

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 2. März 2021**

"Welche Bedeutung hat die faire Verteilung und Organisation von Sorgearbeit in Bremen?"

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

"Laut einer Oxfam-Studie leisten Mädchen und Frauen weltweit täglich mehr als zwölf Milliarden Stunden Sorgearbeit ohne dafür bezahlt zu werden. Als unbezahlte Pflege- und Fürsorgearbeit gelten alle Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Fürsorge und Versorgung, die unentgeltlich für sich selbst, den eigenen Haushalt und seine Mitglieder oder ehrenamtlich für andere Haushalte erbracht werden.

Wie Menschen Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander verbinden und untereinander aufteilen, ist jedoch nicht nur eine Folge individueller Präferenzen, sondern in soziale und institutionelle Beziehungen eingebettet und maßgeblich von den gesetzlichen, betrieblichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen abhängig. Zudem haben gesellschaftliche Wertevorstellungen Einfluss darauf, wie Erwerbs- und Sorgearbeit tatsächlich zwischen den Geschlechtern aufgeteilt wird. So hat Erwerbsarbeit einen herausragenden Stellenwert in der Gesellschaft eingenommen, der unbezahlter Sorgearbeit nie zugestanden wurde. Diese Rahmung führt in Deutschland und auch in Bremen dazu, dass einerseits Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen sowie seltener einer (Vollzeit-)Erwerbsarbeit nachgehen, was die Möglichkeiten der finanziellen Absicherung bis ins höhere Alter erschwert. Der Gender Pension Gap zeigt den Unterschied bei den eigenen Alterssicherungsleistungen von Männern und Frauen an. Demnach bezogen Frauen in Deutschland im Jahr 2015 53 Prozent weniger eigene Alterssicherungsleistung als Männer (BMAS 2016).

Andererseits übernehmen Männer mehr Erwerbsarbeit mit der Folge, dass der Druck, finanziell für die Familie zu sorgen, überwiegend auf ihnen lastet und ihnen weniger Zeit für die Übernahme von Sorgeverantwortung und -arbeit bleibt.

Um tatsächliche eine Geschlechtergleichstellung zu erreichen, müssen Frauen und Männer gleiche Chancen auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung haben. Da die Möglichkeit, eigenes Einkommen zu erzielen eng an die Verteilung und Organisation von Sorgearbeit geknüpft ist, muss diese ein zentrales Thema für die Debatte zur Geschlechtergleichstellung werden.

Es wird ein Erwerb-und-Sorge-Modell benötigt, das eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit aller Menschen, Sorgenden und Angehörigen – unabhängig vom Geschlecht – ermöglicht. Damit kann sichergestellt werden, dass während des Lebensverlaufs Erwerbs- und Sorgearbeit verbunden werden können.

Bedingt durch die Corona-Pandemie übernehmen Familien ein Vielfaches mehr an unbezahlter Sorgearbeit in Form von Betreuung, frühkindliche Bildung, Home-Schooling, Reinigen, Kochen, Einkaufen, Organisieren und emotionaler Arbeit. In Bremen ist besonders das seit langem bestehende Problem der fehlenden Erzieherinnen und Erzieher (als eindeutiger Personalmangel) ein Grund für die notwendige oder auch zwingende Übernahme der Sorgearbeit.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Welche konkreten Maßnahmen plant der Senat, um die Sichtbarkeit, Anerkennung und Kompensation von Care-Arbeit zu steigern?
2. Welche Strategien flexibler Arbeitsteilung verfolgt der Senat, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Grundlage einer Lebensverlaufsperspektive kurz- und langfristig zu verbessern?
3. Sieht der Senat vor, ein bestimmtes Budget für die Abwendung der Folgen der Corona-Krise aus dem Bremen-Fonds für Sorgearbeitende, die besonders von den Folgen und Einschränkungen betroffen waren, einzuplanen und auszuzahlen? Wenn ja, wann, wie, für wen, in welcher Höhe, und nach welchen Kriterien? Wenn nein, warum nicht?
4. Wie können die langfristigen Kosten, insbesondere jene, die durch die Corona-Pandemie bedingt sind, nachhaltig und stärker unter den gesellschaftlichen Akteuren aufgeteilt werden? Welche Priorität hat dieses Anliegen für den Senat?
5. Plant der Senat – auch im Sinne der Krisenfestigkeit – die Ganztagsbetreuung in allen Altersgruppen, sowie in den Ferienzeiten auszubauen? Wenn ja, wie und mit welchem Zeitplan? Wenn nein, warum nicht?
6. Plant der Senat, einen Notfallpool an Pädagogen und Pädagoginnen zur Abfederung aufkommender Engpässe zur Verfügung zu stellen? Wenn ja, wie?
7. Wie plant der Senat zu prüfen, welche Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle durch Arbeitszeitkonten, Home-Office-Regelungen oder Teilzeitausbildungsmöglichkeiten ausgebaut werden können?
8. Wie gedenkt der Senat auf Bundesebene auf eine bessere Unterstützung pflegender Angehöriger durch verbesserte Pflegezeitregelungen sowie die Einführung einer Lohnersatzleistung für Pflegende hinzuwirken?
9. Wie viele Bedienstete des Landes haben seit dem Jahr 2015 Elternzeit in Anspruch genommen (bitte nach Geschäftsbereich, Jahr und Geschlecht aufschlüsseln)?
10. Wie viele männliche und weibliche Bedienstete nutzen jetzt aktuell in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes in Bremen und Bremerhaven Elternzeit? Gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Behörden?
11. Welche Maßnahmen sind aus Sicht des Senates geeignet, um den Anteil der in Elternzeit befindlichen Männer im Land Bremen zu erhöhen und welche durchschnittliche Dauer hat die Elternzeit bei männlichen und weiblichen Beamten im Land Bremen im Vergleich?
12. Was unternimmt der Senat konkret, damit Väter in Bremen und Bremerhaven noch mehr Elternzeit nutzen und das Basisgeld, ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus beantragen?
13. Wie viele Frauen und Männer haben jeweils (in Prozent auf die Gesamtbeantragung) in Bremen und Bremerhaven Elterngeld und ElterngeldPlus seit 2015 beantragt (bitte nach Jahren und Kommunen aufschlüsseln)?
14. Wie hat sich die Bezugsdauer (in Monaten) von Müttern und Vätern im Vergleich des Elterngelds und des ElterngeldPlus seit dem Jahr 2015 in Bremen und Bremerhaven entwickelt (bitte nach Jahren und Kommunen aufschlüsseln)?
15. Teilt der Senat die Auffassung, dass sich die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten tendenziell nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Frauen auswirken?

16. In welchem Umfang sind in Bremen Frauen im Vergleich zu Männern davon betroffen, dass bei der Überleitung vom BAT zum T-VL aufgrund der geltenden Fristen ein Bewährungsaufstieg wegen vorangegangener Inanspruchnahme von Elternzeit nicht mehr stattfindet?
17. Welche durchschnittliche Dauer hat die Elternzeit bei männlichen Beamten in Bremen und Bremerhaven?
18. Wie werden die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit und aus sonstigen Gründen in den Landesbehörden vertraglich umgesetzt (Änderungsvertrag, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, o.Ä.)?
19. Wie viele Bremer Eigenbetriebe, Verwaltung und Senatorischen Behörden und Fraktionen galten vor der Pandemie (Februar 2020) als familienfreundlich (mit entsprechendem Zertifikat)?
20. Wie viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Eigenbetriebe, Verwaltung und Senatorischen Behörde befinden sich in Teilzeitarbeitsverhältnissen (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht und nach dem Stand aus Februar und dem aktuellen Stand)?
21. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bremer Eigenbetriebe wurden in den vergangenen zwölf Monaten befördert und wie viele freie Stellen, die vorher von Männern besetzt wurden, werden nun von Frauen besetzt?
22. Wie viel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bremer Eigenbetriebe haben in den letzten zwölf Monaten eine Arbeitszeitreduzierung aufgrund der Pflege von Angehörigen beantragt (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?
23. Wie wird aktuell das soziale Quartiersmanagement in den Kommunen unterstützt und ausgebaut, um die Bedarfe ambulanter und teilstationärer Angebote in wohnortnahe für pflegebedürftige Personen und ihre Angehörige sicherzustellen?
24. Welche konkreten Beratungs- und Unterstützungsangebote für Familien und Pflegenden können stärker gebündelt und über eine landesweite Online-Plattformen und Apps zugänglich gemacht werden?
25. Welche konkreten Projekte wurden in den letzten zwölf Monaten vom Senat angestoßen, um die Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf zu fördern?
26. Welchen Stellenwert misst der Senat der Kinderbetreuung im Zuge der Entlastung von Frauen und Familien und der Gleichberechtigung der Geschlechter bei?
27. Welchen Stellenwert misst der Senat aktuell der Aufgabe der Schaffung flexibler und verlässlicher Kinderbetreuungsplätze bei, und welche Rolle spielen die freien Träger von Kitas und Betreuungseinrichtungen in diesem Prozess?
28. Stimmt der Senat zu, dass durch die Schaffung neuer Betreuungsplätze durch freie Träger die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schneller erlangt werden kann und wie hat und wird er sich in Zukunft dafür einsetzen, dass es mehr freien Trägern gelingt, Betreuungsplätze zu schaffen? Wenn nein, warum nicht?
29. Welchen Betreuungsumfang in Kindertageseinrichtungen hält der Senat für angemessen, damit beide Elternteile einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können?
30. Plant der Senat den Wechsel von einem Betreuungszeit- zu einem Öffnungszeitenmodell, d.h. eine Betreuung die beispielsweise zwischen 6 und 18 Uhr möglich ist?
31. Wie viele Kindertageseinrichtungen sind länger als 16 Uhr geöffnet, wie viele länger als 17 Uhr und gibt es ein quartiernahes Betreuungsangebot mit Übernachtung für Schichtdienstarbeitende oder in Krankheitsfällen von Alleinerziehenden?

