

**Mitteilung des Senats vom 2. Februar 2022**

**22. Bericht der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau an die Bürgerschaft (Landtag) über die Tätigkeit vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2019**

Der Senat nimmt den 22. Bericht der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau über die Tätigkeit vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2019 zur Kenntnis und beschließt dessen Weiterleitung an die Bürgerschaft (Landtag) mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Der 22. Bericht der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau ist als Anlage beigefügt.

## Inhalt

<b>Einleitung</b> .....	2
<b>Bremen in Zahlen</b> .....	2
<b>Corona-Krise verändert die Situation von Frauen nachhaltig</b> .....	4
<b>Ein Blick zurück und nach vorne</b> .....	6
<b>Recht – was sich 2018/19 änderte</b> .....	9
<b>Die ZGF auf einen Blick</b> .....	15
<b>Tätigkeitsbericht 2018/19</b> .....	16
<b>Demokratiearbeit</b> .....	17
<b>Arbeit, Wirtschaft und Vereinbarkeit</b> .....	24
<b>Berufsorientierung und Mädchenarbeit</b> .....	36
<b>Frauen und Flucht</b> .....	45
<b>Frauen in der Wissenschaft</b> .....	51
<b>Gesundheit von Frauen</b> .....	53
<b>Gewalt</b> .....	62
<b>Öffentlicher Dienst</b> .....	74
<b>Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister (GFMK)</b> .....	81

## 2018/19 IN ZAHLEN

### Bevölkerung



Land Bremen

♀ 344.951

♂ 338.035

(Stand: 31.12.2018, Statistisches Landesamt Bremen)

### Frauen im Parlament

**37 %**

Knapp  
der Abgeordneten sind Ende 2019 Frauen  
(Bremische Bürgerschaft, 2019)

### Betreuungsquote Kinder unter 3 Jahre

**30,3 %** Bremen

**19,3 %** Bremerhaven

(in Kindertageseinrichtungen/-pflege, Stand: 1. März 2019  
Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe)

### Führungskräfte in Bremer Unternehmen

... ausschließlich Männer: **72 %**

... ausschließlich Frauen: **16 %**

... Frauen und Männer: **12 %**

(IAB-Betriebspanel 2018)

### Gender Pay Gap

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst

Frauen: **17,41 EUR**

Männer: **22,73 EUR**

Entgeltlücke 2019: **23 %**

(Statistisches Landesamt Bremen, 2020)

### Alleinerziehende Arbeitslose 2018

**92 %** weiblich

(Arbeitnehmerkammer, 2019)

## Opfer partnerschaftlicher Gewalt

# 81,3 %

18,7 %

(BKA-Auswertung 2018)

Frauen  
Männer

## Männeranteil beim Elterngeld 2019

... im Land Bremen: 20,0 %

... in Deutschland: 24,4 %

Bezugsdauer Basiselterngeld (*geplant*)  
bundesweit:

**Frauen:** 11,7 Monate

**Männer:** 2,9 Monate

(Statistisches Bundesamt)

## Meinungsbild

# 78 %

der befragten Wahlberechtigten  
sagen „Ja“ zu mehr Frauen in  
Positionen mit Verantwortung in  
Politik, Verwaltung und Wirtschaft.

(Repräsentative Umfrage im Auftrag der Konrad-Adenauer-Stiftung,  
2019)

## Sexismus

# 44 %

**aller Frauen**

in Deutschland erleben nach  
eigenen Angaben sexistische  
Übergriffe im Alltag.

(Bundesfrauenministerium,  
Studie „Sexismus im Alltag“, 2019)

## Rente

im Durchschnitt  
im Land Bremen 2018

Männer: 1.176 €

**Frauen: 694 €**

(DGB-Rentenreport Bremen)

## Gleichstellung 2019 in Bremen

Erst Eklat, dann Entscheidung:  
Der **Eiswettverein** beschließt, Frauen  
zum Bremer Eiswettfest zuzulassen -  
erstmals seit 1829.

## Corona-Krise verändert die Situation von Frauen nachhaltig

Liebe Leser:innen,

während der Erstellung des Tätigkeitsberichts für die Jahre 2018 und 2019 hat uns die Corona-Krise eingeholt. Fest steht, dass die Pandemie die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation im Bund und im Land auf lange Zeit prägen wird. Hier darauf hinzuwirken und Wege aufzuzeigen, dass Frauen und Männer gleiche Teilhabe erlangen und geschlechtsdiskriminierende Strukturen verändert werden, ist und bleibt die Aufgabe der ZGF, die mein Team und ich aus größter Überzeugung und mit aller Kraft verfolgen.

