

**Mitteilung des Senats vom 14. April 2009****Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen im Lande Bremen**

Die Fraktion der CDU hat unter Drucksache 17/743 eine Große Anfrage zu obigem Thema an den Senat gerichtet.

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

1. Wie hoch liegt das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Frauen, und wie hoch liegt das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Männern im Lande Bremen?

Nach den vierteljährlichen Erhebungen im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich ergaben sich in den Jahren 2007 und 2008 folgende durchschnittliche monatliche Bruttoeinkommen für Männer und Frauen (umgerechnet in Entgelte einer Vollzeitbeschäftigung) im Land Bremen:

Jahr	Männer	Frauen
2007	3703 €	2757 €
2008	3873 €	2867 €

Der Anteil der monatlichen Bruttoverdienste der Arbeitnehmerinnen betrug demnach 74 % der Bruttoverdienste der Arbeitnehmer.

2. Wie hat sich das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Frauen und von Männern in den vergangenen fünf Jahren entwickelt (bitte Auflistung nach Jahren)?

Da die Erhebungsmerkmale für die Verdiensterhebung ab dem Jahr 2007 geändert wurden, ist es für die vergangenen fünf Jahre nicht möglich, die Entwicklung der durchschnittlichen Bruttoeinkommen in den Jahren 2004 bis 2008 durchgängig darzustellen. In den Jahren vor 2007 wurden die monatlichen Bruttoverdienste der Arbeiter und Arbeiterinnen im „Produzierenden Gewerbe“ und der Angestellten im „Produzierenden Gewerbe, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, Kredit- und Versicherungsgewerbe“ gesondert erhoben.

Die durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdienste für Arbeiter und Arbeiterinnen im „Produzierenden Gewerbe“ im Land Bremen für die Jahre 2004 bis 2006 stellen sich wie folgt dar:

Jahr	Männer	Frauen
2004	2849 €	2033 €
2005	2881 €	2052 €
2006	2901 €	2063 €

Die Bruttoverdienste für Arbeiter haben sich im Zeitraum von 2004 bis 2006 um 1,8 % erhöht, während die der Arbeiterinnen um 1,5 % angestiegen sind. Die Bruttoverdienste der Arbeiterinnen betragen in diesem Zeitraum somit 71 % der entsprechenden Verdienste der Arbeiter.

Die durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdienste für Angestellte im „Produzierenden Gewerbe, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern, Kredit- und Versicherungsgewerbe“ im Land Bremen für die Jahre 2004 bis 2006 stellen sich wie folgt dar:

Jahr	Männer	Frauen
2004	3907 €	2643 €
2005	3940 €	2685 €
2006	4007 €	2728 €

Die Bruttoverdienste für männliche Angestellte haben sich im Zeitraum von 2004 bis 2006 um 2,6 % erhöht, während die der weiblichen Angestellten um 3,2 % angestiegen sind. Die Bruttoverdienste der weiblichen Angestellten betragen in diesem Zeitraum somit 68 % der entsprechenden Verdienste der männlichen Angestellten.

Die Entwicklung für einen Zeitraum von fünf Jahren lässt sich aus den bereits erwähnten statistisch-methodischen Gründen nicht bruchlos darstellen. Für die Jahre 2007 und 2008 wird daher auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

3. Wie hoch liegt die Quote der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Stadt Bremerhaven, und wie hoch liegt sie in der Stadtgemeinde Bremen?

Die vierteljährlichen Erhebungen im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich zu den monatlichen Bruttoeinkommen für Männer und Frauen enthalten nur Angaben, die sich auf das Land Bremen beziehen. Von daher liegen dem Senat keine Erkenntnisse vor, die Aussagen zu der Quote der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Stadt Bremerhaven und in der Stadtgemeinde Bremen erlauben.

4. In welchen Arbeitsbereichen und Branchen sind die Lohnunterschiede von Frauen und Männern im Lande Bremen besonders eklatant?