32. Plant der Senat den Ausbau eines Betreuungs- und Unterstützungsangebotes wie es das Projekt Moki im Familienzentrum Hemelingen für diesen Stadtteil vorhält?
33. Ist dem Senat bekannt, dass es viele private Initiativen gibt, die Kinderbetreuungsplätze schaffen wollen, und wenn ja, wieso werden mit jenen Trägern keine unkomplizierten und unbürokratischen Lösungen verfolgt, die zu einer spürbaren Entlastung der Betreuung, und damit einen Teil zur Gleichberechtigung beitragen?
34. Wie viele Bremer Eigenbetriebe verfügen über eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung?
35. Setzt sich der Senat für ein neues, wie oben beschriebenes Erwerbs- und Sorgemodell ein? Wenn ja wie und für welches konkrete Modell?
36. Setzt sich der Senat für das Splitten von Rentenpunkten ein? Wenn ja, wie?“

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

Der 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017) versteht unter einem gleichstellungsorientierten Erwerb-und-Sorge-Modell ein Modell, das es „allen Menschen in den verschiedenen Phasen des Lebensverlaufs ermöglicht, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit zu leisten. Gleichzeitig soll informelle Sorgearbeit jederzeit zusammen mit Erwerbsarbeit gelebt werden können. Das Erwerb-und-Sorge-Modell heißt auch: Die nachweislich bestehenden Probleme der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sollen nicht im Privaten von den Einzelnen bewältigt werden müssen. Politik ist aufgerufen, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Erwerbs- UND Sorgearbeit für alle, die dies wünschen, ermöglicht werden.“ Entscheidend ist demnach die geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit über den gesamten Lebensverlauf.

Der Senat fördert durch seine Politik gleichberechtigte und vielfältige Familienmodelle – im gesamten Lebensverlauf. Hierfür ist die sowohl gleichstellungs- als auch familienpolitisch ausgerichtete Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ein wichtiger Baustein. Zentrale Stellschrauben liegen im familienpolitischen Dreiklang Zeit – Geld – Infrastruktur, der auch in der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege zunehmend eine Rolle spielt. Bundeseinheitliche Vorgaben setzen einen Rahmen, der in Bremen und Bremerhaven durch landespolitische und kommunale Ansätze ergänzt wird.

Elternzeit und Elterngeld mit den Varianten des ElterngeldPlus und insbesondere auch der Partnerschaftsbonusmonate bieten einen guten Rahmen für die Zeit nach der Geburt, in der die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit oftmals das erste Mal als Herausforderung auftritt. Elternzeit und Elterngeld ermöglichen eine finanziell abgesicherte Freistellung von der Erwerbstätigkeit nach der Geburt. Durch den Lohnersatzleistungscharakter werden auch Väter, die statistisch gesehen oftmals mehr verdienen als Mütter, ermutigt, sich vermehrt in der Sorgearbeit zu engagieren. Studien belegen, dass dies einen positiven Langzeiteffekt auf eine gerechtere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit innerhalb von Partnerschaften hat.¹ Insbesondere die Partnerschaftsbonusmonate sind ein starker Anreiz, einerseits für Väter ihre Arbeitszeit zu reduzieren und andererseits für Mütter zeitnah wieder vollzeitnah, d.h. mit mindestens 25 Stunden in der Woche, in den Beruf einzusteigen. Um ein Erwerb-und-Sorge-Modell auch in der Zeit danach zu ermöglichen, bedarf es einer guten Kinderbetreuungsinfrastruktur, inklusive flexibler Kinderbetreuung gerade auch früh morgens, am Nachmittag und in

¹ Vgl. u.a. Schober, P., Zoch, G. (2015): Kürzere Elternzeit von Müttern – gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit? DIW Wochenbericht Nr. 50/2015, 1190–1196; Kluve, J., Tamm, M. (2013): Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: Evidence from a natural experiment. *Journal of Population Economics*, 26 (3), 983–1005.

anderen Randzeiten. Auch sind flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitgeber:innen notwendig, um die vielfältigen Lebensentwürfe zu ermöglichen.

Zur Unterstützung eines lebensphasenorientierten Erwerb-und-Sorge-Modells bedarf es jedoch mehr als nur Elterngeld und Kitas. Familien brauchen Unterstützung in den vielfältigen Lebensphasen. Und auch die Pflege von Angehörigen ist Sorgearbeit, für die es Anerkennung und Unterstützungsbedarf in generationengerechten Quartieren geben muss. Was mit dem Elterngeld bereits geschafft wurde, muss auch für die Pflege von älteren Angehörigen gelten: Es bedarf daher einer Änderung des Familienpflegezeitgesetzes auf Bundesebene hin zu einer Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige.

Der Senat ergänzt die bundespolitisch gesetzten Rahmenbedingungen durch sozialräumlich orientierte Angebote für Familien: Von Beratungsangeboten, Elternunterstützungs- und Familienbildungsprogrammen über niedrigschwellige Angebote wie in den Häusern der Familie oder der Frühen Hilfen bis hin zu ambulanter Unterstützung und Pflege für ältere Menschen etwa mit Pflegestützpunkten, Quartierszentren und aufsuchender Altenarbeit. Denn bei Problemen bei der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sollen Eltern und pflegende Angehörige nicht alleine gelassen werden, sondern sich wohnortnah Rat und Unterstützung holen können.

1. Welche konkreten Maßnahmen plant der Senat, um die Sichtbarkeit, Anerkennung und Kompensation von Care-Arbeit zu steigern?

Zur Förderung eines Erwerb-und-Sorge-Modells ist sowohl die Anerkennung und Kompensation von Sorgearbeit von Bedeutung als auch die Verbesserung von Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit unterstützen. Auf Bundesebene bedarf es dazu der Diskussion um eine Weiterentwicklung der Elternzeit, etwa hin zu einer Familienarbeitszeit (siehe dazu auch Frage 35). Außerdem muss die Pflegezeitregelung weiterentwickelt werden zu einer Lohnersatzleistung (vgl. hierzu auch die Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD vom 7. Juli 2020 „Strategien zur Aufwertung und gerechten Verteilung von Care-Arbeit entwickeln“ verweisen, Drs. 20/584). Eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit erfordert darüber hinaus Entgeltgleichheit. Der Senat setzt sich daher auf Bundesebene für ein Entgeltgleichheitsgesetz mit konkreten Vorgaben und Verbandsklagerecht ein. Ziel ist es, dass Ansprüche auf Entgeltgleichbehandlung systematisch und umfassend durchgesetzt werden können. Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und die Förderung von Führen in Teilzeit sind weitere Bausteine einer Politik, die die geschlechtergerechte Aufteilung von Sorgearbeit ganzheitlich fördert.

2. Welche Strategien flexibler Arbeitsteilung verfolgt der Senat, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Grundlage einer Lebensverlaufsperspektive kurz- und langfristig zu verbessern?

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Grundlage einer Lebensverlaufsperspektive zu verbessern, erhalten Unternehmen und Arbeitgeber:innen im Land Bremen zielgruppenspezifische Beratungen zu vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Siegels „Ausgezeichnet familienfreundlich“. Themen hierbei sind u.a. familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, der Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit, Führen in Teilzeit oder die Sensibilisierung der Führungskräfte für eine familien- und vereinbarkeitsbewusste Führung. Dieses Beratungsangebot steht allen Unternehmen im Land Bremen zur Verfügung und wird im Rahmen eines vom Senat initiierten Netzwerkes für Personalverantwortliche und auf der Homepage www.fachkraefte-fuer-bremen.de kommuniziert. Gute Praxisbeispiele werden sichtbar gemacht.

Für die Flexibilisierung von Betreuungszeiten in den Kitas sollen ab dem Kitajahr 2021/2022 zusätzlich weitere Angebote entwickelt werden, die derzeit bereits von einigen

Freien Trägern konzeptionell vorbereitet werden. Hierdurch soll insbesondere auch für berufstätige Eltern eine größere Flexibilität ermöglicht werden (vgl. auch Antwort auf Frage 32).

3. Sieht der Senat vor, ein bestimmtes Budget für die Abwendung der Folgen der Corona-Krise aus dem Bremen-Fonds für Sorgearbeitende, die besonders von den Folgen und Einschränkungen betroffen waren, einzuplanen und auszuzahlen? Wenn ja, wann, wie, für wen, in welcher Höhe, und nach welchen Kriterien? Wenn nein, warum nicht?

In seiner Sitzung am 15.10.2020 hat der Senat die Vorlage „Bremen-Fonds zur Bewältigung der Folgen der Corona-Pandemie – Ergebnisse der externen Gutachten“ beschlossen und die Senatsressorts gebeten, Ergebnisse der Gutachten zur Ausgestaltung der mittel- und langfristigen Maßnahmen des Bremen-Fonds als Rahmensetzung zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang hat er die fachlich zuständigen Senatsressorts, unter Einbeziehung des Magistrats Bremerhaven, gebeten, geeignete Handlungsfelder in gebündelter Form als ressortübergreifende Aktionsprogramme weiter zu konkretisieren.

Eines der Programme ist das Aktionsprogramm „Soziale Kohäsion (Bildung, Beschäftigung, Care)“. Eine erste Tranche der Aktionsprogramme wurde vom Senat am 02.02.2021 beschlossen. Hierbei wurden für das Aktionsprogramm „Soziale Kohäsion“ Mittel für Maßnahmen mit einem Volumen von insgesamt rund 25,9 Mio. € in 2021 bereitgestellt. In der ersten Tranche sind dabei insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen für von der Krise besonders betroffene Beschäftigte enthalten. Dabei liegt der Fokus auf Frauen, die überproportional in besonders betroffenen Branchen (z.B. Gastronomie, Einzelhandel) arbeiten. Außerdem geht es um Angebote für Jugendliche, die den Einstieg ins Berufsleben erleichtern, sowie ein Maßnahmenbündel zum Aufholen fehlender Bildungszeit. Darunter fallen unter anderem Schwimm- und Nachhilfeangebote in den Ferien, zusätzliche Deutsch- und Mathematikstunden, eine Ausweitung von Lerngruppen und die Doppelbesetzung in Grundschulen an Schulen mit einem hohen Sozialindikator. Eine Befassung des Senats zu einer zweiten Tranche mit weiteren Maßnahmen (hierunter ggf. auch zum Themenkreis der Sorgearbeit) soll im März 2021 erfolgen.

4. Wie können die langfristigen Kosten, insbesondere jene, die durch die Corona-Pandemie bedingt sind, nachhaltig und stärker unter den gesellschaftlichen Akteuren aufgeteilt werden? Welche Priorität hat dieses Anliegen für den Senat?