Denn die Pandemie verändert die Situation von Frauen nachhaltig. Bereits bestehende Ungleichheiten und Probleme verschärfen sich. Dabei gilt: So vielfältig die Lebenszusammenhänge von Frauen sind, so unterschiedlich betrifft sie die Krise.

Die Kriminalstatistiken aus dem Jahr 2020 belegen einen Anstieg der Fallzahlen zur häuslichen Gewalt gegen Frauen und Mädchen in Bremen, aber auch in vielen anderen Bundesländern. Die Frauenhäuser in unserem Bundesland haben derzeit immer wieder über längere Zeiträume keine freien Plätze.

Doch auch an anderer Stelle sind Frauen insbesondere von der Corona-Pandemie betroffen. Bei Schließungen von Wirtschaftssektoren wie Gastronomie, Tourismus und Einzelhandel geht es mehrheitlich um Arbeitsplätze von Frauen. In Krisenzeiten werden Minijobs als erstes gekündigt. Sie werden häufig von Frauen ausgeübt, die dann ohne Ansprüche dastehen. Von Kurzarbeit sind Frauen und Männer in ähnlichem Umfang betroffen. Doch die finanziellen Folgen der Kurzarbeit spüren Frauen stärker. Zum einen haben erwerbstätige Frauen durch das Ehegattensplitting einen niedrigeren Nettoverdienst, zum anderen erhalten sie seltener eine Aufstockung des Kurzarbeitsgeldes über das gesetzlich vorgesehene Niveau hinaus.

Mütter reduzieren in der Krise ihre, im Vergleich zu Männern ohnehin schon niedrigere, Erwerbsarbeitszeit und stemmen noch mehr unbezahlte Sorge- und Betreuungsarbeit, Stichwort Homeschooling. So findet eine verstärkte Rückkehr der klassischen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau statt. Die Direktorin des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Jutta Allmendinger, spricht von einer „entsetzlichen Retraditionalisierung“, die die Corona-Pandemie ausgelöst hat.

Sie beziffert den Rückschlag für die Gleichberechtigung der Geschlechter auf 30 Jahre<sup>1</sup>. Das wäre Stand 1990.

Nach über 1,5 Jahren Corona-Pandemie ist ein Ende noch nicht greifbar. Die Auswirkungen auf die Gleichberechtigung jedoch sind bereits spürbar, wobei das gesamte Ausmaß noch nicht absehbar ist. Für die politisch Verantwortlichen ergeben sich daraus gewaltige neue Herausforderungen.

Um durch Corona bedingte wirtschaftliche Schieflagen und soziale Notlagen abzufedern, nimmt das Land Bremen in den kommenden Jahren hohe Kredite auf und bündelt sie in dem sogenannten Bremen-Fonds. Alle Fördermaßnahmen werden anhand einer Checkliste dahingehend geprüft, ob sie die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützen. Bremen ist bisher das einzige Bundesland, das die Vergabe von Fördergeldern mit einem Gender-Check verknüpft. Leider hat sich der Check bei der ersten Tranche des Fonds nur bedingt bewährt. Eine von der ZGF in Auftrag gegebene Analyse ergab, dass Männer von den Förderungen wesentlich stärker profitieren als Frauen. Hier wird deutlich, dass es in der Praxis noch größerer Anstrengungen bedarf, um Frauen angemessen zu unterstützen.

Mein Team und ich werden daher weiterhin den Handlungsbedarf für das Land Bremen aufzeigen und an Lösungen konstruktiv mitarbeiten, um die Folgen der Pandemie für Frauen abzumildern.

Mit der Corona-Pandemie kamen, wie oben ausgeführt, für die ZGF zusätzliche Aufgabenfelder und Themenaspekte hinzu. Sie erforderten eine inhaltliche Auseinandersetzung sowie schnelles Handeln und banden daher personelle Ressourcen. Neben der zusätzlichen thematischen Arbeit waren durch die Krise Anpassungen der Arbeitsabläufe notwendig. Verbunden mit erheblichen personellen Umbrüchen innerhalb der ZGF hat dies zu einer verspäteten Veröffentlichung dieses Tätigkeitsberichtes geführt. Wir bitten hierfür um Ihr Verständnis.

Bettina Wilhelm  
Landesfrauenbeauftragte

---

<sup>1</sup>[Bildung in der Coronakrise - "Befürchten, dass sich das nicht wieder gutmachen lässt" \(deutschlandfunk.de\)](https://www.deutschlandfunk.de/bildung-in-der-coronakrise-befuerchten-dass-sich-das-nicht-wieder-gutmachen-laesst-101.html)

## Ein Blick zurück und nach vorne

Die Jahre 2018 und 2019 waren geprägt von vielen positiven öffentlichen Debatten zu Fragen von Frauen- und Geschlechterpolitik, von Fortschritten, aber auch von Rückschritten. Zudem gab es bei der ZGF tiefgehende strukturelle Änderungen.

