
| Kriterien der Zielerreichung | Durchführung eines Workshops |

| 6.3.5 Beratungsangebot für Frauen in der Promotions- oder Post-Doc-Phase | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • höhere Eingruppierung von Frauen • mehr Geschlechtergleichheit an der Universität Bremen • rechtliche Unterstützung |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Die Beratung richtet sich vornehmlich an Frauen, die sich in der Promotions- oder Post-Doc-Phase befinden. • Die Beratenen erhalten Unterstützung beim Anstreben einer Höhergruppierung oder bei Fragen rund um Befristungen oder Teilzeitarbeit. |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Universität Bremen |
| Umsetzungszeitraum | ab 2023, für mindestens 2 Jahre |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Inanspruchnahme der Beratung und positives Feedback • Vorherige Arbeitserfahrungen werden fairer angerechnet und mehr Frauen werden höher eingruppiert. |

| 6.3.6 Klischeefreie Berufsorientierung | |
|---|---|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung des bestehenden pädagogischen Ansatzes von „Be ok“ durch Evaluation • Formulierung von konkreten Ansätzen für eine klischeefreie Berufsorientierung an Bremer Schulen, die die bereits bestehenden Vorgaben durch das Schulgesetz und die Richtlinie zur Berufsorientierung in der operativen Umsetzung ergänzen können |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • 2-3 Modellschulen, die bereits in der Pilotphase an „Be ok“ teilgenommen haben, nehmen zunächst für den Evaluationszeitraum den „Be ok“-Ansatz in ihr schulisches Berufsorientierungskonzept auf. • Evaluierung des „Be ok“-Ansatzes durch einen externen Dienstleister. • Auf Grundlage der Evaluierungsergebnisse wird geprüft, welche Ansätze von „Be ok“ in das Konzept der Freien Hansestadt Bremen zum Übergang von der Schule in den Beruf („Landeskonzept“) ergänzend aufgenommen werden. |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF) in Kooperation mit der Senatorin für Kinder und Bildung (SKB) |
| Umsetzungszeitraum | 2023 und 2024 (bei Gelingen einer Anschlussfinanzierung durch SWAE sowie einer Kofinanzierung durch die Arbeitsagentur) |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • 2-3 Modellschulen und Durchführung der klischeefreien Berufsorientierung nach dem „Be ok“-Ansatzes • Entwicklung eines Evaluierungsplans sowie eines Kriterienkatalogs und Durchführung der Evaluierung |

6.4 Qualifizierung und lebenslanges Lernen

Für Beschäftigte in Elternzeit, mit Betreuungspflichten und in Teilzeit ist es oft nicht einfach, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, obwohl selbstverständlich auch für sie gute Qualifikationen gleichbedeutend sind mit guten Erwerbschancen. Bildungsträger können sich auf die besonderen Bedürfnisse dieser Zielgruppe einstellen und Bildungsangebote in Teilzeit oder auch Kinderbetreuung anzubieten.

Die öffentliche Hand kann durch eine entsprechende Sensibilisierung hierzu beitragen oder auch entsprechende Angebote zur Ganztagsbetreuung während einer Weiterbildung machen. Für Beschäftigte in Elternzeit können bereits zu Beginn, aber auch während und vor allem am Ende der Elternzeit zum beruflichen Wiedereinstieg Angebote gemacht und Hinweise gegeben werden.

Im Gesundheitswesen wird die Ausbildung zunehmend akademisiert, was sich beispielsweise an dem Abschluss Bachelor of Nursing für die Gesundheits- und Pflegeversorgung zeigt.

Daraus ergibt sich die Aufgabe, bisherige Qualifikationen neu zu bewerten und ggf. zu ergänzen, damit bereits Beschäftigte die Möglichkeit eines gleichwertigen Abschlusses und somit gleiche Aufstiegschancen erhalten wie ihre akademisch ausgebildeten neuen Kolleg:innen. Denn viele Beschäftigte haben in den vergangenen Jahren durch vielfache Fort- und Weiterbildung sowie jahrelange Berufspraxis als fachlich gleichwertig einzustufende Qualifikationen erworben. Darüber hinaus sollte Frauen mit akademischer Ausbildung im Gesundheitswesen der Einstieg in höhere Laufbahnen erleichtert werden, so dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht und gleichzeitig ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung geleistet werden kann.

Doch nicht nur der Fachkräftemangel, sondern auch die Digitalisierung und steigende Mobilitätskosten setzen den privatwirtschaftlichen Gesundheitsbereich immer stärker unter Druck. Hier wären Berater:innen hilfreich, die sowohl auf fachliche Erfahrungen im Gesundheitssektor zurückgreifen als auch fachkundig bei der Wahl und dem Einsatz neuer (digitaler) Technik beraten können. Die Erfahrungen des Einzelhandels mit so genannten Transformationslots:innen waren positiv und könnten genutzt werden.

Der digitale Wandel stellt auch eine Herausforderung für Künstlerinnen, Freischaffende, Soloselbständige dar. Auch sie haben einen Bedarf daran zu lernen, wie sie in Zeiten der Digitalisierung und durch Nutzung digitaler Techniken und Möglichkeiten ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen können.

| | |
|---|--|
| Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei: | 2 Abbau des Anteils von Frauen im Niedriglohnsektor |
| | 5 Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen in herausgehobene Fach- und in Führungspositionen |
| | 6 Erreichen ausgewogener Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen |
| | 9 Verbesserung der Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte |
| | 10 Förderung existenzsichernder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung |
| | 16 Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren |

Bereits umgesetzte Maßnahmen – Best Practice

- Landesagentur für berufliche Weiterbildung (LabeW)

Die LabeW ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen zur beruflichen Weiterbildung von Einzelpersonen, Betrieben und sonstigen Einrichtungen, sie vernetzt die zahlreichen Akteur:innen, macht die zahlreichen Angebote im Bereich der Weiterbildung sichtbar und berät dazu. Durch vielfältige Maßnahmen (Orientierung, Zuschüsse, Initiativen, Vernetzung, Betriebsberatung, Teilnahme an Weiterbildung u. v. m.) fördert die LabeW berufliche Weiterbildung. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, ist sie mit arbeitsmarktpolitischen Regeldiensten und Projekten, insbesondere im Bereich der Transformationsqualifizierung, gut vernetzt.

Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa hat die LabeW mit dem Ziel eingerichtet, dass sich alle Menschen beruflich weiterqualifizieren können, gleich welchen Ausbildungsabschluss sie bereits haben. Für die berufliche Qualifizierung von Frauen und die Verbesserung ihrer Chancen auf dem bremischen Arbeitsmarkt kann die LabeW insofern eine wichtige Anlaufstelle sein.

- Mentoring-Programme der Freien Hansestadt Bremen

Die Mentoring-Programme des Senators für Finanzen zielen darauf ab, den Anteil von Frauen sowie Beschäftigten mit Migrationsbiografie in Führungs- und Fachverantwortung zu erhöhen und die Organisationskultur und -struktur im Sinne von Chancengleichheit und Vielfalt zu stärken.

Sie unterstützen die teilnehmenden Mentees dabei, ihre aktuelle berufliche Situation zu reflektieren und darauf aufbauend künftige Berufsperspektiven zu entwickeln. Die Mentees werden unterstützt durch berufserfahrene Mentor:innen, entwickeln ihre Netzwerke weiter und besuchen flankierend Seminare, die ihre persönlichen Kompetenzen im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung stärken. Damit sind diese Mentoring-Programme auch ein Instrument zur gendergerechten Personalentwicklung und haben Schnittstellen zu Strategien der Personalgewinnung und des Diversity Managements. Eine hohe Anzahl der bisherigen Teilnehmer:innen gab an, dass die Programme sie zur Übernahme von höherwertigen Positionen motiviert und/oder unterstützt haben. Insofern sind Mentoring-Programme auch im Zusammenhang mit Entgeltgleichheit von Bedeutung.