Mit dem Aktionsprogramm „Soziale Kohäsion“ unterstreicht der Senat seine Bemühungen, den gesellschaftlichen Zusammenhalt gerade auch unter der Pandemie zu stärken, eine möglichst faire gesellschaftliche Verteilung der Kosten und Belastungen anzustreben und dies auch finanziell zu fördern (siehe Antwort zu 3).

Sofern langfristige Folgekosten für den bremischen Haushalt entstehen, sind diese grundsätzlich durch entsprechende Prioritätensetzung der Ressorts in den Haushalten zu berücksichtigen.

5. Plant der Senat – auch im Sinne der Krisenfestigkeit – die Ganztagsbetreuung in allen Altersgruppen, sowie in den Ferienzeiten auszubauen? Wenn ja, wie und mit welchem Zeitplan? Wenn nein, warum nicht?

Neben den Schulen mit besonders schwierigen sozialen Bedingungen (Sozialstufe 4 und 5, die durch den Sozialindex definiert werden) sollen zeitnah Verlässliche Grundschulen in den Ganztags überführt werden, die bereits viele Kinder in der nachmittäglichen Betreuung haben und bei denen der Bedarf an Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht. Bis

zur finalen Umsetzung wird geplant, als Interim an Schulen mit hohem Betreuungsbedarf Pädagogische Mittagstische und Schüler:innentreffs einzurichten.

Ferienbetreuung ist als Angebot der offenen und gebundenen Ganztagsgrundschulen zu werten. Eine Ausweitung auf verlässliche Grundschulen ist nicht vorgesehen. Kinder, die für einen Pädagogischen Mittagstisch und einen Schüler:innentreff angemeldet sind, können ggf. die Ferienbetreuung der Ganztagsgrundschulen wahrnehmen. Diese Maßnahme unterliegt einer Einzelfallprüfung.

6. Plant der Senat, einen Notfallpool an Pädagogen und Pädagoginnen zur Abfederung aufkommender Engpässe zur Verfügung zu stellen? Wenn ja, wie?

Aktuell haben Ganztagschulen die Möglichkeit, über die ihnen zugewiesene Vertretungsreserve Personalengpässe aufzufangen. Darüber hinaus wird aktuell eine Zuweisungsrichtlinie für das nicht unterrichtende Personal entwickelt. Sie intendiert ein geregeltes Verfahren zur Umsetzung der erforderlichen Personalbedarfe inklusive aufkommender Engpässe.

7. Wie plant der Senat zu prüfen, welche Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle durch Arbeitszeitkonten, Home-Office-Regelungen oder Teilzeitausbildungsmöglichkeiten ausgebaut werden können?

Im Rahmen des Modernisierungsprogramms „Zukunftsorientierte Verwaltung“ ist im Entwicklungsfeld „Personalpolitik und Arbeit 4.0“ das strategische Personalmanagementkonzept „Personal 2025“ entstanden – eine Überarbeitung der Konzeption „Personal 2020“. Hierbei ist die Erhöhung der Zeitsouveränität für die Beschäftigten ein Baustein. Im Zuge dessen wurden im Jahr 2020 die „Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit“ überarbeitet und eine Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ abgeschlossen, die die Dienstvereinbarung „Alternierende Telearbeit“ ergänzt. Mobiles Arbeiten war – im Gegensatz zur alternierenden Telearbeit – bis dahin Führungskräften vorbehalten.

Die alternierende Telearbeit bietet nunmehr die Möglichkeit, auf dafür geeigneten Arbeitsplätzen an bis zu zwei Arbeitstagen von zu Hause aus zu arbeiten. Darüber hinaus können die Beschäftigten im Rahmen der bestehenden Gleitzeitregeln Beginn und Ende der Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen.

Die Gleitzeitregeln wurden erweitert: Die Rahmenarbeitszeit, innerhalb derer die Arbeit begonnen und beendet werden kann, wurde auf 06:00 bis 20:00 Uhr erweitert. Die Kernarbeitszeit, in der alle Beschäftigten anwesend sein müssen, wurde auf 10:00 bis 14:00 Uhr, freitags auf 13:00 Uhr reduziert. Außerdem wurde die Möglichkeit des Ausgleichs von geleisteter Mehrarbeit durch Dienstbefreiung auf bis zu fünf Tage im Monat und grundsätzlich 24 Tage im Jahr erweitert.

Die Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ ermöglicht es außerdem, dass anlassbezogen kurzfristig und flexibel an anderen Orten außerhalb des Büros gearbeitet werden, wobei die mobile Arbeit nicht mehr als 20 Prozent der monatlichen Arbeitszeit ausmachen soll.

Um auch in den Unternehmen neue und flexible Arbeitszeitmodelle zu erproben, werden seitens des Senats so genannte betriebliche Lern- und Experimentierräume kofinanziert. Diese Experimentierräume sind Teil des Programms *unternehmensWert.Mensch* und werden durch das BMAS und den ESF gefördert. Das Programm unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, eine zukunftsfähige und mitarbeiter:innenorientierte Personalpolitik zu entwickeln und die Arbeitswelten der Zukunft zu erproben. Insbesondere im Bereich Arbeitsorganisation & Personalführung werden neue Arbeitszeitmodelle entwickelt, geprüft und eingesetzt. Das betrifft beispielsweise Gleitzeit, Flexibilisierung

von Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Jobsharing Modelle, Arbeitszeitverkürzung und Wiederaufstockung bis hin zu diversen Angeboten des Mobilen Arbeitens und des Home-Office. Beratungen werden in vier Handlungsfeldern gefördert: Arbeitsorganisation & Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz.

8. Wie gedenkt der Senat auf Bundesebene auf eine bessere Unterstützung pflegender Angehöriger durch verbesserte Pflegezeitregelungen sowie die Einführung einer Lohnersatzleistung für Pflegende hinzuwirken?

Angehörige übernehmen teilweise umfangreiche Pflege- und Betreuungsaufgaben, die bis zu einer Rund-um-die-Uhr-Versorgung reichen können. Häufig werden pflegende Angehörige – und hier gerade Frauen, die die Mehrheit der pflegenden Angehörigen ausmachen – durch die Pflege- und Betreuungstätigkeit überdurchschnittlich beeinträchtigt. Erwerbstätigkeit ist dann meist nur noch eingeschränkt möglich. So kann keine eigenständige und armutsfeste Alterssicherung erwirtschaftet werden.

Um die Pflege eines Angehörigen zu organisieren, können sich – nach dem Pflegezeitgesetz – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem kurzfristigen Pflegefall zur Organisation der Pflege für zehn Tage (in Corona-Zeiten für 20 Tage) von der Arbeit freistellen lassen. In dieser Zeit haben diese Angehörigen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, eine Lohnersatzleistung, die über den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung finanziert wird.

In dem ersten Bericht des unabhängigen Beirats zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf² vom Juni 2019 spricht sich der Beirat für die Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes aus. Dies betreffe sowohl den Zeitraum der Freistellung als auch eine bessere finanzielle Absicherung. Das bisherige Darlehen solle möglichst zeitnah durch eine Lohnersatzleistung analog zum Elterngeld ersetzt werden.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Bundesministerium für Gesundheit und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurden von der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales (ASMK) am 26.11.2020 gebeten, eine Gesetzesänderung sehr zeitnah vorzubereiten, die schnellstmöglich die Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes mit dem Ziel umsetzt, dass eine steuerfinanzierte Lohnersatzleistung bei häuslicher Pflege sowie bei Sterbebegleitung – analog dem Elterngeld – eingeführt wird.

Eine geplante Bund-Länder-AG zur Stärkung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf konnte wegen der Corona-Pandemie nicht stattfinden.

Das Land Bremen ist 2021 Vorsitzland der ASMK. Schon in den vergangenen Jahren war das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Gegenstand der jährlichen Sitzungen. Das Vorsitzland hat die Möglichkeit, wichtige Themen durch eigene Anträge zentral zu positionieren. Die Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport wird sich in der

² Der Beirat besteht aus 21 Mitgliedern, die sich aus Vertreter:innen der fachlich betroffenen Interessenverbände, der Gewerkschaften, der Arbeitgeber, der Wohlfahrtsverbände und der Seniorenorganisationen sowie der sozialen und der privaten Pflege-Pflichtversicherung zusammensetzen. Des Weiteren gehören dem Beirat Wissenschaftler:innen, Vertreter:innen der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Jugend und Familie, der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales sowie der kommunalen Spitzenverbände an. Die Vorsitzende des Beirats ist die Medizinsoziologin und Gerontologin Professorin Dr. phil. Adelheid Kuhlmeier, stellvertretender Vorsitzender ist Professor Dr. Andreas Hoff. Die Mitglieder werden vom Bundesfamilienministerium berufen.

ASMK dafür einsetzen, dass sowohl die ausgesetzte Bund-Länder-AG als auch die steuerfinanzierte Lohnersatzleistung bei häuslicher Pflege sowie Sterbebegleitung eingeführt wird.

9. Wie viele Bedienstete des Landes haben seit dem Jahr 2015 Elternzeit in Anspruch genommen (bitte nach Geschäftsbereich, Jahr und Geschlecht aufschlüsseln)?

Für Bremen Stadt

Für diese Frage wurden alle Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen berücksichtigt, die seit dem 1. Januar 2015 bis zum einschließlich 1. November 2020 Elternzeit in Anspruch genommen haben. Um die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit personenscharf darstellen zu können, wurden auf das jeweilige Betrachtungsjahr verteilte Elternzeiten von Beschäftigten zusammengefasst. Seit dem Jahr 2015 steigt die Anzahl der Personen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, von insgesamt 711 bis zum Jahr 2019 auf 1.021 kontinuierlich an. Im Jahr 2020 sinkt die Anzahl auf 908 Personen, wobei aufgrund des oben genannten Auswertungstichtages zu berücksichtigen ist, dass das Auswertungsjahr 2020 nur 10 statt 12 Monate umfasst. Sowohl in der Kernverwaltung als auch in den Ausgliederungen sind seit dem Jahr 2015 die Frauenanteile an der Elternzeit gegenüber dem Jahr 2020 von 63,8 % auf 59,0 % bzw. von 68,6 % auf 64,2 % gesunken. In 2020 beträgt der Frauenanteil an der Elternzeit für Kernverwaltung und Ausgliederungen zusammen 60,2 %.