### **Fortschritte und Rückschritte**

Beginnen wir mit den Fortschritten. Die Situation von Alleinerziehenden in Bremen ist ganz oben auf der politischen Agenda angekommen. Generell haben Alleinerziehende ein besonders hohes Armutsrisiko. In Bremen kommt hinzu, dass hier im Bundesvergleich Alleinerziehende am häufigsten keine schulischen oder beruflichen Abschlüsse haben und am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Seit dem Jahr 2018 gibt es in Bremen nun für Alleinerziehende eine Reihe von unterstützenden Maßnahmen, die ein im Jahr 2020 beschlossener Aktionsplan bündelt.

Für einen weiteren Aktionsplan hat die ZGF den Weg bereitet und gestaltet ihn nun mit: Nach Inkrafttreten der Istanbul-Konvention im Februar 2018 skizzierte sie einen Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen und Mädchen und forderte einen solchen immer wieder ein. Seit dem Jahr 2020 wird er nun unter Federführung von ZGF und der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz ausgearbeitet und kann hoffentlich im Frühjahr 2022 beschlossen werden. Rückenwind erhielt der Prozess zudem, da Bremen als Vorsitzland der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) im Jahr 2018 die Umsetzung der Istanbul-Konvention auf Bundes- und Landesebene zum Schwerpunkt machte.

In den Jahren des Berichtszeitraums gab es aber auch Rückschritte. Darunter einen für die Frauenverbände und die ZGF besonders herben und nicht hinnehmbaren: Der Paragraph 219a des Strafgesetzbuchs, das sogenannte Werbeverbot für Schwangerschaftsabbrüche, bleibt weiterhin bestehen. Frauenpolitische Zielsetzung im Jahr 2018 war die ersatzlose Streichung des Paragraphen. Eine Gesetzesänderung im Jahr 2019 brachte jedoch leider keine Verbesserung. Stattdessen hat sich die Situation für betroffene Frauen verschlechtert: Immer weniger Ärzt:innen können Abbrüche vornehmen oder bieten angesichts von

Drohungen keine mehr an. Das Fachwissen über Schwangerschaftsabbrüche wird in der medizinischen Ausbildung nicht oder nur selbstorganisiert gelehrt. Die öffentlich zugänglichen Listen mit den Namen und Adressen von Ärzt:innen, die Abbrüche durchführen, sind in Bremen sowie an vielen anderen Orten, unzureichend.

### **Die ZGF als Impulsgeberin, Wächterin und Akteurin**

Im Jahr 2018 erhielt die ZGF den Zuschlag von der Metropolregion Nordwest für das Modellprojekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“. Das Projekt wurde in den vergangenen zwei Jahren mit zahlreichen Kooperationspartner:innen für das Land Bremen und den Landkreis Osterholz konzipiert. Durch die Corona-Pandemie verspätete sich die Umsetzung an den Schulen, doch im April 2021 ging „Be oK“ an den Start. Rund 2.100 Schüler:innen aus rund 100 Klassen an 20 Schulen sollen im Rahmen des Projektes interaktiv und spielerisch eine Woche lang erleben, wie sie ihre Zukunft gestalten könnten. Das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer ist immer noch stark von stereotypen Vorstellungen beeinflusst und daher stark eingeschränkt. Mit dem Projekt setzt die ZGF ein Signal und entwickelt zugleich ein Modell, das frühzeitig bei der Prägung von Interessen ansetzt und so der Bildung von Klischees deutlich, nachhaltig und mit positiver Energie entgegentritt.

Mehr denn je sehen wir die Arbeit der ZGF im Kontext von Demokratie und deren Stärkung. Denn die Gleichstellung ist ein Gradmesser für Demokratie. Gerecht ist, wenn Männer und Frauen gleichermaßen am politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Gerade mit dem Erstarken der Rechtspopulist:innen werden längst überkommen geglaubte Geschlechterbilder wieder propagiert und die Gleichberechtigung als Bedrohung für die traditionelle Familie gesehen. Feminismus ist in diesem Kontext inzwischen ein etabliertes Feindbild<sup>2</sup> Während die öffentliche Debatte zur Demokratie den Fokus häufig auf Rassismus und Antisemitismus legt, wird die Bedeutung der Gleichstellung für die Demokratie marginalisiert. Die ZGF arbeitet gemeinsam mit vielen anderen Akteur:innen daran, das zu ändern.