In den statistischen Berichten des Statistischen Landesamtes über die Arbeitnehmerverdienste im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich im Lande Bremen, 2. Quartal 2008, sind diverse Bereiche nach je Bruttomonatsverdiensten von Frauen und Männern dargestellt. Danach ergibt sich ein Verdienstabstand der Frauen zu den männlichen Arbeitnehmern von teilweise bis zu 50 %. Zu nennen wären exemplarisch Bereiche wie etwa Textilgewerbe (42 %), Recycling (48 %) oder Reisebüros und Reiseveranstalter (40 %). Für das Land Bremen dürften dabei eher der Bereich „Reisebüros und Reiseveranstalter“ von Bedeutung sein.

5. Gibt es im Lande Bremen Tarifverträge, und wenn ja, welche, deren Bestimmungen direkt und indirekt zur Folge haben, dass Frauen in Bezug auf ihr Arbeitsentgelt benachteiligt werden?

Dem Senat sind keine Tarifverträge im Land Bremen bekannt, die beim Entgelt zwischen Männern und Frauen unterscheiden und nach Geschlecht differenzierende Entlohnungen vorsehen. Es lassen sich in der Tarifvertragslandschaft daher keine spezifischen Arbeitsbereiche oder Branchen nennen, in denen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern festgestellt werden könnten.

Auch lässt sich nicht belegen, dass etwa diejenigen Tarifverträge, die besonders niedrige Stundenlöhne vorsehen, vornehmlich Frauen betreffen. Hierzu gehören beispielsweise die Tarifverträge aus dem Bereich der Floristik und des Frisörhandwerks, in denen üblicherweise Frauen beschäftigt sind. Ebenso gehören dazu aber auch die Branchen aus dem Wach- und Sicherheitsgewerbe, dem Kfz-Gewerbe oder dem Fleischerhandwerk im Land Bremen – Bereiche also, in denen typischerweise überwiegend Männer arbeiten.

Im Bereich des Ernährungsgewerbes – und hier des Bereichs „Schlachten und Fleischverarbeitung“ – betrug der Verdienstabstand der Frauen zu den Männern nach den statistischen Berichten des Statistischen Landesamtes ca. 15 % und lag damit nicht eklatant unter dem Männerverdienst.

Auch wenn dem Senat keine im Land Bremen geltenden Tarifverträge bekannt sind, die eine direkte Schlechterstellung von Frauen beim Arbeitsentgelt vorsehen, kann es indirekt allerdings dadurch zu Benachteiligungen kommen, dass Frauen beispielsweise weniger bezahlte Überstunden verrichten und/oder weniger Zulagen, z. B. für Schichtarbeit, erhalten als Männer. Auch kann im Arbeitsleben eine mittelbare Ungleichbehandlung entstehen, indem trotz geschlechtsneutraler Regelungen in Tarifverträgen in der betrieblichen Praxis falsche und Frauen schlechter stellende Eingruppierungen erfolgen. Im Einzelnen bedürfte es einer eingehenden Analyse, ob bestimmte Eingruppierungssysteme einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung standhalten. Dabei wäre auch die jeweilige Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie das Problem der sogenannten Niedrig- und Leichtlohngruppen zu berücksichtigen, von denen mehr oder weniger ausschließlich Frauen betroffen sind.

6. Welche Ursachen, die über die in der Einleitung genannten bekannten Ursachen hinausgehen, sieht der Senat für den überdurchschnittlichen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im Lande Bremen?

Dem Senat sind keine Gründe bekannt, die neben den bundesweit genannten Ursachen für die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern etwa als ein speziell bremisches Phänomen benannt werden könnten.

7. Welche Möglichkeiten sieht der Senat, die Ursachen für die Lohnunterschiede im Lande Bremen in Zukunft zu erforschen und zu benennen?

Da es sich bei den festzustellenden Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern um ein bundesweites Phänomen handelt, sollte nach Auffassung des Senats die notwendige Ursachenanalyse, einschließlich der Erhebung und Auswertung des entsprechenden statistischen Materials, vorrangig auf Bundesebene erfolgen.