Bereich	Anzahl Geschlecht	Jahr					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kernverwaltung	Frauen	330	388	424	456	467	409
	Männer	187	209	237	279	294	284
	insgesamt	517	597	661	735	761	693
	Frauenanteil	63,8%	65,0%	64,1%	62,0%	61,4%	59,0%
Ausgliederungen	Frauen	133	147	156	160	173	138
	Männer	61	73	79	82	87	77
	insgesamt	194	220	235	242	260	215
	Frauenanteil	68,6%	66,8%	66,4%	66,1%	66,5%	64,2%
	Frauen insgesamt	463	535	580	616	640	547
	Männer insgesamt	248	282	316	361	381	361
	insgesamt	711	817	896	977	1.021	908
	Frauenanteil	65,1%	65,5%	64,7%	63,1%	62,7%	60,2%

Für Bremerhaven

Berücksichtigt sind alle Beschäftigten des Magistrats der Stadt Bremerhaven und der Beteiligungen, die im Zeitraum 01. Januar 2015 bis 31. Dezember 2020 Elternzeit in Anspruch genommen haben. Insgesamt erfolgt ein stetiger Anstieg. Bei den männlichen Beschäftigten ist dieser ab 2018 überproportional.

Bereich	Anzahl Geschlecht	Jahr					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Magistrat	Frauen	119	138	144	166	166	217
	Männer	41	42	44	56	62	68
	insgesamt	160	180	188	222	228	285
	Frauenanteil	74,4%	76,7%	76,6%	74,8%	72,8%	76,1%
Beteiligungen	Frauen	70	85	89	85	81	84
	Männer	7	9	8	9	8	9
	insgesamt	77	94	97	94	89	93
	Frauenanteil	90,9%	90,4%	91,8%	90,4%	91,0%	90,3%
Gesamt	Frauen	189	223	233	251	247	301
	Männer	48	51	52	65	70	77
	insgesamt	237	274	285	316	317	378
	Frauenanteil	79,7%	81,4%	81,8%	79,4%	77,9%	79,6%

10. Wie viele männliche und weibliche Bedienstete nutzen jetzt aktuell in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes in Bremen und Bremerhaven Elternzeit? Gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Behörden?

Für Bremen Stadt

In der folgenden Tabelle sind alle weiblichen und männlichen Beschäftigten der Kernverwaltung und der Ausgliederungen berücksichtigt, die im Jahr 2020 bis einschließlich zum Stichtag 1. November 2020 Elternzeit in Anspruch genommen haben. Da aufgrund der Datensystematik eine Auswertung nach einzelnen Behörden nicht in jedem Fall möglich ist, wurde stattdessen eine Differenzierung nach Produktplänen vorgenommen. Aus Datenschutzgründen werden nur diejenigen Produktpläne einzeln aufgeführt, in denen die Einzelwerte mindestens sechs Personen betragen.

Insgesamt haben im Jahr 2020 908 Beschäftigte (davon 547 Frauen und 361 Männer) Elternzeit in Anspruch genommen. In der Kernverwaltung waren es insgesamt 693 Beschäftigte (davon 409 Frauen und 284 Männer), in den Ausgliederungen insgesamt 215 Beschäftigte (davon 138 Frauen und 77 Männer). In der Kernverwaltung wird Elternzeit vorwiegend im Produktplan Inneres bei der Polizei und der Feuerwehr und im Produktplan Bildung in den Schulen wahrgenommen. Bei der Polizei und der Feuerwehr sind überproportional viele Männer beschäftigt, so dass der Produktplan Inneres als einziger mehr Männer (107) als Frauen (64) in Elternzeit aufweist. In den Schulen dagegen arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer, was sich im Produktplan Bildung auch in der höheren Anzahl von 194 Frauen gegenüber 102 Männern, die Elternzeit wahrnehmen, widerspiegelt.

Bereich	Produktplan	Anzahl Beschäftigte in Elternzeit 2020		
		Frauen	Männer	gesamt
Kernverwaltung	Inneres	64	107	171
	Justiz	36	18	54
	Bildung	194	102	296
	Soziales	32	14	46
	Klima, Umwelt etc.	11	10	21
	Finanzen (inkl. allgemeine Finanzen)	48	20	68
	übrige Produktpläne	24	13	37
Kernverwaltung gesamt		409	284	693
Ausgliederungen	Sonderhaushalte	70	55	125
	Eigenbetriebe, Anstalten und Stiftungen ö. R.	68	22	90
Ausgliederungen gesamt		138	77	215
Kernverwaltung und Ausgliederungen gesamt		547	361	908

Für Bremerhaven

Dargestellt sind die aktuellen Elternzeiten zum 30.11.2020. Eine differenzierte Darstellung erfolgt nur, soweit im entsprechenden Bereich mehr als 6 Fälle vorhanden sind.

Bereich	Verwaltungsbe- reich	Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit 2020		
		Frauen	Männer	gesamt
Magistrat	Allgemeine Verwaltung	14	kumuliert	
	Bauverwaltung	kumuliert	kumuliert	
	Feuerwehr	kumuliert	18	18
	Polizei	12	10	22
	Schulen	96	26	122
	Seestadt Immobilien	kumuliert	kumuliert	
	Soziales/Gesundheit	74	kumuliert	
	Stadttheater	11	kumuliert	
	kumulierte Bereiche	10	14	24
Beteiligun- gen		16	6	22
	insgesamt	233	74	208

11. Welche Maßnahmen sind aus Sicht des Senates geeignet, um den Anteil der in Elternzeit befindlichen Männer im Land Bremen zu erhöhen und welche durchschnittliche Dauer hat die Elternzeit bei männlichen und weiblichen Beamten im Land Bremen im Vergleich?

Aufgrund der inhaltlichen Nähe der Fragestellung bezogen auf die Dauer der Elternzeit werden die Fragen 11 und 17 zusammen beantwortet.

Für Bremen Stadt

Damit mehr Männer Elternzeit in Anspruch nehmen, ist eine größere gesellschaftliche Akzeptanz erforderlich sowie veränderte Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen über die Verteilung der Sorgearbeit. Dabei sind beide Seiten – Frauen wie Männer – gefordert, ihre bisherigen Haltungen und tradierte Rollenbilder in Frage zu stellen. Der Senat kann Impulse und Anstöße dazu geben.

Dies kann für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst über entsprechende Fortbildungsangebote geschehen, die es bereits im Fortbildungsprogramm gibt. Darüber hinaus ist eine gezielte Ausgabe von Informationsmaterialien über Möglichkeiten der Elternzeit denkbar, wenn in Personalstellen Schwangerschaften angezeigt werden. In Jahresgesprächen können – insbesondere bei jungen Männern – Vorstellungen zur zukünftigen Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit thematisiert und von Vorgesetzenseite signalisiert werden, dass Elternzeit von Männern arbeitgeberseitig unterstützt wird.

Für die Beantwortung der Fragen 11 und 17 wurden – anders als in Frage 9 und 10 - personenunabhängige Fallanzahlen gezählt. Da weder Daten über die Anzahl der Kinder vorliegen noch für welches Kind die Elternzeit in Anspruch genommen wurde, kann somit eine Person auch mehrere über den Betrachtungszeitraum verteilte Elternzeiten angetreten haben. Nur nahtlos ineinander übergehende bzw. verlängerte Elternzeiten wurden hierbei zu einem Fall zusammengefasst. Für die Berechnung der durchschnittlichen Dauer der Elternzeit sind nur genommene Elternzeittage (Kalendertage) bis zum Stichtag 01.11.2020 berücksichtigt.

Im Zeitraum 01.01.2015 bis einschließlich 01.11.2020 wurden in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen zusammen 5.393 angetretene Elternzeiten als Vorgangs- bzw. Fallzahlen gezählt. Von den 5.393 angetretenen Elternzeitfällen stammen 3.214 (59,6 %) von Frauen und 2.179 (40,4 %) von Männern. 3.344 Elternzeitfälle entfallen auf die Gruppe der Beam:tinnen, dies entspricht 62,0 %. Darunter befinden sich 1.907 (57,0 %) Elternzeitfälle von Frauen und 1.437 (43,0 %) von Männern.

Beamtinnen haben im Zeitraum 01.01.2015 bis einschließlich 01.11.2020 insgesamt 583.047 Elternzeittage (Kalendertage) in Anspruch genommen. Bezogen auf die Fallanzahl sind dies durchschnittlich 305,7 Tage pro Elternzeitfall. Verbeamtete Männer in Elternzeit verbringen im gleichen Zeitraum deutlich weniger Kalendertage in Elternzeit. Hier wurden insgesamt 78.081 Elternzeittage gezählt, was einem Durchschnitt von 54,3 Kalendertagen pro Elternzeitfall entspricht.

Bereich	Produktplan	Anzahl Beschäftigte in Elternzeit 2020		
		Frauen	Männer	gesamt
Kernverwaltung	Inneres	64	107	171
	Justiz	36	18	54
	Bildung	194	102	296
	Soziales	32	14	46
	Klima, Umwelt etc.	11	10	21
	Finanzen (inkl. allgemeine Finanzen)	48	20	68
	übrige Produktpläne	24	13	37
Kernverwaltung gesamt		409	284	693
Ausgliederungen	Sonderhaushalte	70	55	125
	Eigenbetriebe, Anstalten und Stiftungen ö. R.	68	22	90
Ausgliederungen gesamt		138	77	215
Kernverwaltung und Ausgliederungen gesamt		547	361	908

Für Bremerhaven

Berücksichtigt sind die im Zeitraum 01. Januar 2015 bis Dezember 2020 angetretenen Elternzeiten beim Magistrat der Stadt Bremerhaven. Durchgehende Zeiten werden, unabhängig von der Anzahl der zugrundeliegenden Anträge, als eine Elternzeit gewertet.

Anzahl angetretene Elternzeitfälle im Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2020			
Magistrat	Gesamt	weilich	männlich
Fallzahl	1.263	950	313
darunter			
Beamt:innen	468	264	204

Anzahl und Durchschnitt der Elternzeiten (in Kalendertagen) im Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2020			
Beamt:innen	Gesamt	weiblich	männlich
genommene Elternzeit in Kalendertagen	112.914	100.955	11.959
durchschnittlich genommene Elternzeit in Kalendertagen	241,3	382,4	58,6

12. Was unternimmt der Senat konkret, damit Väter in Bremen und Bremerhaven noch mehr Elternzeit nutzen und das Basisgeld, ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus beantragen?