- Geschlechteruntypische Ausbildung (GunA)

Mit diesem Projekt, das aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds finanziert wird, trägt die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa zur branchenübergreifenden Stärkung der geschlechteruntypischen Ausbildung bei. Das Projekt GunA bestärkt junge Menschen darin, eine geschlechteruntypische Ausbildung in den Ausbildungsverbänden der beiden Stadtgemeinden zu beginnen, und begleitet sie bei ausbildungsbedrohenden Konflikten und Problemen.

Auch Lehrkräfte und Ausbilder:innen werden zu Fragen der geschlechteruntypischen Ausbildung unterstützt und fortgebildet. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen auch in die Entwicklung und Erprobung von gendergerechten Fortbildungsmodulen für Lehrkräfte, Ausbilder:innen und Berater:innen einfließen und damit geschlechteruntypische Ausbildung erleichtern.

- Fortbildungen der Freien Hansestadt Bremen im Kontext von Gendergerechtigkeit

Zentrale Ansatzpunkte für ein gendergerechtes Fortbildungsprogramm des Senators für Finanzen sind sowohl die Fachinhalte der Fortbildungen als auch die organisatorischen Rahmenbedingungen. Es werden unter anderem Formate angeboten zu Geschlechterrollen, kritischer Männlichkeit, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Geschlechtervielfalt und Sexismus. Sie ermöglichen Teilnehmenden, die Arbeitsbedingungen für alle Geschlechter im öffentlichen Dienst kritisch zu reflektieren und Ansatzpunkte der Veränderung zu entwickeln. Gleichzeitig wird bei der konzeptionellen (Weiter-)Entwicklung von Fortbildungsreihen für Führungskräfte Diversity-Kompetenz – und damit auch die Gender-Perspektive - als Querschnittskompetenz integriert.

Es werden verstärkt Online-Fortbildungen und kürzere Fortbildungsformate (wie die sogenannten „Espresso-Formate“) angeboten, die Beschäftigte in Teilzeit ohne (größeren) organisatorischen Aufwand nutzen können. Selbstverständlich besteht für Beschäftigte in der Elternzeit weiterhin der Zugang zu Fortbildungen, sie werden explizit eingeladen.

- **Ausbildung in Teilzeit**

Im öffentlichen Dienst des Landes Bremen ist Ausbildung in Teilzeit möglich. Ab dem Schuljahr 2022/23 wird an den öffentlichen Fachschulen eine Weiterbildungsmaßnahme zum/zur Erzieher:in in Teilzeit angeboten. Sie entspricht damit insbesondere den zeitlichen Bedarfen von allein erziehenden Menschen und ermöglicht außerdem die Inanspruchnahme des Aufstiegs-BAföGs.

Neue Maßnahmen

Zwei der geplanten Maßnahmen der Landesstrategie haben einen verbesserten Zugang zu IT-Techniken zum Ziel. In einer der Maßnahmen werden Künstlerinnen zu verschiedenen Möglichkeiten und dem Nutzen von IT-basierter Kommunikation qualifiziert (Maßnahme 6.4.1). In der anderen Maßnahme ist vorgesehen, für einen Projekttag Tandems aus Schülerinnen und Mitarbeitenden von Unternehmen zu bilden, um den Schülerinnen einen Einblick in die IT-Branche zu vermitteln (Maßnahme 6.4.2).

Eine weitere Maßnahme fokussiert die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Weiterbildung. Im Rahmen eines Pilotprojektes sollen technisch geprägte Aufstiegsfortbildungen zeitlich flexibel und somit für Frauen attraktiver gestaltet werden (Maßnahme 6.4.3).

Die Steigerung von Karrierechancen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Pflegebereich hat eine weitere Maßnahme im Blick, die vielfältige Inhalte in sich vereint (Maßnahme 6.4.4). Zur Qualifizierungsberatung im Gesundheitsbereich soll eine Stelle am Integrierten Gesundheitscampus Bremen eingerichtet werden. Im Rahmen dieser Maßnahme sollen Projekte und Aktivitäten gestartet werden, die folgende Schwerpunkte und Zielsetzungen betreffen:

- Kombinierbarkeit von bestehenden Fortbildungsangeboten und Beratung zu Qualifizierungsangeboten und finanziellen Förderungsmöglichkeiten
- Recherche von und Information über weitere finanzielle Förderungsmöglichkeiten speziell für Frauen
- Analyse des Qualifizierungsmarktes und vorhandener Qualifizierungslücken und ggf. Initiierung einer Lückenschließung durch ergänzende Angebote von Qualifizierungsanbietern
- Erleichterung des Einstiegs in höhere Laufbahnen für Akademikerinnen
- Sensibilisierung und Unterstützung von Personalverantwortlichen im Bereich der Digitalisierung

| | |
|---|--|
| 6.4.1 | Qualifizierung von Künstlerinnen im Bereich Digitalisierung |
| Ziel der Maßnahme | Zugänge zu IT-basierten Kommunikationsformen schaffen |
| Gegenstand der Maßnahme | Einführung in unterschiedliche Themenfelder, z. B. Websitegestaltung und -optimierung, Dokumentation künstlerischer Arbeit, Kennenlernen von Social-Media-Plattformen und digitalen Techniken im Bereich Bild, Licht und Sound |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa in Kooperation mit dem Landesfrauenrat Bremen und dem Künstlerinnenverband Bremen (GEDOK) |
| Umsetzungszeitraum | 2023 |
| Kriterien der Zielerreichung | Durchführung von insgesamt 3 Workshops |

| | |
|---|---|
| 6.4.2 | Tandem Power – Wirtschaft trifft Nachwuchs |
| Ziel der Maßnahme | Die Zugänge zur IT-Branche für Schüler:innen fördern und somit zur Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben beitragen. |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Einführung der Schüler:innen in unterschiedliche Themenfelder, z. B. Kreativität, Programmieren und Medienkompetenz • Tandem zwischen Mitarbeitende von Unternehmen und Schüler:innen über einen gemeinsamen Projekt-Tag |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit, Senatorin für Kinder und Bildung, Medienagentur vomhörensehen in Kooperation mit bremen digitalmedia e. V. |
| Umsetzungszeitraum | ab 2023 |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • 10 Durchläufe pro Schuljahr mit insgesamt ca. 200 erreichten Schüler:innen |

| | |
|--------------------------|---|
| 6.4.3 | Sensibilisierung zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Weiterbildung |
| Ziel der Maßnahme | <p>Die Senatorin für Kinder und Bildung sensibilisiert Einrichtungen der Weiterbildung dahingehend, Angebote in Teilzeit anzubieten.</p> <p>Sie pilotiert ein Projekt zur Veränderung der Fachschule für Technik mit dem Ziel der grundlegenden zeitlichen Flexibilisierung von technisch geprägten Aufstiegsfortbildungen.</p> |

| | |
|---|--|
| Gegenstand der Maßnahme | Mit diesem Piloten sollen technische Bildungsangebote für Tätigkeiten im Middle Management für Frauen deutlich attraktiver gestaltet werden. |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Beratung in den Landesgremien |
| Umsetzungszeitraum | Senatorin für Kinder und Bildung |
| Kriterien der Zielerreichung | ab 2023 |
| | <ul style="list-style-type: none"> • jährliche Beratung in den Landesgremien |