Unabhängig davon weist der Senat jedoch auf eine Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerkammer Bremen und dem Statistischen Landesamt Bremen hin. Danach ist eine enge Zusammenarbeit bei der Darstellung und Analyse regionaler Beschäftigungsstrukturen sowie auf dem Gebiet der Arbeitsmarktentwicklung vorgesehen. Die Vertragsparteien haben dabei auch das Problem des Lohnabstands zwischen Frauen und Männern im Blick.

In der Anfang März 2009 begonnenen bremischen Auswertung des IAB-Betriebspanels, der Welle 2008, wird ein Schwerpunkt auf die Beschäftigungssituation von Frauen gelegt, die einen wesentlichen Einflussfaktor für Lohnunterschiede darstellt. Dabei wird z. B. die Qualifikationsstruktur der Tätigkeiten weiblicher Beschäftigter, der Einsatz von Frauen in Führungspositionen und die Einbeziehung von Frauen in betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen ebenso untersucht wie Verbreitung von Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in den Betrieben.

Darüber hinaus bietet die Verdienst- und die Beschäftigtenstatistik tief gegliedertes Datenmaterial zu den Löhnen und Gehältern von Frauen und Männern nach Branchen und Leistungsgruppen sowie zur Beschäftigtenstruktur von Frauen nach Wirtschaftsbereichen, Arbeitsumfang und Berufen, welches im Rahmen eines Forschungsauftrages näher analysiert werden könnte.

Darüber hinaus könnte das Berufswahlverhalten von Frauen sowie die Qualifizierung von Frauen in öffentlich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen untersucht werden.

8. Wie hoch liegt die Quote von weiblichen Führungskräften im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (bitte Aufschlüsselung nach Hierarchiegruppen)? Wie hoch liegt sie in den bremischen Gesellschaften?

Seit zehn Jahren berichtet der Senat der Bremischen Bürgerschaft im Abstand von zwei Jahren über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes im Lande Bremen. Einbezogen wurden bisher der Kernbereich (Personalhaushalte), die Sonderhaushalte, die Betriebe, die Stiftungen des öffentlichen Rechts, der Magistrat Bremerhaven, der Eigenbetrieb Bremerhavens sowie die sonstigen Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts. In Zukunft werden im

Rahmen dieser Berichterstattung auch die bremischen Gesellschaften dargestellt. Die letzte Berichterstattung erfolgte für das Jahr 2006, insoweit wird hierauf Bezug genommen.

Die Quote (Frauenanteile) weiblicher Führungskräfte im öffentlichen Dienst insgesamt betrug 24,7 % im Jahr 1998 und ist im Jahr 2006 auf 32,6 % angestiegen.

Die Quoten in den Hierarchiegruppen stellen sich in 2006 wie folgt dar:

- 38,3 % in der 1. Leitungsebene (Dienststellenleitung, Schulleitung, Geschäftsführung, etc.),
- 22,9 % in der 2. Leitungsebene (Abteilungsleitung, Fachbereichsleitung, Geschäftsbereichsleitung, etc.),
- 32,5 % in der 3. Leitungsebene (Referatsleitung, Sachgebietsleitung, Bereichsleitung, etc.)

Für die nächste Berichterstattung (2008) werden die Daten derzeit aufbereitet. Eine vorläufige Untersuchung im Kernbereich (Personalhaushalte) des Landes und der Stadtgemeinde Bremen (ca. 60 % aller Institutionen ohne Gesellschaften) ergibt eine Steigerung der Quoten der weiblichen Führungskräfte von 35,9 % aus 2006 auf 38,4 % in 2008, und zwar in etwa gleichmäßig verteilt auf alle Hierarchiegruppen:

- in der 1. Leitungsebene von 47,1 % auf 49,5 %,
- in der 2. Leitungsebene von 25,6 % auf 28,4 %,
- in der 3. Leitungsebene von 32,8 % auf 35,4 %.

Für die bremischen Gesellschaften liegen dem Senat zurzeit keine Angaben zu Quoten von weiblichen Führungskräften vor.