In den ausführlichen Beratungsgesprächen in den kommunalen Elterngeldstellen der Freien Hansestadt Bremen wird stets auf die Möglichkeiten und Vorteile der Nutzung des Elterngeldes durch beide Elternteile hingewiesen.

Beworben wird das Elterngeld mit Mitteln des Bundes, da es sich um eine Bundesleistung handelt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellt Werbematerialien, wie Broschüren, Plakate oder Flyer zur Verfügung, die in den kommunalen Elterngeldstellen ausgelegt oder ausgehangen werden.

Außerdem ist die Broschüre „Mannomann. Wegweiser für Väter und Männer in Bremen“ von der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport herausgegeben worden. Neben vielen Anlaufstellen und Hinweisen, werden dort explizit Männer über ihre Möglichkeiten informiert, Elternzeit und Elterngeld zu beantragen.

13. Wie viele Frauen und Männer haben jeweils (in Prozent auf die Gesamtbeantragung) in Bremen und Bremerhaven Elterngeld und ElterngeldPlus seit 2015 beantragt (bitte nach Jahren und Kommunen aufschlüsseln)?

Die Anzahl von sowohl Frauen als auch Männern, die Elterngeld bezogen haben, hat sich in Bremen und Bremerhaven von 2016 bis 2019 fast verdoppelt. In Bremen ist der Anstieg bei den Männern überdurchschnittlich.

Tabelle: Elterngeldbezug 2016-2019; Geschlecht und Art der Inanspruchnahme (für das Jahr 2015 liegt keine statistische Auswertung zu der Fragestellung vor)

Bremen, kreisfreie Stadt									
		2016		2017		2018		2019	
männlich	ohne Elterngeld Plus	1.211	18%	2.027	18%	2.241	18%	2.313	18%
	mit Elterngeld Plus	168	2%	371	3%	469	4%	520	4%
	insgesamt	1.379	20%	2.398	21%	2.710	22%	2.833	22%
weiblich	ohne Elterngeld Plus	4.275	62%	6.345	57%	6.495	52%	6.693	52%
	mit Elterngeld Plus	1.212	18%	2.485	22%	3.186	26%	3.431	26%
	insgesamt	5.487	80%	8.830	79%	9.681	78%	10.124	78%
insgesamt	ohne Elterngeld Plus	5.486	80%	8.372	75%	8.736	71%	9.006	70%
	mit Elterngeld Plus	1.380	20%	2.856	25%	3.655	29%	3.951	30%
	insgesamt	6.866	100%	11.228	100%	12.391	100%	12.957	100%

Bremerhaven, kreisfreie Stadt									
		2016		2017		2018		2019	
männlich	ohne Elterngeld Plus	185	11%	302	12%	288	11%	270	10%
	mit Elterngeld Plus	11	1%	28	1%	44	2%	39	1%
	insgesamt	196	12%	330	13%	332	12%	309	12%
weiblich	ohne Elterngeld Plus	956	57%	1.337	52%	1.358	50%	1.350	50%
	mit Elterngeld Plus	523	31%	904	35%	1.038	38%	1.025	38%
	insgesamt	1.479	88%	2.241	87%	2.396	88%	2.375	88%
insgesamt	ohne Elterngeld Plus	1.141	68%	1.639	64%	1.646	60%	1.620	60%
	mit Elterngeld Plus	534	32%	932	36%	1.082	40%	1.064	40%
	insgesamt	1.675	100%	2.571	100%	2.728	100%	2.684	100%

14. Wie hat sich die Bezugsdauer (in Monaten) von Müttern und Vätern im Vergleich des Elterngelds und des ElterngeldPlus seit dem Jahr 2015 in Bremen und Bremerhaven entwickelt (bitte nach Jahren und Kommunen aufschlüsseln)?

Insgesamt zeigt sich sowohl für Bremen als auch Bremerhaven ein leichter Anstieg der Bezugsmonate des Elterngeldes. In Bremen ist die Bezugsdauer bei Vätern seit 2016 kontinuierlich gestiegen. Insbesondere der Anstieg beim ElterngeldPlus hat zu hierzu beigetragen.

Tabelle: Durchschnittliche voraussichtliche Elterngeld-Bezugsdauer in Monaten für 2016 – 2019 (für das Jahr 2015 liegt keine statistische Auswertung zu der Fragestellung vor):

		2016	2017	2018	2019
Bremen, kreisfreie Stadt					
männlich	ohne Elterngeld Plus	4,1	4,1	4,1	4,2
	mit Elterngeld Plus	10,2	10,4	11,1	11,4
	Insgesamt	4,9	5,1	5,3	5,5
weiblich	ohne Elterngeld Plus	11,5	11,6	11,5	11,5
	mit Elterngeld Plus	20,2	20,1	20,1	19,8
	Insgesamt	13,4	14,0	14,4	14,3
insgesamt	ohne Elterngeld Plus	9,9	9,8	9,6	9,6
	mit Elterngeld Plus	19,0	18,8	19,0	18,7
	Insgesamt	11,7	12,1	12,4	12,4

Bremerhaven, kreisfreie Stadt					
männlich	ohne Elterngeld Plus	4,5	4,4	4,3	3,8
	mit Elterngeld Plus	13,2	11,6	11,6	12,1
	Insgesamt	5,0	5,0	5,3	4,8
weiblich	ohne Elterngeld Plus	11,5	11,7	11,7	11,6
	mit Elterngeld Plus	22,0	21,9	21,7	21,7
	Insgesamt	15,2	15,8	16,0	16,0
insgesamt	ohne Elterngeld Plus	10,4	10,4	10,4	10,3
	mit Elterngeld Plus	21,8	21,6	21,3	21,4
	Insgesamt	14,0	14,4	14,7	14,7

15. Teilt der Senat die Auffassung, dass sich die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten tendenziell nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Frauen auswirken?

Es ist zu unterscheiden zwischen Tarifbeschäftigten und Beamt:innen.

a) Tarifbeschäftigte

Die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten spielte nur bis zum 31. Oktober 2006 im Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) für die Beschäftigten der Freien Hansestadt Bremen eine Rolle, da etwaige Höhergruppierungen aufgrund eines Bewährungsaufstieges gegebenenfalls hinausgeschoben wurden oder unter Umständen unterblieben. Der BAT wurde zum 1. November 2006 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ersetzt und Bewährungsaufstiege wurden im TV-L generell nicht mehr vereinbart. Etwaige Bewährungszeiten hatten ausschließlich für übergeleitete Beschäftigte noch in der Übergangszeit bis zur Einführung der Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012 eine Bedeutung. Innerhalb dieser langen Übergangszeit dürften die meisten übergeleiteten Beschäftigten von etwaigen Bewährungsaufstiegen noch profitiert haben. In der Entgeltordnung zum TV-L sind dann die meisten Bewährungsaufstiege durch entsprechende höhere Eingruppierungen berücksichtigt worden, so dass es dann für alle übergeleiteten und neueinstellten Beschäftigten regelmäßig nicht mehr darauf ankam, ob etwaige Bewährungszeiten zurückgelegt wurden.

Die Frage, ob sich die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten tendenziell nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Frauen auswirkt, kann sich deshalb im Rahmen des neuen Tarifrechts nicht mehr stellen. Versteht man unter dem beruflichen Werdegang von Frauen nicht nur Bewährungsaufstiege bei unveränderter Tätigkeit, sondern in erster Linie eine Beschäftigung mit tariflich höher zu bewertenden Aufgaben, kann diese Frage auch für die Vergangenheit verneint werden, weil sich die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten schon bisher kraft Tarifautomatik nach der von ihnen jeweils nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit gerichtet hat. Eine Konkurrenz bei der Bewerbung um höherwertige Tätigkeiten mit Beschäftigten, die keine längere Unterbrechung ihrer beruflichen Tätigkeit aufweisen, lässt sich letztlich allerdings nicht ausschließen.

b) Beamt:innen

Die Wahrnehmung von Elternzeit kann, je nach Ausgestaltung der Elternzeit, Auswirkung auf den Zeitpunkt der Umwandlung des Beamtenverhältnisses auf Probe in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und auf das Erreichen einer Beförderung der Beamt:innen haben. Die beamtenrechtlichen Regelungen sind jedoch so ausgestaltet, dass die Auswirkungen relativ gering sind und zu dem berechtigten Interesse des Dienstherrn an einer

hinreichenden Bewertung der von den Beamt:innen gezeigten Leistungen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist nicht ausschließlich in Form einer „Beurlaubung“, d.h. ohne Anspruch auf Dienstbezüge, möglich. Während der Elternzeit kann Teilzeit von Beamt:innen im Umfang von höchstens 30 und mindestens 10 Stunden wöchentlich gearbeitet werden. Die Wahrnehmung von Elternzeit in Teilzeit führt dazu, dass sie keine oder nur geringe Auswirkung auf Bewährungszeiten hat.

Bewährungszeiten müssen von Beamt:innen zu Beginn der Beamtenlaufbahn und für Beförderungen abgeleistet werden. Die Beamt:innen müssen regelmäßig zu Beginn ihrer Laufbahn eine dreijährige Probezeit ableisten, bevor sie Beamt:innen auf Lebenszeit werden können. Während der Probezeit müssen sich die Beamt:innen für die jeweilige Beamtenlaufbahn bewähren.

Vor Beförderungen ist von den Beamt:innen ihre Eignung für das höhere Amt in einer Erprobungszeit nachzuweisen, auch hier müssen sie sich also „bewähren“. Darüber hinaus werden sog. Ämter mit leitender Funktion (z.B. Amtsleitungen) nur dann auf Dauer übertragen, wenn sich Beamt:innen in einer regelmäßig zweijährigen Probezeit bewährt haben.

Elternzeit die in Teilzeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (20 Stunden/ Woche) wahrgenommen wird, hat bereits keine Auswirkungen mehr auf die Bewährungszeiten. Unterhäufige Teilzeit, die nur von einem geringen Anteil der Beamt:innen und mit abnehmender Tendenz wahrgenommen wird, wird noch in ihrem Verhältnis zur hälftigen Teilzeit, also für die Beamt:innen günstigen Umfang, angerechnet. Auf die Probezeit der Leitungsämter hat unterhäufige Teilzeit keine Auswirkung.