| | |
|--------------------------------|---|
| 6.4.4 | Steigerung der Karrierechancen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Pflegebereich |
| Ziel der Maßnahme | Initiierung und Steuerung von Projekten im Gesundheits- und Pflegebereich zur gezielten Weiterqualifizierung und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Berufsangehörigen zur Attraktivitätssteigerung und Aufwertung der Berufsfelder sowie zur Anpassung an sich wandelnde und sich modernisierende Arbeitsbedingungen insbesondere in den Bereichen Führung und Digitalisierung |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer Stelle am Integrierten Gesundheitscampus Bremen in den Räumen des IGB am Brill • Initiierung einschlägiger Projekte und weiterer Interventionen insbesondere mit folgenden Schwerpunkten und Zielsetzungen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Verbesserung der Kombinierbarkeit von bestehenden Fortbildungsangeboten und Beratung zu den Qualifizierungsangeboten und den finanziellen Förderungsmöglichkeiten. ○ Recherche von und Information über weitere finanzielle Förderungsmöglichkeiten speziell für Frauen ○ Analyse des Qualifizierungsmarktes und vorhandener Qualifizierungslücken und ggf. Initiierung einer Lückenschließung durch ergänzende Angebote von Qualifizierungsanbietern • Erleichterung des Einstiegs in höhere Laufbahnen für Akademikerinnen durch Zusammenbringen von Unternehmen der Gesundheitswirtschaft mit Absolventinnen und Entwicklung eines unternehmensübergreifenden Trainee-Programms |

| | |
|--|---|
| | <p>zum Kennenlernen verschiedener an die akademische Qualifikation angepasster Aufgabenbereiche</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung und Unterstützung von Personalverantwortlichen insbesondere in der ambulanten Pflege bezüglich der Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Anbindung an die Telematik-Infrastruktur |
| <p>Verantwortlich für die Umsetzung</p> | <p>Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz im Rahmen des Integrierten Gesundheitscampus Bremen</p> |
| <p>Umsetzungszeitraum</p> | <ul style="list-style-type: none"> • ab 2023 |
| <p>Kriterien der Zielerreichung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer Übersicht zu bestehenden Qualifizierungsangeboten, Identifizierung von Qualifizierungslücken und Entwicklung neuer Angebote in mindestens zwei Themenfeldern • Aufbau eines zentralen Beratungsangebotes für Fortbildungsinteressierte aus dem Pflege- und Gesundheitsbereich („Fortbildungskompass Pflege und Gesundheit“) zur gezielten Unterstützung der Karriereplanung von Mitarbeitenden • Entwicklung eines unternehmensübergreifenden Traineeprogramms und Gewinnung von betrieblichen Zusagen zur Durchführung und Finanzierung von Trainees • Einbindung von mind. 5 Unternehmen in das Programm und Durchführung von mind. 10 Durchläufen • Entwicklung eines Konzepts zur Aus- bzw. Weiterbildung von Transformationslots:innen • Ausbildung von Transformationslots:innen • Durchführung eines Pilotprojekts in einer Pflegeeinrichtung in Abstimmung mit den einschlägigen Arbeitgeberverbänden der ambulanten Pflege und im zweiten Schritt ggf. Ausweitung auf den Bereich der stationären Pflege • Auswertung des Pilotprojekts ggf. Verstetigung des Vorhabens |

7. Handlungsfeld 2: Entgeltgleichheit der Geschlechter

Das Handlungsfeld 2 besteht aus Maßnahmen, die zur Erreichung des Hauptziels der Gewährleistung der Entgeltgleichheit der Geschlechter und ihrer sechs Teilziele beitragen. Sie wurden in zwei Maßnahmebereiche untergliedert:

- Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen
- Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene

7.1. Entgeltgleichheit und rechtliche Grundlagen

| | |
|---|--|
| Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei: | 12 Förderung der Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene |
| | 14 Verbesserung der gesetzlichen Umsetzung der Entgeltgleichheit nach dem EntgTranspG |
| | 16 Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren |

Bereits umgesetzte Maßnahmen – Best Practice:

Wegen der bislang geringen Durchsetzungskraft des Entgelttransparenzgesetzes wurde als Teilziel 14 der Landesstrategie die Verbesserung der gesetzlichen Umsetzung der Entgeltgleichheit nach dem EntgTranspG formuliert. Dieses Ziel hat das Land Bremen bereits im Rahmen der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK) verfolgt. Unter Vorsitz der Senatorinnen für Soziales, Jugend, Integration und Sport sowie Wirtschaft, Arbeit und Europa des Landes Bremen hat die 98. ASMK u. a. auf Antrag Bremens im Dezember 2021 festgestellt, „*dass das Entgelttransparenzgesetz [...] in seiner aktuellen Fassung nicht ausreichend wirksam ist und seinem Ziel, der Beseitigung von Entgeltdiskriminierungen, nicht umfänglich gerecht wird*“ (ASMK 2021, S. 238).

Die Bundesregierung wurde von der 98. ASMK deshalb gebeten, Nachbesserungen des Gesetzes vorzunehmen, die sich insbesondere auf folgende Punkte beziehen:

1. Einführung von zertifizierten Prüfverfahren, verpflichtend für Betriebe entsprechend der durch europäisches Recht vorgegebenen Beschäftigtenzahl
2. Ausweitung des individuellen Auskunftsanspruches auf Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten
3. Erhöhung des Informationsgehalts bei der Benennung des Vergleichsentgelts
4. Erweiterung der Berichtspflicht
5. Erweiterung der Beweislastregelung
6. Einführung eines Verbandsklagerechts

Darüber hinaus wurde festgestellt, dass im „*Hinblick auf die Angemessenheitsvermutung für tarifvertragliche Entgeltregelungen [...] gemeinsam mit den Tarifparteien Wege zu finden [sind], um Tätigkeiten in Tarifverträgen diskriminierungsfrei zu bewerten.*“ (ASMK 2021, S. 239).

Auch die Handlungsempfehlungen zur Herstellung der Entgeltgleichheit in der Digitalbranche im Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht vom 26.01.2021 seien zu prüfen (ASMK 2021, S. 239).

Neue Maßnahmen

In Vorbereitung der 99. ASMK im November/Dezember 2022 haben die Vertreter:innen der Ministerien und Senate auf der sog. „Amtschefkonferenz“ die oben erwähnte Bitte der 98. ASMK an die Bundesregierung um Nachbesserung des EntgTranspG noch einmal unterstrichen. Anliegen für eine Nachbesserung wurden im Sachstandsbericht inhaltlich gestärkt, unter anderem durch Hinweis auf den Richtlinienvorschlag der EU-Kommission „zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ (COM(2021) 93 final), der ähnliche inhaltliche Schwerpunkte setzt. Auch der Koalitionsvertrag der Bundesregierung für die Jahre 2021 bis 2025 (o. V. 2021, S. 115) sieht vor, das Entgelttransparenzgesetz weiterzuentwickeln und seine Durchsetzung zu stärken. Das Land Bremen wird deshalb, ganz im Sinne seines früheren Antrags an die 98. ASMK, weitere Initiativen für eine Weiterentwicklung des EntgTranspG ergreifen (Maßnahme 7.1.1).

| | |
|---|--|
| 7.1.1 | Fortführung der Initiative zur Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes |
| Ziel der Maßnahme | Verbesserung der Rechte aus dem Entgelttransparenzgesetz und erleichterte Inanspruchnahme durch Beschäftigte |
| Gegenstand der Maßnahme | Initiative für eine Reform des Entgelttransparenzgesetzes, entsprechend der Vorschläge der ASMK |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa sowie Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport im Rahmen der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK) |
| Umsetzungszeitraum | 20. Legislaturperiode des Bundestages, 99. ASMK am 30.11./1.12.2022 |
| Kriterien der Zielerreichung | Reform des Entgelttransparenzgesetzes |

7.2. Entgeltgleichheit und tarifliche Ebene

| | |
|---|---|
| Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei: | 12 Förderung der Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene |
| | 13 Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und -bezahlung |
| | 15 Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung, unter Beachtung der Tarifautonomie |
| | 16 Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen, mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren |

Bereits umgesetzte Maßnahmen – Best Practice

Vorbemerkung: Basis für die Vergütung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind nicht nur tarifrechtliche, sondern auch beamtenrechtliche Rahmenbedingungen, die teilweise unterschiedlichen Systematiken folgen und unterschiedliche Bestimmungen enthalten. Für die Verwirklichung der Entgeltgleichheit der Geschlechter müssen beide Rechtsgrundlagen herangezogen werden. Die gleichstellungsrechtlichen Vorgaben und Maßstäbe unterscheiden sich jedoch nicht.