Diese Quoten werden erst zukünftig im Rahmen der Berichterstattung über die Umsetzung des LGG ermittelt und dargestellt. Eine Auswertung des Beteiligungsberichtes der Freien Hansestadt Bremen 2007 über die Gesellschaften des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie wesentliche Unterbeteiligungen Bremens ergeben einen Anteil weiblicher Führungskräfte

- in den Geschäftsführungen von 8,2 % und
- bei den Aufsichtsratsmitgliedern von 20,9 %.

9. Welche Angebote zur Fort- und Weiterbildung während der Elternzeit werden im Lande Bremen im öffentlichen Dienst und in den bremischen Gesellschaften vorgehalten? Wie gut werden diese Angebote von sich in Elternzeit befindenden Frauen und Männern angenommen (bitte Angaben in Quoten)?

Chancengleichheit ist seit Jahren ein wichtiges Thema in der bremischen öffentlichen Verwaltung. Das Ziel der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist daher in Bremen in zahlreiche Handlungsfelder des Personalmanagements eingebunden und wird ebenfalls in der strategischen und inhaltlichen Ausrichtung des Fortbildungsprogramms für die bremische öffentliche Verwaltung abgebildet.

Grundsätzlich können sich alle beurlaubten bzw. in der Elternzeit befindlichen Mitarbeiter/-innen des öffentlichen Dienstes des Landes und der Stadtgemeinde Bremen sowie des Magistrats Bremerhaven, einschließlich der Wirtschaftsbetriebe gemäß § 26 LHO, zu allen ressortübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen der Senatorin für Finanzen und des Magistrats entsprechend der Teilnahmevoraussetzungen kostenfrei anmelden.

Um auf neue oder veränderte Arbeitsinhalte kompetent vorbereitet zu sein und flexibel reagieren zu können bzw. um den Wiedereinstieg zu erleichtern, wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen auch während der Phase der Beurlaubung (Elternzeit) von den Dienststellen generell unterstützt und gefördert.

Spezielle Angebote wurden in den vergangenen Jahren für weibliche Beschäftigte mit der Veranstaltung „Rückkehr aus der Beurlaubung“ und ab diesem Jahr

auch gezielt für Männer mit dem Seminar „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Thema auch für Männer“ vorgehalten. Die beurlaubten Beschäftigten werden in der Regel zeitgleich mit der Veröffentlichung der Fortbildungsprogramme über die neuen Angebote informiert.

Programmübergreifende quantitative Auswertungen über den Besuch von Fortbildungsveranstaltungen durch beurlaubte Beschäftigte können nicht generiert werden, da dafür die datentechnischen Voraussetzungen fehlen.

Für die bremischen Gesellschaften liegen dem Senat zurzeit keine Angaben vor.

10. Welche gemeinsamen Initiativen zwischen Landesregierung und Privatwirtschaft zur Angleichung der Gehälter zwischen Frauen und Männern gibt es im Lande Bremen, und wie können diese ausgebaut und verbessert werden?

Gemeinsame Initiativen zwischen Landesregierung und Privatwirtschaft zur Angleichung der Gehälter zwischen Frauen und Männer im Lande Bremen gibt es derzeit nicht. Nach Auffassung des Senats sind hier vorrangig die Tarifvertragsparteien gefordert. Von daher begrüßt der Senat alle daraufhin ausgerichteten Anstrengungen der Tarifvertragsparteien, die auf einen Abbau bestehender Ungleichheiten ausgerichtet sind. Insbesondere begrüßt der Senat Initiativen auf betrieblicher Ebene zu Frauenförderplänen.

11. Wie bewertet der Senat die Einführung von Gehalts- und Lohnaudits, die als Selbsttestinstrument für Unternehmen dienen können?

Am 19. März 2009 hat die Bundesfamilienministerin das Instrument Logib-D (Lohngleichheitsinstrument des Bundes in Deutschland) zur Überprüfung der Lohngleichheit vorgestellt. Dieser Selbsttest ermöglicht es Unternehmen zu prüfen, ob es deutliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Das Instrument befindet sich zurzeit in der Pilotphase und wird von vier Unternehmen getestet. Da es bislang nicht öffentlich zugänglich ist, ist eine Bewertung zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.