Die ZGF, deren Mitarbeiterinnen dazu Einzelfälle bekannt sind, und die SGFV teilen die Auffassung, dass sich die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten von Beamt:innen tendenziell nachteilig auf ihren beruflichen Werdegang auswirkt. Besonders betroffen davon seien immer noch Frauen, da Männer weniger Elternzeit in Anspruch nehmen.

16. In welchem Umfang sind in Bremen Frauen im Vergleich zu Männern davon betroffen, dass bei der Überleitung vom BAT zum T-VL aufgrund der geltenden Fristen ein Bewährungsaufstieg wegen vorangegangener Inanspruchnahme von Elternzeit nicht mehr stattfindet?

Für Bremen Stadt

Nach der Überleitung vom BAT in den TV-L am 1. November 2006 galten – abgesehen von etwaigen Bewährungsaufstiegen – die bisherigen Eingruppierungsregelungen des BAT zunächst weiter. Bis zum Inkrafttreten der neuen Eingruppierungsregelungen in der Entgeltordnung zum TV-L am 1. Januar 2012 gab es für die übergeleiteten Beschäftigten Übergangsregelungen zum Nachholen etwaiger Bewährungsaufstiege. In Anbetracht der langen Übergangszeit dürfte es bei Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum TV-L regelmäßig kaum noch Fälle gegeben haben, die von einem im BAT möglichen Bewährungsaufstieg nicht mehr profitieren konnten. Mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum TV-L gab es in den Eingruppierungskonstellationen mit früheren Bewährungsaufstiegen für die meisten (übergeleiteten und neueinstellten) Beschäftigten ohnehin verbesserte Eingruppierungen im TV-L.

Eine detaillierte Beantwortung dieser Frage würde für alle personalverwaltenden Dienststellen der Freien Hansestadt Bremen eine händische Ermittlung der Eingruppierungskonstellationen aller am 1. November 2006 vom BAT in den TV-L übergeleiteten Beschäftigten bedeuten und demnach einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand darstellen.

Für Bremerhaven

Die Angestellten der Stadt Bremerhaven sind mit Wirkung vom 01.10.2007 vom BAT/TdL in das neue Tarifrecht übergeleitet worden. Die Lehrkräfte sind zu diesem Zeitpunkt in den TV-L, alle anderen Angestellten in den TVöD/VKA übergeleitet worden. Die Fristen für die Geltendmachung von Bewährungsaufstiegen sind von den Tarifvertragsparteien mehrfach verlängert worden. Für den Bereich TVöD ist die Frist letztmalig bis zum 31.12.2016 verlängert worden, da am 01.01.2017 die Entgeltordnung zum TVöD in Kraft getreten ist. In der Folge wurden in der Zeit vom 01.10.2007 bis zum 31.12.2016 anstehende Bewährungsaufstiege berücksichtigt. Es ist daher nahezu ausgeschlossen, dass sich aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit (gegebenenfalls für mehrere Kinder) ein zustehender Bewährungsaufstieg nicht mehr ausgewirkt hat.

Bei den Lehrkräften kommen Bewährungszeiten nur bei den sogenannten Nichterfüllern zur Anwendung. Eine Geltendmachung war möglich, sofern am 01.11.2006 die Hälfte der Mindestdauer für einen Bewährungsaufstieg erfüllt war. Welche und ob Beschäftigte wegen der vorangegangenen Inanspruchnahme von Elternzeit bis zum 31.10.2006 die Hälfte der Bewährungszeit nicht erfüllt hatten, ist heute nicht mehr zu ermitteln. Wegen des eingeschränkten Personenkreises, der von dieser Möglichkeit überhaupt erfasst ist, ist es auch für Lehrkräfte nahezu ausgeschlossen, dass sich aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit (gegebenenfalls für mehrere Kinder) ein zustehender Bewährungsaufstieg nicht mehr ausgewirkt hat.

17. Welche durchschnittliche Dauer hat die Elternzeit bei männlichen Beamten in Bremen und Bremerhaven?

Siehe Frage 11.

18. Wie werden die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit und aus sonstigen Gründen in den Landesbehörden vertraglich umgesetzt (Änderungsvertrag, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, o.Ä.)?

Nach den Maßgaben zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung wird Teilzeitbeschäftigung in den Landesbehörden und der Stadt Bremerhaven je nach Verlangen, soweit es den dienstlichen Belangen nicht entgegensteht, versucht zu ermöglichen. Mit Beschäftigten, die während der Elternzeit einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von höchstens 30 Wochenstunden nachgehen wollen, wird die arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages bzw. des Dienstverhältnisses vereinbart. Das bestehende Arbeitsverhältnis/Dienstverhältnis wird mithin befristet für die Dauer der Elternzeit geändert. Beschäftigte müssen dies dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitteilen. Mit Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers kann die Beschäftigung während der Elternzeit auch bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt werden.

19. Wie viele Bremer Eigenbetriebe, Verwaltung und Senatorischen Behörden und Fraktionen galten vor der Pandemie (Februar 2020) als familienfreundlich (mit entsprechendem Zertifikat)?

Insgesamt sind 13 Eigenbetriebe, Dienststellen, senatorische Behörden und Fraktionen als familienfreundlich zertifiziert.

Drei Dienststellen bzw. senatorische Behörden haben eine Zertifizierung durch das „Audit Beruf und Familie“ der Hertie Stiftung, die Hochschule Bremen und die Universität Bre-

men ist ebenfalls durch dieses Audit zertifiziert. Vier Dienststellen bzw. senatorische Behörden sind zertifiziert mit dem Bremer Siegel „Ausgezeichnet Familienfreundlich“. Eine senatorische Behörde gehört darüber hinaus dem Unternehmensverbund „Erfolgsfaktor Familie“ an.

Zwei Eigenbetriebe sind als familienfreundlich zertifiziert. Ein Eigenbetrieb besitzt das Zertifikat „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung.

Eine Fraktion ist zertifiziert und befindet sich derzeit in der Re-Zertifizierung.

Der Magistrat der Stadt Bremerhaven, einschließlich seiner Wirtschafts- und Eigenbetriebe, ist seit 2007, die Ortspolizeibehörde Bremerhaven seit 2005, mit dem Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet.

20. Wie viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Eigenbetriebe, Verwaltung und Senatorischen Behörde befinden sich in Teilzeitarbeitsverhältnissen (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht und nach dem Stand aus Februar und dem aktuellen Stand)?

Für Bremen Stadt:

Für diese Frage wurden ausschließlich teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen (ohne Baamt:innen) der Kernverwaltung und der Ausgliederungen berücksichtigt, die zu den Stichtagen 1. Februar sowie 1. November 2020 anwesend und z.B. nicht in Elternzeit oder aus anderen Gründen beurlaubt waren. Beschäftigte in Altersteilzeit sind ebenfalls nicht in den Daten enthalten.

Insgesamt hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in der Kernverwaltung und in den Ausgliederungen von 6.437 im Februar 2020 auf 6.636 im November 2020 erhöht. In der Kernverwaltung hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten dabei von 2.398 auf 2.606 erhöht, in den Ausgliederungen dagegen von 4.039 auf 4.030 leicht verringert.

Innerhalb der Kernverwaltung ist der höchste Anstieg von 124 auf 250 Teilzeitbeschäftigten bei den übrigen Produktplänen zu verzeichnen. Dies ist vornehmlich auf die Einstellung von Beschäftigten in Verbindung zu „Corona-Maßnahmen“ zurückzuführen.

Innerhalb der Ausgliederungen gab es von Februar bis November 2020 keine maßgebliche Veränderung von Teilzeitbeschäftigung.

Bereich	Produktplan	Anzahl Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen					
		Februar 2020			November 2020		
		Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Kernverwaltung	Inneres	185	23	208	194	29	223
	Justiz	178	12	190	171	10	181
	Bildung	716	118	834	730	139	869
	Kultur	36	20	56	37	14	51
	Soziales	369	69	438	378	71	449
	Gesundheit und Verbraucherschutz	144	20	164	152	25	177
	Klima, Umwelt etc.	149	45	194	149	42	191
	Finanzen (inkl. allg. Finanzen)	161	29	190	180	35	215
	übrige Produktpläne	110	14	124	190	60	250
Kernverwaltung gesamt		2.048	350	2.398	2.181	425	2.606
Ausgliederungen	Sonderhaushalte	1.119	556	1.675	1.123	541	1.664
	Eigenbetriebe	1.492	226	1.718	1.501	228	1.729
	Anstalten des öffentlichen Rechts	538	65	603	524	70	594
	Stiftungen des öffentlichen Rechts	33	10	43	32	11	43
Ausgliederungen gesamt		3.182	857	4.039	3.180	850	4.030
Kernverwaltung und Ausgliederungen gesamt		5.230	1.207	6.437	5.361	1.275	6.636

Für Bremerhaven:

Berücksichtigt sind alle teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen zu den Stichtagen 01. Februar und 01. November 2020. Die Veränderungen liegen im Wesentlichen im Verwaltungsbereich Soziales/Gesundheit aufgrund der im Zuge der „Corona-Maßnahmen“ erfolgten Einstellungen.

Bereich	Verwaltungsbereich	Anzahl Teilzeitbeschäftigte					
		Februar 2020			November 2020		
		Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Magist-rat	Allgemeine Verwaltung	100	17	117	109	25	134
	Bauverwaltung	49	14	63	49	13	62
	Feuerwehr	7	6	13	6	8	14
	Polizei	35	kumuliert		37	kumuliert	
	Schulen	500	110	610	539	116	655
	Seestadt Immobilien	138	kumuliert		135	kumuliert	
	Soziales/Gesundheit	408	31	439	421	60	481
	Stadttheater	33	kumuliert		30	kumuliert	
	kumulierte Bereich		6	6		7	7
Beteili-gungen		844	107	951	759	99	858
Gesamt		2.114	291	2.199	2.085	328	2211

21. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bremer Eigenbetriebe wurden in den vergangenen zwölf Monaten befördert und wie viele freie Stellen, die vorher von Männern besetzt wurden, werden nun von Frauen besetzt?