Die Tarifparteien des Landes Bremen haben vereinbart, Grundschullehrkräfte und Gymnasiallehrkräfte gleich zu bezahlen. Der bremische Gesetzgeber hat das Einstiegsamt für alle Lehrkräfte, also auch von Grundschullehrkräften, zum 1. August 2021 von der Besoldungsgruppe A 12 auf die Besoldungsgruppe A 13 angehoben. Das Land Bremen zählt damit zu den Vorreitern der seit langem kontrovers diskutierten Aufwertung des frauendominierten Berufs der Grundschullehrkraft (vgl. Kocher et al. 2016). Mit Stand September 2022 ist eine Eingruppierung von Grundschullehrkräften in die Besoldungsgruppe A 13 (und damit in dieselbe Besoldungsgruppe wie Gymnasiallehrkräfte) in acht Bundesländern vorgesehen (vgl. GEW 2022).

Tarifbindung ist ein grundlegender Ankerpunkt der Arbeits- und Wirtschaftsordnung. Frauen profitieren in besonderem Maße von Tarifbindung, u. a. durch die niedrigeren Entgeltlücken in tarifgebundenen Bereichen (siehe Kapitel 4.2). Der Senat setzt sich kontinuierlich für die Stärkung der Tarifbindung ein und steht dazu in engem Austausch mit Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen und der Arbeitgeber:innen. Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa treibt in allen Einflussbereichen die Themen Tarifbindung, Tariftreue und Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen an.

Unter der gemeinsamen Leitung der Senatorinnen für Wirtschaft, Arbeit und Europa sowie für Soziales, Jugend, Integration und Sport stellte die 98. ASMK im Dezember 2021 u. a. auf Antrag Bremens fest, dass die Tarifbindung seit vielen Jahren rückläufig ist bzw. auf einem niedrigen Niveau verharret. Die Konferenz befand daraufhin, „dass es konkreter Maßnahmen zur Stärkung der tariflichen Strukturen und der Tarifbindung bedarf“ und forderte die Bundesregierung zur Vorlage eines Gesetzentwurfs auf, „der Anreize
a) für Beschäftigte für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und
b) für Arbeitgeber, vermehrt Tarifverträge anzuwenden bzw. sich einer Tarifbindung anzuschließen, setzt“ (beide Zitate ASMK 2021 Bremen, S. 237).

Neue Maßnahmen

Zur Stärkung der tariflichen Strukturen und der Tarifbindung wurde auf der „Amtschefkonferenz“ zur Vorbereitung der 99. ASMK 2022 festgestellt, dass der Koalitionsvertrag der Bundesregierung die Stärkung der Tarifbindung mehrfach als Ziel aufgreift und konkrete gesetzliche Vorhaben benennt, wie beispielsweise die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche zu binden oder Betriebsausgliederungen „bei Identität des bisherigen Eigentümers“ zum Zwecke der Tarifflicht zu verhindern (o. V. 2021, S. 71). Auch das Land Bremen will Tarifbindung und Tariftreue durch eine entsprechende Reform seines Tariftreue- und Vergabegesetzes stärken (Maßnahme 7.2.1).

Doch auch in tarifgebundenen Betrieben kann es ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern geben. Es ist beispielsweise denkbar, dass Frauen bzw. frauendominierte Arbeitsplätze in eine niedrigere Entgeltgruppe eingruppiert werden, obwohl die Anforderungen ihrer Tätigkeiten gleichwertig zu denen von Männern bzw. männerdominierten Arbeitsplätzen sind.¹⁷

Es könnte in der Praxis auch niedrigere Eingruppierungen eines Geschlechts trotz Ausübens gleicher Arbeit geben. Auch durch Ausgliederung (Outsourcing) kann die Tarifbindung für eine Tätigkeit verloren gehen, wodurch eine niedrigere Eingruppierung trotz unveränderter Arbeit und Anforderungen möglich wäre. Durch betriebliche Prüfungen könnten solche möglichen Benachteiligungen entdeckt und abgestellt werden.

Der öffentliche Dienst könnte hierzu eine Vorbildfunktion übernehmen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund, Region Bremen-Elbe-Weser hatte hierzu eine Maßnahme vorgeschlagen, die nicht in die Landesstrategie aufgenommen wurde.¹⁸

Kommentierung des Fehlens dieser Maßnahme durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Region Bremen-Elbe-Weser:

„Die Streichung dieser Maßnahme lehnen wir als DGB ab. Wenn der Senat das Ziel hat, Entgeltgleichheit herzustellen, dann muss er damit in den eigenen Häusern und Eigenbetrieben anfangen. Im Prozess der Strategie wurden mehrere Beispiele genannt, in denen Frauen systematisch niedriger eingruppiert waren als Männer. Diesen Fällen muss nachgegangen werden und zwar auch auf konkreter und nicht nur abstrakter Ebene, gerade, wenn Fälle schon bekannt geworden sind.“

¹⁷ Die hier beschriebene Unterbewertung frauendominierter Arbeitsplätze kann theoretisch auch an männerdominierten Arbeitsplätzen vorkommen.

¹⁸ Hierzu weist der Senator für Finanzen darauf hin, dass Fragen der strukturellen Eingruppierung in den Entgeltordnungen der Tarifverträge obliegen aufgrund der grundgesetzlich verankerten Tarifautonomie einzig den Tarifvertragsparteien. Tarifvertragspartei im Geltungsbereich des TV-L ist aber nicht die FHB, sondern die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Mithin verbleibt der FHB über die Mitgliedschaft in der TdL nur dieser mittelbare Weg der Einflussnahme. Dies ist gerade in den letzten Jahren nachhaltig geschehen. So kann die vielfach im Kontext der Diskussion über Entgeltdiskriminierung genannte Aussage, dass klassische Frauenberufe schlechter in den Tarifwerken des öffentlichen Dienstes bewertet sind, als die klassischen Männerberufe, nicht bestätigt werden. Hier stellt sich vielmehr die Frage nach der objektiven Feststellbarkeit der Gleichwertigkeit von Leistungen. Bislang wird diese Frage der Feststellbarkeit nicht ausschließlich durch die Wertungen der Tarifvertragsparteien, sondern auch durch gesellschaftliche Wertungen im Hinblick auf Angebot und Bedarfe an bestimmten Berufen geprägt. Es ist sicherlich zutreffend, dass in sogenannten Mangelberufen bisweilen höhere Eingruppierungen durch die Tarifvertragsparteien verhandelt wurden und werden, als für Berufsgruppen mit vergleichsweise großem Arbeitskräftepotenzial. Folglich kann es hier im Laufe der Jahre auch Verschiebungen geben. Dies ist aber Ausdruck der Tarifautonomie und nicht nur auf sog. typische Männerberufe begrenzt.

| 7.2.1 Tarifbindung, Tariftreue und Vergaberecht | |
|---|--|
| Ziel der Maßnahme | Stärkung der Tarifbindung und der tariflichen Strukturen |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der Tariftreuepflicht bei öffentlichen Vergaben auf Dienstleistungen sowie EU-weite Ausschreibungen • Förderung der Verbreitung und Anwendung tariflicher Arbeitsbedingungen durch Gespräche zwischen Wirtschafts- und Sozialpartner:innen • Prüfung der Möglichkeiten, bereits geltende Vorgaben um den Aspekt der Entgeltgleichheit zu konkretisieren (bspw. § 18 Abs. 3 TtVG, der diejenigen Anbietenden priorisiert, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf fördern) |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa |
| Umsetzungszeitraum | <ul style="list-style-type: none"> • Reform des Tariftreue- und Vergabegesetzes (TtVG) im Hinblick auf die Erweiterung der Tariftreuregelung bis Ende 2022 • Daueraufgabe |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Inkrafttreten der Reform des TtVG • Durchführung von 1-2 Gesprächen pro Jahr und Branche • Zahl der abgeschlossenen Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen |

Kommentierung dieser Maßnahme durch Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e. V. (UVHB):

„Eine immer stärkere Verknüpfung sozialpolitischer Aspekte und beliebiger politischer Interessen mit dem Vergaberecht sehen wir kritisch. Jede zusätzliche Anforderung verkompliziert, bürokratisiert und verteuert die Vergabeverfahren. Rechtsunsicherheit und Streitanzahl nehmen zu. Der Nachweis und die Kontrolle der Anforderungen werden zunehmend schwieriger. Die Beteiligung an Vergabeverfahren wird geringer, weil Unternehmen von einer Bewerbung absehen. Dies läuft dem Ziel des Vergaberechts – einer effizienten Beschaffung unter schonender Verwendung von Steuergeldern im Rahmen eines fairen Bieterwettbewerbs – zuwider.“

Kommentierung dieser Maßnahme durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Region Bremen-Elbe-Weser:

„Diese Formulierung ist uns deutlich zu weich. Tarifverträge sind eine wichtige Basis für das Schaffen von verbindlichen Regelungen. Sie reduzieren nachweislich Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern und schaffen einen festen Rahmen, in dem Gehälter vergleichbar werden. Die Erhöhung der Tarifbindung ist daher ein Schritt in die richtige Richtung. Tarifverträge allein sind allerdings kein Allheilmittel. Es gibt auch in tarifgebundenen Betrieben und Branchen Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern. Zum Beispiel kommt es vor, dass Frauen strukturell niedriger eingruppiert werden, obwohl ihre Tätigkeit vom Anspruch die gleiche ist. Als DGB Bremen fordern wir eine klare Aussage, die heißen muss: Nur, wer auf Entgeltgleichheit im Betrieb achtet, darf öffentliche Aufträge erhalten. Je mehr verbindliche Regeln geschaffen werden, umso wahrscheinlicher ist es, dass in diesem Bereich ein echter Wandel passiert.“

8. Handlungsfeld 3: Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

Im Handlungsfeld 3 finden sich Maßnahmen, die sowohl der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben als auch der Entgeltgleichheit der Geschlechter und verschiedenen abgeleiteten Teilzielen dienen. Sie wurden in folgenden Maßnahmebereichen zusammengefasst:

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

Die genannten Maßnahmebereiche und jeweils zugehörigen Maßnahmen werden im Folgenden beschrieben.

8.1. Ist-Analysen und Maßnahmen zur Herstellung von Transparenz

Eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur und ein Personalmanagement, das die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der Geschlechter aktiv vorantreibt, gewinnen immer mehr an Bedeutung für die Gewinnung und Bindung von Beschäftigten. Denn immer mehr Menschen legen Wert darauf, in einem gendersensiblen und diskriminierungsfreien Umfeld zu arbeiten. Insofern besteht ein hoher Nutzen für Unternehmen festzustellen, wie es um die Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit im eigenen Hause bestellt ist, um daraus Anregungen für ein verbessertes Gleichstellungsmanagement abzuleiten.

Entsprechende Ist-Analysen und Maßnahmen vermitteln Informationen über gleichstellungsrelevante Aspekte der Unternehmens- und Personalpolitik, wie beispielsweise Personalrekrutierung und Stellenausschreibung, gleichstellungssensible Personalentwicklung und Weiterbildung, vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitmodelle, wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit, attraktive Arbeitsbedingungen sowie, last but not least, die Beachtung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes.

Unternehmensleitungen und anderen Gremien oder Entscheidungsträger:innen, die sich einen Überblick über Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit in ihrem Unternehmen verschaffen wollen, stehen hierfür bereits einige Verfahren und Instrumentarien zur freien Verfügung, die speziell für diese Zwecke entwickelt wurden.

- Der Gleichbehandlungs-Check (gb-check) ist ein Set von Analysewerkzeugen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Die verschiedenen Werkzeuge behandeln auf der Grundlage rechtlicher Bestimmungen und gleichstellungsförderlicher Prinzipien folgende Prüfbereiche:
 - Stellenausschreibung
 - Personalauswahl (Einstellung und interner Aufstieg)
 - Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (darunter Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeit, Gesundheitsschutz und sexuelle Belästigung)
 - Betriebliche Weiterbildung
 - Beurteilung von Leistungen, Potenzialen und Kompetenzen
 - Arbeitszeit

Die Werkzeuge des gb-check werden seit 2017 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) kostenlos auf einer speziellen Internetseite zur Verfügung gestellt (www.gb-check.de). Sie enthält auch Hinweise zur Durchführung der Prüfung und Informationen über Erfahrungen und Ergebnisse anderer Unternehmen bei der Prüfung mit gb-check.

Bislang erhielten 26 Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors ein Zertifikat für die Durchführung des gb-check von der ADS.

- Der Entgeltgleichheits-Check (eg-check.de) wurde bereits im Jahr 2010 mit finanzieller Unterstützung der Hans Böckler Stiftung entwickelt. Auch der eg-check.de stellt eine Auswahl von Analysewerkzeugen zur Verfügung, mit deren Hilfe folgende Entgeltbestandteile auf die Erfüllung rechtlicher Anforderungen für die Gewährleistung der Entgeltgleichheit geprüft werden können:
 - anforderungsbezogenes Grundentgelt
 - Stufensteigerung (Erfahrungsstufen)
 - Leistungsvergütung
 - Überstundenvergütung
 - Erschwerniszuschläge

Auf der Internetseite des eg-check.de werden von der ADS nicht nur die Instrumente kostenlos zur Verfügung gestellt, sondern auch Informationen über die Durchführung der Prüfung, Erfahrungen und Ergebnisse aus anderen öffentlichen und privaten Unternehmen (www.eg-check.de). Seit 2013 erhielten 26 Unternehmen ein Zertifikat für die Durchführung einer Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de.

- Der KMU-Gleichstellungsscheck wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Familie und Jugend vom Deutschen Juristinnenbund entwickelt. Er wurde auf die spezifischen Interessen, Strukturen und Möglichkeiten kleiner und mittlerer Unternehmen ausgerichtet und umfasst die vier Themenfelder Personalrekrutierung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Kommunikation/Zusammenarbeit. Jeder Prüfbereich enthält fünf Fragen, deren Antworten systematisch ausgewertet werden und zu denen jeweils kurz gefasste Informationen zur Verfügung gestellt werden.

Sie geben Hinweise auf die gleichstellungspolitischen Aspekte der Frage, rechtliche Hinweise, Vorschläge für konkrete Maßnahmen und weiterführende links oder Literatur.

Der KMU-Gleichstellungsscheck wird kostenlos vom BMFSFJ als Download oder als Printversion zur Verfügung gestellt (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-155342>).

Analyse der Gleichbehandlung
bzw. Benachteiligung beim

Entgelt



Analyse der Gleichbehandlung
bzw. Benachteiligung bei der

Beschäftigung

GLEICH
BEHANDLUNGS-CHECK

KMU-Gleichstellungcheck

Analyse der Gleichbehandlung bei der Beschäftigung und
beim Entgelt für kleine und mittlere Unternehmen

Dieser Maßnahmebereich
trägt insbesondere zur
Verwirklichung folgender
Teilziele bei:

1 – 10 siehe Überblick auf S. #

11 Herstellung von Transparenz über den Ist-Zustand der
Entgeltgleichheit in Bremen

12 Förderung der Umsetzung des Grundsatzes der
Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene

13 Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und
ggf. Höherbewertung und -bezahlung

16 Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen,
mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den
nächsten 5 Jahren

Bereits umgesetzte Maßnahmen – Best Practice

In der bremischen Verwaltung wurde ein Genderdatenblatt entwickelt, durch das genderrelevante Daten transparent und sichtbar gemacht werden. Das Genderdatenblatt ist Bestandteil des Personalcontrollings im Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterportal (MiP) und gibt einen Überblick über Personalkennzahlen in der Verwaltung. Personalbestand, Teilzeitquote, Volumen, Stellenindex und Altersstruktur werden geschlechtsspezifisch und monatsaktuell auf Produktplan-, Produktbereichs- und Produktgruppenebene dargestellt. Die Daten stehen allen Beschäftigten zur Verfügung, die sich für Frauenförderung und Verteilung der Geschlechter interessieren, und unterstützen insbesondere die Arbeit der Frauenbeauftragten.