Bei den Eigenbetrieben gab es innerhalb der letzten 12 Monate insgesamt 42 Beförderungen. 12 freie Stellen, die vorher von Männern besetzt wurden, werden nun von Frauen besetzt.

22. Wie viel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bremer Eigenbetriebe haben in den letzten zwölf Monaten eine Arbeitszeitreduzierung aufgrund der Pflege von Angehörigen beantrag (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

In den bremischen Eigenbetrieben haben innerhalb der letzten 12 Monate 16 Beschäftigte (15 weiblich, 1 männlich) eine Arbeitszeitreduzierung aufgrund der Pflege von Angehörigen beantragt.

23. Wie wird aktuell das soziale Quartiersmanagement in den Kommunen unterstützt und ausgebaut, um die Bedarfe ambulanter und teilstationärer Angebote in wohnortnähe für pflegebedürftige Personen und ihre Angehörige sicherzustellen?

Für Bremen Stadt:

Das soziale Quartiersmanagement hat derzeit keine Funktion bei der Sicherstellung von ambulanten und teilstationären Angeboten für pflegebedürftige Personen und ihre Angehörigen. Die Angebote der offenen Altenhilfe sind aber dezentral organisiert, so dass sie in allen Stadtteilen für die Bürger:innen über kurze Wege zugänglich sind. Eine besondere Rolle spielen in diesem Zusammenhang die 17 Dienstleistungszentren, die niedrigschwellige Unterstützungsleistungen insbesondere auch für pflegebedürftige Menschen anbieten. Die Mitarbeiter:innen der Dienstleistungszentren sind in den Stadtteilen gut vernetzt und haben über ihr Angebot hinaus eine wegweisende Funktion. Gleiches gilt für die Begegnungszentren für ältere Menschen sowie die Angebote der aufsuchenden Altenarbeit.

Für Bremerhaven:

Nach Mitteilung des Sozialamtes Bremerhaven ist im Jahr 2021 in Abstimmung mit der senatorischen Behörde geplant, das Angebot an niedrigschwelligen Betreuungs- und Unterstützungsangeboten gemäß § 45 c SGB XI in Bremerhaven auszubauen.

24. Welche konkreten Beratungs- und Unterstützungsangebote für Familien und Pflegende können stärker gebündelt und über eine landesweite Online-Plattformen und Apps zugänglich gemacht werden?

Der Senat plant die Einrichtung einer Pflegedatenbank, die Auskünfte über freie Plätze in der stationären Altenpflege gibt. In einem ersten Schritt soll diese Datenbank Beratungsinstitutionen wie Pflegestützpunkte und Sozialdienste im Gesundheitswesen in ihrer Tätigkeit unterstützen. In einem zweiten Schritt soll die Datenbank auch pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörigen die Möglichkeit bieten, sich übersichtlich über bestehende freie Plätze zu informieren.

Grundlegende Informationen für Familien, Pflegende sowie für pflegebedürftige Menschen finden sich auf der Internetseite der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, versehen mit entsprechenden Verlinkungen zu weiterführenden Informationen auf anderen Online-Plattformen.

Das Familiennetz Bremen hat auf seiner Webseite (www.familiennetz-bremen.de) vielfältige und umfassende Informationen für Familien – von der Schwangerschaft, über Elternschaft bis hin zu älteren Menschen und Pflege.

Das Sozialamt Bremerhaven begrüßt den vom Senat geplanten Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten verschiedener Sozialleistungsträger, der Wohlfahrtspflege und weiteren Organisationen im Bereich der Pflege über eine landesweite Online-Plattform.

25. Welche konkreten Projekte wurden in den letzten zwölf Monaten vom Senat angestoßen, um die Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf zu fördern?

Der Senat strebt an, in allen Arbeitsmarktförderungen die Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf zu berücksichtigen. So wurden z.B. in den letzten zwölf Monaten die Förderung von verschiedenen Sprachkursen und Berufsvorbereitungsangeboten für Mütter, insbesondere alleinerziehende, mit Migrationshintergrund in unterschiedlichen Stadtteilen in Bremen sowie in Bremerhaven begonnen.

Außerdem wurde im Bereich der Ausbildung berücksichtigt, dass alle Förderungen von Ausbildungsprojekten die Möglichkeit von Teilzeitausbildungen enthalten. Zudem wurde ein Projekt zum Thema geschlechteruntypische Ausbildung begonnen, welches diese Thematik stärker begleiten soll.

Dies steht neben den bereits laufenden Projekten und Förderungen des Senats, in denen bereits Sprachkurse mit Kinderbetreuung, unterschiedliche Beratungsangebote für Frauen und Alleinerziehende sowie Aktivierungs- und Vermittlungsangebote für Alleinerziehende enthalten sind.

Um die Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf stärker zu fördern, hat der Senat zusammen mit der RKW Bremen GmbH ein Konzept für eine Servicestelle Beruf und Familie entwickelt. Dieses soll in 2021 umgesetzt werden und wird seitens des Senats finanziell gefördert. Das Konzept sieht vor, dass Betrieben das professionalisierte und digitalisierte Qualitätssiegel „AUSGEZEICHNET FAMILIENFREUNDLICH“ und die damit verbundene Beratung angeboten werden. Dies beinhaltet eine Prüfung des Ist-Standes der Familienfreundlichkeit und die nachhaltige Weiterentwicklung von familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen.

Auf kommunaler Ebene wurden in Bremerhaven zusätzlich zu den bereits vorhandenen Maßnahmen insbesondere in den letzten zwölf Monaten im Rahmen der Personalentwicklung (Handlungsfeld 6) erste Umsetzungsschritte für Qualifizierungsmaßnahmen von langjährig Beschäftigten (hier sind insbesondere Frauen betroffen) für den mittleren Dienst initiiert.

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte das bewährte Kinderferienbetreuungsprogramm in Bremerhaven nicht angeboten werden; hier wurde seitens des Magistrats den Beschäftigten ein Online-Programm mit Ideen für verschiedene Aktionen vor Ort angeboten, die auch den Kooperationspartnern vor Ort zur Verfügung gestellt wurden. Im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde über verschiedene Online-Kurse informiert.

26. Welchen Stellenwert misst der Senat der Kinderbetreuung im Zuge der Entlastung von Frauen und Familien und der Gleichberechtigung der Geschlechter bei?

Neben der hohen Bedeutung von frühkindlichen Bildungsprozessen für die spätere lebenslange Bildungsbiografie und damit auch Überwindung von Bildungsarmut ist die Bereitstellung eines bedarfsgerechten Angebotes geeigneter Tagesbetreuung in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege für Familien und deren Kinder von herausragender Bedeutung. Eine möglichst passgenaue Kindertagesbetreuung ist eine grundlegende Voraussetzung, insbesondere Frauen und Alleinerziehenden eine entsprechende Berufstätigkeit zu ermöglichen und damit immer noch bestehende geschlechtsspezifische Rollenstrukturen überwinden zu helfen. Sie kann in besonderer Weise dazu beitragen, die Herausforderungen durch Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit in und außerhalb der Familie geschlechtsneutraler zu verteilen.

Der Senat beabsichtigt in der laufenden Legislaturperiode die Versorgungsquote für die unter-3-Jährigen auf 60 % in allen Stadtteilen zu erhöhen. Im Rahmen dieser aufholenden Entwicklung soll die Kindertagesbetreuung auch in Stadtteilen ausgebaut werden, in denen es bislang noch keine sehr hohe Doppelerwerbstätigkeitsquote gibt.

Außerdem wird für alle Kinder nach Vollendung des 1. Lebensjahres ab dem 01.08.2021 der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz auf 30 Wochenstunden erhöht. Damit wird eine Entlastung und Chancengerechtigkeit, z.B. zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit insbesondere für Frauen erreicht.

27. Welchen Stellenwert misst der Senat aktuell der Aufgabe der Schaffung flexibler und verlässlicher Kinderbetreuungsplätze bei, und welche Rolle spielen die freien Träger von Kitas und Betreuungseinrichtungen in diesem Prozess?

Der Senat misst der Schaffung flexibler und verlässlicher Angebote der Kindertagesbetreuung einen sehr hohen Stellenwert bei. Zu diesem Zweck ist deshalb in den letzten Jahren ein erheblicher Ausbau des Platzangebotes, weit über die ursprünglichen Bedarfsprognosen hinaus, umgesetzt worden. Ab dem Kitajahr 2021/2022 sollen zusätzlich weitere Angebote zur Flexibilisierung der Betreuungszeiten entwickelt werden. Entsprechende Angebote werden derzeit bereits von einigen Freien Trägern konzeptionell vorbereitet. Die generell gute Zusammenarbeit mit den Freien Trägern auf Basis des Sozialgesetzbuches VIII ist für die örtlichen Jugendämter unerlässlich.

28. Stimmt der Senat zu, dass durch die Schaffung neuer Betreuungsplätze durch freie Träger die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schneller erlangt werden kann und wie hat und wird er sich in Zukunft dafür einsetzen, dass es mehr freien Trägern gelingt, Betreuungsplätze zu schaffen? Wenn nein, warum nicht?

In Bremen und in der Stadtgemeinde Bremerhaven wird sowohl mit den öffentlichen Trägern und mit den anerkannten Trägern der Freien Jugendhilfe dafür Sorge getragen, dass Angebote geschaffen werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen. Beide Stadtgemeinden richten sich nach dem Gebot der Anerkennung von Anbietern als „Träger der Freien Jugendhilfe“. Jeder Träger hat die Möglichkeit hierzu einen Antrag auf Anerkennung bei den Jugendämtern zu stellen. In der Stadtgemeinde Bremen werden die grundsätzlichen Belange und Voraussetzungen für die Inbetriebnahme einer Einrichtung mit allen Multiplikatoren der institutionell geförderten Einrichtungen, der Elternvereine und des Eigenbetriebs KiTa Bremen erörtert. Angebote Freier Träger werden nach Maßgabe des SGB VIII vorrangig umgesetzt. Dennoch hat der öffentliche Träger KiTa Bremen in den letzten Jahren den größten Anteil an dem notwendigen Platzausbau getragen. Die Schnelligkeit der Umsetzung hängt von den baulichen und baurechtlichen Rahmenbedingungen ab. Hier sind private Investorenprojekte insbesondere dann zeitlich von Vorteil, wenn Kitas in Bestandsimmobilien geschaffen werden können.

29. Welchen Betreuungsumfang in Kindertageseinrichtungen hält der Senat für angemessen, damit beide Elternteile einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können?

Der Senat richtet sich nach dem Rechtsanspruch auf Tagesbetreuungen. Durch die Änderung des Ortsgesetzes zur Aufnahme von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege der Stadtgemeinde Bremen (Brem. AOG) zum 01.01.2021 ist der Tatbestand der Erwerbstätigkeit bei den Auswahlkriterien zur Vergabe für eine Kindertagesbetreuung explizit hervorgehoben worden. Zudem ist der Rechtsanspruch (in der Stadtgemeinde Bremen) zum 01.08.21 auch für den U3-Bereich (wie bislang schon im Ü3-Bereich) auf 30 Wochenstunden ausgeweitet worden. Da bei der bedarfsgerechten Gestaltung der Betreuungsverhältnisse auch Arbeits- und Wegezeiten der Eltern berücksichtigt werden, liegt die durchschnittliche Betreuungszeit bereits deutlich über diesem Mindestanspruch.

Elterlichen Bedarfen soll über flexible Angebote entsprochen werden. Neben dem Vorhandensein von Tagesbetreuungsplätzen besteht ein Anspruch von Eltern, auch Betreuung an Randzeiten abzudecken.

30. Plant der Senat den Wechsel von einem Betreuungszeit- zu einem Öffnungszeitenmodell, d.h. eine Betreuung die beispielweise zwischen 6 und 18 Uhr möglich ist?

Ein Öffnungszeitenmodell in Schulen ist derzeit nicht vorgesehen. Entsprechende Nachfragen nach Betreuungszeiten zwischen 06:00 Uhr und 18:00 Uhr seitens der Erziehungsberechtigten liegen nur vereinzelt vor. Diesbezüglich werden mit den betroffenen Schulen lösungsorientierte Alternativen kommuniziert.

Für den Bereich der Kindertagesbetreuung vgl. Frage 27 und Frage 31.

31. Wie viele Kindertageseinrichtungen sind länger als 16 Uhr geöffnet, wie viele länger als 17 Uhr und gibt es ein quartiernahes Betreuungsangebot mit Übernachtung für Schichtdienstarbeitende oder in Krankheitsfällen von Alleinerziehenden?

Die Kitas in Bremerhaven und Bremen haben in der Regel Betreuungszeiten von 8 – 16 Uhr in (Mo. – Fr. täglich 8 Std., 6 Std. und 4,5 Std.) zusätzlich bieten die Einrichtungen pro Tag zwei Stunden Früh- und Spätdienst an. In Bremerhaven werden diese Zeiten nach Beteiligung der Elternschaft festgelegt, um dem tatsächlichen Bedarf zu entsprechen. Der überwiegende Teil der Einrichtungen hat somit Öffnungszeiten von 7 – 17 Uhr. Vereinzelt weichen diese Zeiten durch den Bedarf der Elternschaft hiervon ab, z. B von 6:30 – 16:30 Uhr. Einige wenige Einrichtungen bieten bereits weitergehende Öffnungszeiten an. Betreuungsbedarfe oberhalb der o.g. Zeiten werden in beiden Stadtgemeinden bei Bedarf aber insbesondere durch flankierende Angebote im Bereich der Kindertagespflege angeboten.

Siehe auch Antwort auf Frage 32.

32. Plant der Senat den Ausbau eines Betreuungs- und Unterstützungsangebotes wie es das Projekt Moki im Familienzentrum Hemelingen für diesen Stadtteil vorhält?

Das Landesprogramm Alleinerziehende beinhaltet das Ziel, flexible Angebote nach dem Vorbild von Moki in Hemelingen auf andere Stadtteile unter Berücksichtigung der Angebote von Tagesmüttern und -vätern auszuweiten. Im Zusammenhang mit der Flexibilisierung von Betreuungszeiten wird aktuell geprüft, ob die angebotenen Leistungen in Ergänzung institutioneller Angebote in ein Konzept zur Verbesserung der Randzeitenbetreuung eingebunden werden können.

Eine Ausschreibung zur Umsetzung von Modellvorhaben flexibler Betreuung durch die Träger zum Kindergartenjahr 2021/22 ist in Vorbereitung.

Der Senat hat gemeinsam mit dem Jobcenter der Stadt Bremen des Weiteren ein Modellprojekt zur flexiblen Kinderbetreuung/Notbetreuung geplant. Diese hochflexible Kinderbetreuungseinrichtung kann ganzjährig bedarfsgerecht geöffnet sein (mit Ausnahme der gesetzlichen Feiertage sowie Heiligabend und Silvester) und dies theoretisch 24 Stunden am Tag. Die Notfallbetreuung kann darüber hinaus bei Bedarf auf einen langen Arbeitstag oder Schichtdienste zugeschnitten werden, so dass keine weitere Betreuung, zum Beispiel am Abend oder in der Nacht beansprucht werden muss. Der Projektstart ist zeitnah geplant.

33. Ist dem Senat bekannt, dass es viele private Initiativen gibt, die Kinderbetreuungsplätze schaffen wollen, und wenn ja, wieso werden mit jenen Trägern keine unkomplizierten und unbürokratischen Lösungen verfolgt, die zu einer spürbaren Entlastung der Betreuung, und damit einen Teil zur Gleichberechtigung beitragen?

In der Stadtgemeinde Bremen ist ein sehr transparentes Verfahren zur politischen Beschlussfassung mit fachlicher Empfehlung der Verwaltung über Interessenbekundungen von allen (potenziellen) Trägern von Kindertagesbetreuungsangeboten etabliert worden. Ziel ist eine möglichst schnelle und unkomplizierte Schaffung von Betreuungsangeboten. Gleichwohl erfordern frühkindliche Bildungs-, Betreuungs- und Erziehungsprozesse eine besonders hohe Sorgfalt und Zuverlässigkeit der Träger sowie entsprechende räumliche und personelle Rahmenbedingungen. Diese sind auch von privaten Initiativen für alle betriebserlaubnispflichtigen Angebote (in der Regel alle regelmäßigen Angebote ab 10 Wochenstunden mit mehr als sechs Kindern) zu erfüllen.

Sofern private Initiativen Interesse an der Schaffung von Betreuungsplätzen anmelden, erfolgt hierzu eine gesetzlich vorgesehene Beratung durch die örtlichen Jugendhilfeträger. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind im Wesentlichen auf Bundes- und Landesebene geregelt.

In Bremerhaven wurden in 2020 zwei Anfragen bearbeitet. Im Ergebnis wurde durch die Initiativen das Vorhaben nicht weiterverfolgt. Interessenbekundungen in der Stadtgemeinde Bremen werden von Freien Trägern (auch wenn sie Teil privatgewerblicher Unternehmen sind) laufend bearbeitet und den politischen Gremien unmittelbar zur Beschlussfassung vorgelegt, wenn alle entscheidungsrelevanten Informationen eingegangen sind. Von neuen privaten Elterninitiativen liegen zurzeit keine Interessenbekundungen vor.

34. Wie viele Bremer Eigenbetriebe verfügen über eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung?

Kein Bremer Eigenbetrieb verfügt über eine betriebliche Kindertagesbetreuung.

35. Setzt sich der Senat für ein neues, wie oben beschriebenes Erwerbs- und Sorgemodell ein? Wenn ja wie und für welches konkrete Modell?

Mit der Einführung des Elterngeldes, ElterngeldPlus und der Partnerschaftsbonusmonate hat der Bund wichtige Schritte hin zu einer geschlechtergerechteren Aufteilung von Sorgearbeit vorgenommen. Gerade die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass es noch weiterer Unterstützung bedarf, um eine gerechte Aufteilung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit auch nachhaltig zu erreichen und die Familien hierbei nicht allein zu lassen. Die Einführung einer Familienarbeitszeit ist ein Lösungskonzept, das bundesweit stärker diskutiert werden soll. Das Konzept sieht vor, dass Eltern, die in einem Korridor von 28 bis 36 Wochenstunden arbeiten, ein Familiengeld von 300 Euro erhalten – 150 Euro pro Partner, bis zu 24 Monate lang, bis das Kind acht Jahre alt ist. Der Korridor von

28 – 36 Wochenstunden entspricht 80 – 90 Prozent der jeweils regulären Vollzeit. Er unterstützt Mütter und Väter darin, ihre Existenzen individuell zu sichern. Denn Teilzeiterwerbstätigkeit mit geringem Stundenumfang ist eine Ursache für Armutrisiken von Familien, vor allem von Frauen.

Im Rahmen der neuen Servicestelle Beruf und Familie soll außerdem das Konzept der NEUEN Vereinbarkeit, das gezielt auch Väter und Pflegende als Zielgruppen miteinbezieht, erprobt werden. Viele Eltern möchten sich die Erwerbs- und Sorgearbeit gleichberechtigt aufteilen, so dass zielgruppenspezifische Angebote entwickelt und Betriebe bei der Umsetzung begleitet werden sollen. Um eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben und die Beibehaltung von qualifizierten Fach- und Führungsaufgaben zu gewährleisten, sollen Ansätze wie die Einführung von vollzeitnaher Teilzeit bzw. kurzer Vollzeit (z.B. 30-35 Wo. Std.) erprobt werden. Unternehmen profitieren auf diese Weise vom wachsenden Fachkräftepotenzial und von der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern.

Gute Praxisbeispiele im Land Bremen zeigen, dass einzelne Betriebe bereits explizit Vereinbarkeitsangebote an Väter richten, indem sie Vätern aktiv Elternzeit anbieten, Arbeitszeitmodelle für Führungskräfte entwickeln, Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten oder Weiterbildungen und Wiedereinstiegsangebote für Beschäftigte in Elternzeit anbieten. Damit wird auf ein neues Erwerbs- und Sorgemodell gezielt, das alle Beschäftigte in den Blick nimmt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur auf die in den Betrieben beschäftigten Frauen beschränkt.

36. Setzt sich der Senat für das Splitten von Rentenpunkten ein? Wenn ja, wie?

Seit 2002 gibt es die Möglichkeit eines Splittens von Rentenpunkten. Die Grundlage dafür ist im § 120a SGB VI geregelt. Der Senat hat bisher keine Notwendigkeit gesehen, eine Veränderung dieser gesetzlichen Grundlage anzustreben.