Öffentliche Unternehmen des Landes Bremen führten bereits vor einigen Jahren Ist-Analysen zur Umsetzung der Entgeltgleichheit durch.

Im Jahr 2014 erhielten die bremenports GmbH & Co KG sowie die Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung (BIS) ein Zertifikat der ADS für die Durchführung eines Projektes zur Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de.

Für bremenports wies der zusammenfassende Bericht der ADS aus Anlass der Zertifikatsvergabe auf zentrale Voraussetzungen einer gendergerechten Bewertung und Eingruppierung von Tätigkeiten hin:

„Bei der Prüfung des anforderungsbezogenen Grundentgelts zeigte sich, dass die Kenntnis der Aufgaben der zu prüfenden Stellen eine substantielle Voraussetzung für die Analyse der Anforderungen und die Feststellung der Gleichwertigkeit von frauen- und männerdominierten Stellen ist. Besondere Sorgfalt erfordert die Anpassung des Prüfinstruments an die betrieblichen Bedingungen, um valide und in der Gesamtschau aller Stellen im Unternehmen plausible Ergebnisse zu erhalten. Von großer Bedeutung ist außerdem die Gestaltung des Bewertungsprozesses, bei dem unter anderem sicherzustellen ist, dass nicht die Person, sondern die Stelle bewertet wird.“ (ADS 2014, S. 5)

Als Ergebnis der Prüfung der Entgeltgleichheit bei der BIS wurde von der ADS, auch mit Blick auf andere kleine Unternehmen, zusammenfassend festgehalten:

„Die Durchführung der Paarvergleiche zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten bei der BIS erbrachte keine Anhaltspunkte für die Unterbewertung der in die Vergleiche einbezogenen weiblich besetzten Stellen. Das Projekt hat im Übrigen gezeigt, dass Entgelttransparenz - auch in kleineren Unternehmen - mit vertretbarem Aufwand hergestellt werden kann. Es wurde auch deutlich, dass eine systematische Erörterung der tatsächlichen, vielfältigen Arbeitsanforderungen der betrieblichen Tätigkeiten die Möglichkeit eröffnet, ein valides Bewertungsinstrumentarium zu erarbeiten, das für eine (geschlechter-)gerechte Eingruppierung erforderlich ist.“ (ADS 2014, S. 6)

Auch der Flughafen Bremen engagierte sich im Jahr 2018 mit einer Prüfung der Entgeltgleichheit.

Als Unternehmen mit (zum damaligen Zeitpunkt) 101 Beschäftigten führte die Bremer Aufbau-Bank GmbH (BAB) im Jahr 2021 den KMU-Gleichstellungsscheck durch. Es konnten nach Aussagen der an der Durchführung Beteiligten wertvolle Anregungen und Impulse für die zukünftige Behandlung der Themen Gleichstellung und Diversität gewonnen werden, wie der Geschäftsführer im Interview mit dem Staatsrat für Arbeit und Europa bestätigt:

„Der KMU-Check hat uns gezeigt, wie vielfältig das Thema im Unternehmen verankert ist und welches Entwicklungspotenzial wir noch haben. Die systemische Herangehensweise gibt uns die Möglichkeit, jetzt eine Handlungsstrategie zu formulieren. Wir können jetzt an konkreten Punkten ansetzen.

Davon profitieren die Beschäftigten, aber auch die Bank als Ganzes langfristig. Deshalb würden wir das Verfahren jedem mittelständischen Unternehmen empfehlen.“ (Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa 2022)

Im Hochschulbereich nimmt Bremen seit Jahren im bundesweiten Vergleich eine Spitzenposition im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ein.

Dennoch besteht nach wie vor Handlungsbedarf, insbesondere mit Blick auf die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen wie auch die Umsetzung von Chancengleichheit auf struktureller Ebene an den Bremer Hochschulen wie beim Gender Pay Gap. Um Transparenz über die Verwirklichung der Entgeltgleichheit an den Bremer Hochschulen herzustellen, wird die Senatorin für Wissenschaft und Häfen eine Studie zur Analyse des Gender Pay Gaps an Bremer Hochschulen durchführen lassen. Dabei sollen drei Kernbereiche in den Blick genommen werden:

- die Entgeltentwicklung bei den Professuren
- die Beschäftigungsverhältnisse und Stufenzuordnung im Mittelbau
- die Beschäftigungsverhältnisse und Stufenzuordnung bei den Mitarbeiter:innen in Verwaltung und Technik

Neue Maßnahmen

Auf der Grundlage der gesammelten Erfahrungen einiger öffentlicher Unternehmen des Landes Bremen mit Ist-Analysen zur Herstellung von Transparenz über Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit wurden im Rahmen der Landesstrategie weitere Maßnahmen für den öffentlichen Dienst entwickelt. Sie betreffen einerseits die Empfehlung für alle bremischen öffentlichen Unternehmen zur Durchführung von Untersuchungen zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und/oder der Entgeltgleichheit (Maßnahme 8.1.1). Diese würden als inhaltliches Ziel in den Tantiemevereinbarungen der Geschäftsführungen aufgenommen.

Um einerseits in Unternehmen der Privatwirtschaft für den Stand der Gleichstellung zu sensibilisieren und zu entsprechenden Maßnahmen anzuregen, andererseits aber auch den Beitrag dieser Maßnahmen zur Stärkung des Images auf dem Arbeitsmarkt und damit zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften deutlich zu machen, sollen diese Unternehmen zur Durchführung von Ist-Analysen motiviert werden. Hierfür werden die Instrumentarien gb-check, eg-check.de und der KMU-Gleichstellungsscheck vorgeschlagen. Ein Zertifikat oder Qualitätssiegel soll die Untersuchungen und Bemühungen honorieren (Maßnahme 8.1.2).

Darüber hinaus soll die Pilotanwendung eines neu entwickelten quantitativen Analyseinstruments („Fair Solution“) unterstützt werden (Maßnahme 8.1.3). Dieses Analyseinstrument wird zurzeit von einem wissenschaftlichen Institut entwickelt. Die Pilotanwendung dient einerseits der Weiterentwicklung des Verfahrens und ermöglicht andererseits wertvolle Erkenntnisse für die Pilotunternehmen über möglicherweise vorhandene strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern (Gender Gaps) im Unternehmen. Die Pilotunternehmen sollen bei der Ableitung von Maßnahmen und ihrer Umsetzung beraterisch begleitet werden.

| 8.1.1 Maßnahmen in den öffentlichen Unternehmen des Landes Bremen | |
|---|---|
| Ziel der Maßnahme | Ausübung der Vorbildfunktion der öffentlichen Unternehmen im Land Bremen |
| Gegenstand der Maßnahme | I. Adressierung der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit in den Aufsichtsräten der bremischen öffentlichen Unternehmen durch die Aufsichtsratsvorsitzenden |

| | |
|--|--|
| | <p>1. Phase:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empfehlung einer Durchführung von Untersuchungen zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und/oder der Entgeltgleichheit durch den Aufsichtsratsvorsitzenden - Auswahl aus vorgeschlagenen Untersuchungsverfahren („betriebliche Prüfverfahren“), wie bspw. gb-check (Gleichbehandlungsscheck) für Prüfungen der Gleichbehandlung bei Einstellung, Weiterbildung, Aufstieg, Beurteilung, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen oder KMU-Gleichstellungsscheck, speziell für kleinere und mittlere Unternehmen durch die Geschäftsführung bzw. Darstellung der Geschäftsführung, warum keine Untersuchung durchzuführen ist <p>2. Phase:</p> <ul style="list-style-type: none"> - daran anknüpfend ggf. Durchführung von Maßnahmen für weitere Verbesserungen <p>II. Aufnahme der Durchführung entsprechender Untersuchungen als inhaltliches Ziel in den Tantiemevereinbarungen der Geschäftsführungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - umzusetzen durch die jeweiligen Aufsichtsratsvorsitzenden bei der Verhandlung der jährlichen Tantiemevereinbarung - Falls keine Tantiemevereinbarung vorhanden oder nicht durchsetzbar ist, wird ggf. ein anderer Weg vereinbart |
| <p>Verantwortlich für die Umsetzung</p> | <p>jeweilige Aufsichtsratsvorsitzende für die ihnen zugeordneten Gesellschaften, Monitoring durch die Steuerungsrunde der Landesstrategie unter Federführung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa</p> |
| <p>Umsetzungszeitraum</p> | <p>mindestens 5 Jahre</p> |
| <p>Kriterien der Zielerreichung</p> | <p>5 Unternehmen pro Jahr</p> |

| 8.1.2 Analysen und Maßnahmen in der Privatwirtschaft und Begleitung durch eine Zertifizierung oder ein Qualitätssiegel | |
|---|---|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für den Stand der Gleichstellung in privatwirtschaftlichen Unternehmen und Ergreifen eigenständiger Maßnahmen • Stärkung des Images der teilnehmenden Unternehmen und Unterstützung der Bindung und Gewinnung von Fachkräften („employer branding“) |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • eigenständige Durchführung von Untersuchungen zum Stand der Gleichstellung der Geschlechter und/oder der Entgeltgleichheit in Unternehmen der Privatwirtschaft, Ableiten und Ergreifen von Maßnahmen für weitere Verbesserungen • Auswahl aus vorgeschlagenen Untersuchungsverfahren („betriebliche Prüfverfahren“), wie bspw. gb-check für Prüfungen der Gleichbehandlung bei der Beschäftigung, eg-check.de für Prüfungen der Entgeltgleichheit oder KMU-Gleichstellungsscheck, speziell für kleinere und mittlere Unternehmen • Honorierung der Untersuchungen durch ein Zertifikat oder Prüfsiegel • Jury für die Vergabe und Vergabekriterien noch zu entscheiden |
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, in Kooperation mit einer noch zu bestimmenden Jury |
| Umsetzungszeitraum | mindestens 5 Jahre |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • 5-10 Analysen pro Jahr wurden durchgeführt • Zertifikate wurden vergeben |

| 8.1.3 Pilotanwendung eines Analyseverfahrens zur Gendergerechtigkeit in Unternehmen | |
|--|--|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Schärfung des Bewusstseins für möglicherweise vorhandene, verschiedene Gender Gaps in Unternehmen • Gewinnung von Unternehmen für die Weiterentwicklung des Analyseinstrumentes „Fair Solution“ |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> • Pilotanwendung des Analyseinstrumentes „Fair Solution“ in ein oder zwei Unternehmen • Ermittlung des Beratungsbedarfs und Ableiten von Maßnahmen zur Reduzierung der (erwartbar) festgestellten Gender Gaps • beraterische Begleitung der Unternehmen über einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten |

| | |
|---|--|
| Verantwortlich für die Umsetzung | Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa, RKW Servicestelle Beruf und Familie |
| Umsetzungszeitraum | Ab dem 4. Quartal 2022, mindestens ein Jahr Laufzeit |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung der Pilotanwendungen • Ergreifen von Maßnahmen zur Reduzierung der festgestellten Gender Gaps in den beteiligten Unternehmen • Reduzierung der festgestellten Gender Gaps |

8.2. Unterstützung durch Sozialpartnerschaft

Die Verwirklichung von Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit wird maßgeblich auch von den Sozialpartner:innen beeinflusst.

Einerseits vereinbaren sie als Tarifvertragsparteien in Mantel-, Rahmen- oder Entgelttarifverträgen die wesentlichen Bedingungen für die Arbeit in tarifgebundenen Unternehmen und in solchen, die sich lediglich an den Tarifverträgen orientieren. Damit werden zentrale Eckpunkte der Beschäftigung in den Unternehmen gestaltet, und gleichzeitig die Basis für die Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben gelegt. Die Verantwortung der Tarifvertragsparteien für die Verhinderung von Benachteiligungen im Erwerbsleben wird deshalb sowohl in § 17 Abs. 1 AGG als auch in § 6 Abs. 1 EntgTranspG ausdrücklich formuliert.

| § 17 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) | § 6 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) |
|---|--|
| <p>Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.</p> <p>§ 1 AGG: Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.</p> | <p>Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und die betrieblichen Interessenvertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken.</p> |

Andererseits engagieren sich Sozialpartner:innen auch unabhängig von tariflichen Regelungen und Vereinbarungen durch Information, Weiterbildung, Erfahrungsaustausch und Diskussionen sowie durch das Erarbeiten gemeinsamer Positionen oder neuer Konzepte an der Gestaltung der Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit. Auch hierdurch werden die Voraussetzungen für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit geprägt.

Bereits umgesetzte Maßnahmen – Best Practice

Bereits seit mehreren Jahren führt die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa Veranstaltungen mit Sozialpartner:innen durch, um deren Dialog zu intensivieren und neue Impulse für die Fachkräftesicherung zu setzen. Hierzu zählen die „Runden Tische der Sozialpartner:innen“ und die „Branchendialoge“. Beide Veranstaltungsformate wurden bereits mehrfach durchgeführt und jeweils auf die spezielle Situation einer bestimmten Branche ausgerichtet (z. B. Luft- und Raumfahrt, Nahrungs- und Genussmittelwirtschaft, Einzelhandel, Gastgewerbe, Logistik).

Neue Maßnahmen

Neben wirtschaftspolitischen und branchenfachlichen Themen war es auch möglich, Themen aus dem Bereich Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit zu behandeln. Diese Möglichkeit soll mit Hilfe der Maßnahme „Fachlicher Austausch der Sozialpartner:innen“ zukünftig stärker und systematischer genutzt werden (Maßnahme 8.2.1).

| | |
|---|--|
| Dieser Maßnahmebereich trägt insbesondere zur Verwirklichung folgender Teilziele bei: | 1 – 10 siehe Überblick auf S. # |
| | 12 Förderung der Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit auf betrieblicher und tariflicher Ebene |
| | 13 Überprüfung der Bezahlung frauendominierter Berufe und ggf. Höherbewertung und –bezahlung |
| | 15 Stärkung systematischer Entgeltfindung durch erhöhte Tarifbindung unter Beachtung der Tarifautonomie |
| | 16 Verringerung des Gender Pay Gaps in Bremen mindestens auf den bundesdeutschen Durchschnitt in den nächsten 5 Jahren |

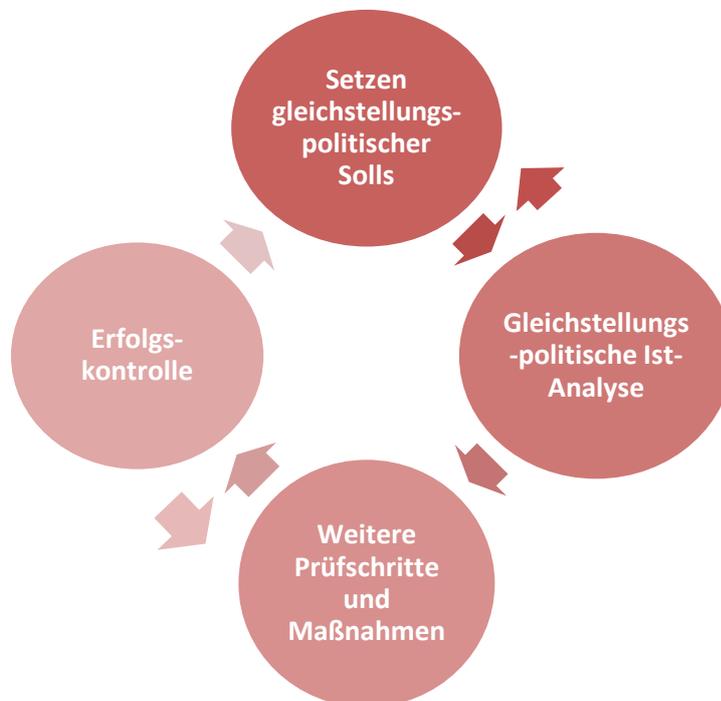
| 8.2.1 Fachlicher Austausch der Sozialpartner:innen | |
|--|---|
| Ziel der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> informeller fachlicher Austausch von Meinungen, Erkenntnissen und Erfahrungen Unterstützung eines gemeinsamen Engagements für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit |
| Gegenstand der Maßnahme | <ul style="list-style-type: none"> vorhandene Gesprächsformate der Sozialpartner:innen werden genutzt und ggf. intensiviert, um sich zu inhaltlichen Schwerpunkten der Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und der Entgeltgleichheit auszutauschen Beispiele für Themen: Bildung/Berufswahl, Arbeitszeitmodelle, Frauen in Führung, Arbeitsbewertung, Prüfverfahren für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit, Tarifbindung |
| Verantwortlich für die Umsetzung | alle Sozialpartner:innen |
| Umsetzungszeitraum | im Verlauf des Jahres 2023 |
| Kriterien der Zielerreichung | <ul style="list-style-type: none"> Auswertung der Erkenntnisse durch die Verantwortlichen nach einem Jahr |

- Controlling im Rahmen der Auswertung der Wirkungen der Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit unter der Schirmherrschaft der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa

9. Nachhaltigkeit und Controlling der Landesstrategie

Um Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit nachhaltig auf dem Bremer Arbeitsmarkt zu verankern, bedarf es eines konsequenten Gleichstellungscontrollings.

Gleichstellungscontrolling wird als Regelkreis beschrieben: Gleichstellungspolitische Sollwerte werden aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder der Ergebnisse einer gleichstellungspolitischen Ist-Analyse gesetzt. Daraufhin werden Prüfschritte und Maßnahmen vereinbart und umgesetzt. Je nach Erfolg dieser Maßnahmen werden die Sollgrößen verändert und ein neuer Zyklus gestartet.



Quelle: in Anlehnung an Krell 1997, S. 29 (sowie gleichlautende Darstellungen in allen weiteren Auflagen)

Das Controlling der Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit wird durch folgende Instrumente unterstützt:

- Für jede Maßnahme wurde bestimmt, wer bzw. welche Organisation für ihre Umsetzung verantwortlich zeichnet.
- Für jede Maßnahme wurden Kriterien festgelegt, anhand derer das Erreichen der Ziele festgestellt werden kann, die mit der Maßnahme verfolgt wurden. Diese Zielkriterien dienen als konkrete Grundlage für die Messung des Umsetzungserfolgs der Landesstrategie. Daneben sind auch die abstrakten Teilziele der Landesstrategie (siehe Kapitel 4.3) im Blick zu behalten.

- Es wird eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe unter der Federführung der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa gebildet, die mindestens halbjährlich tagt und die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Zielerreichung der Landesstrategie überwacht und steuert. Hierbei kann sich die Steuerungsgruppe der wissenschaftlichen Expertise einer externen Begleitung bedienen.
- Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa wird für die ressortübergreifende Steuerungsgruppe unterschiedliche Interessenvertretungen des Landes Bremen anfragen, z. B. den Landesbehindertenbeauftragten, die Migrations- und Integrationsbeauftragte des Landes Bremen und eine Vertretung des Queerpolitischen Beirates der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport.
- Es wird eine Anlaufstelle bei der Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa eingerichtet, um weitere Maßnahmeideen zur Verfolgung der Ziele zu sammeln.
- Die Steuerungsgruppe berät auch über die eingegangenen neuen Maßnahmeideen und das weitere Vorgehen beim Monitoring der Landesstrategie.
- Im Herbst 2023 wird dem Senat ein erster Sachstandsbericht zur Umsetzung der Landesstrategie und der Zielerreichung vorgelegt.

Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS 2014): Zusammenfassender Bericht zur Durchführung der Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de, S. 5, https://www.eg-check.de/SharedDocs/downloads/eg-check/Zusammenfassender_Bericht_eg_check_2014.html?nn=361878, letzter Abruf am 15.8.2022
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS 2022): www.antidiskriminierungsstelle.de – Über Diskriminierung – Lebensbereiche – Arbeitsleben, unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/arbeitsleben-node.html;jsessionid=8FEFD2487D422FBFAE09FDF72E088F9B.intranet242>, zuletzt abgerufen am 3.10.2022
- Bothfeld, Silke/Schmidt, Tanja/Tobsch, Verena (2022): Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt – Wo steht Bremen?, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung/Julius-Leber-Forum, Hamburg
- Bremische Bürgerschaft (2020): Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern bekämpfen: Senatsstrategie entwickeln, Entgelttransparenz schärfen!, Antrag der Fraktionen DIE LINKE, SPD und Bündnis 90/Die Grünen, Drucksache 20/707 vom 11.11.20
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg., 2019): Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg., 2020): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Berlin
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hg. 2021): Rentenversicherung in Zahlen 2021, Berlin
- Deutscher Bundestag (2017): Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 6. März 2017 zum Thema Entgeltgleichheit, Stellungnahmen der Sachverständigen, <https://www.bundestag.de/webarchiv/Ausschuesse/ausschuesse18/a13/anhuerungen/anhoeerung-inhalt-492174>, letzter Abruf 19.10.2021
- Freie Hansestadt Bremen (Hg., 2021a): Bremen.KI – Strategie Künstliche Intelligenz, Bremen
- GEW Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2022): A 13: Stand der Dinge, <https://www.gew.de/ja13/a13-stand-der-dinge/>, letzter Abruf 26.9.2022
- Freie Hansestadt Bremen (Hg., 2021b): Schlüssel zu Innovationen – Strategie für Innovation, Dienstleistungen und Industrie. Land Bremen, Bremen
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, study Nr. 14 der Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2018
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah/Heilmann, Tom (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 74. Jg., August 2022, S. 233-258

- Kocher, Eva/Wenckebach, Johanna/Porsche, Stefanie (2016): Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12. Gutachten für die GEW (Hg.), Frankfurt/Main
- Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder (ASMK 2021 Bremen): Externes Ergebnisprotokoll der 98. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder
- Krell, Gertraude (1997): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Von „Frauenförderung“ zu „Diversity Management“, in: dies. (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, 1. Aufl.
- Mischler, Frauke (2021): Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018, in: WISTA 4-2021, S. 110-125
- o. V. (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP vom 24.11.2021
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, <http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>
- Senator für Finanzen (Hg., 2020): Diversity Management Konzept der Freien Hansestadt Bremen, Bremen
- Senator für Finanzen (Hg., 2022): Personalbericht 2020, Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes mit den Daten des Jahres 2020, Bremen
- Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (2022): „Warum es mit gleichem Gehalt für Mann und Frau nicht getan ist – Wirtschaftsstandort Bremen“, <https://www.bremen-innovativ.de/2022/04/entgeltgleichheit-beispiel/>, letzter Abruf am 15.8.2022
- Statistisches Bundesamt (2020): Fachserie 16, Heft 1, Verdienststrukturerhebung 2018, Aktualisierungen 14.09./06.10.2020, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2022): Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2018, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/_inhalt.html#sprg367532, letzter Abruf 9.8.22