---

<sup>2</sup> [Feminismus als Feindbild - Wie Frauen in rechten Ideologien zum Hassobjekt werden \(Archiv\) \(deutschlandfunk.de\)](https://www.deutschlandfunk.de/feminismus-als-feindbild-wie-frauen-in-rechten-ideologien-zum-hassobjekt-werden-10177778.html)



Auch bei der Gleichstellung auf parlamentarischer Ebene gibt es Aufholbedarf. Wichtig hierfür wäre ein Paritätsgesetz, das eine gleichberechtigte Sitzverteilung im Parlament sicherstellt. Der Koalitionsvertrag sagt die Prüfung eines solchen Gesetzes zu. Die Bundesländer Thüringen und Brandenburg verabschiedeten bereits Paritätsgesetze, die von den Verfassungsgerichten beider Länder jedoch als nichtig erklärt wurden. Gleichwohl sehen Jurist:innen nach wie vor Chancen, die nun zu verfolgen sind<sup>3</sup>.

Neben der Stärkung von Demokratie sehen mein Team und ich die digitale Transformation als ein wichtiges Aufgabengebiet der Zukunft. Sie verursacht tiefgreifende Veränderungen im beruflichen und gesellschaftlichen Leben. Das bringt Chancen, birgt aber auch Risiken. Es muss uns daher gelingen, Frauen an der Gestaltung der neuen Prozesse gleichberechtigt zu beteiligen. Hier Analysen, Handlungsbedarfe und Lösungsvorschläge zu liefern, wird eine neue, künftige Aufgabe der ZGF sein.

### **Veränderungen innerhalb der ZGF**

Seit der Regierungsbildung von SPD, GRÜNEN und der LINKEN nach der Bürgerschaftswahl im Jahr 2019 ist die ZGF organisatorisch an die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz angebunden. In unserer Dienststelle hat sich zudem ein Generationswechsel vollzogen. Erfahrene Fachreferentinnen sind im Berichtszeitraum in den Ruhestand gegangen. Wir konnten hoch engagierte Nachfolger:innen gewinnen. Mit einem neu aufgestellten Team freut sich die ZGF auf die aktuellen Aufgaben.

---

<sup>3</sup> [Deutscher Juristinnenbund e.V.: 11 Irrtümer über Parität \(djb.de\)](#), [Deutscher Juristinnenbund e.V.: Viele Wege führen zur Parität \(djb.de\)](#)

## Recht – was sich 2018/19 änderte

**Im Grundgesetz ist die rechtliche Gleichstellung von Mann und Frau seit mehr als 70 Jahren verankert. Aber Diskriminierungen bestehen weiter. Oftmals zeigen sich geschlechtsspezifische Auswirkungen von Gesetzesregelungen erst im Detail. Die juristische Prüfung ist deshalb ein zentraler Arbeitsbereich der ZGF. Zum einen geht es darum, zu Gesetzesvorhaben Stellungnahmen abzugeben. Zum anderen, Probleme sichtbar zu machen und Lösungsansätze zu formulieren, wenn bestehendes Recht Ungleichheiten forciert oder Lücken aufweist. Das Ziel bleibt: die Umsetzung der Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen.**

100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland: Das Jubiläum im Jahr 2018 war bundesweit ein Anlass für viele Institutionen zu fragen, wo wir heute stehen. Ein Jahr nach dem politischen Beschluss, das Wahlrecht für alle zu öffnen, schritten Frauen 1919 in Deutschland erstmals zur Wahlurne und konnten sich darüber hinaus zum ersten Mal als Kandidatinnen zur Wahl stellen - dieses Recht wurde hart erkämpft. Es hat indes nicht den Prozess in Gang gesetzt, den wir uns heute wünschen: dass Frauen auch gleichermaßen in der Politik, in den Parlamenten vertreten sind. Frauenverbände und andere zivilrechtliche Organisationen haben deshalb anlässlich des Jubiläums den Fokus auf die Parität in den Parlamenten gelegt. Mehr Frauen in die Parlamente, lautet ihre die Forderung, und die Einführung eines Paritätsgesetzes. Dies wurde in den vergangenen Monaten auf verschiedenen politischen Ebenen verstärkt diskutiert. Denn von der Parität sind sowohl der Bundestag als auch die Länderparlamente ein gutes Stück entfernt: Im Bundestag lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei 31 Prozent, in Bremen erhöhte sich der Frauenanteil mit der Wahl 2019 um rund 3 auf 37 Prozent.

Ein Paritätsgesetz hätte eine Änderung des Wahlrechts zur Folge, wonach bereits bei der Listenaufstellung der Parteien Frauen und Männer zu gleichen Teilen zu berücksichtigen wären. In Frankreich gibt es das sogenannte Parité-Gesetz bereits seit 2002. Die verstärkte Diskussion in Deutschland zeigte in den Ländern Wirkung.

## **Paritätsgesetz: Erste Vorreiter in den Ländern**

Erste Bundesländer schufen 2019 Fakten: Zuerst verabschiedete Brandenburg das erste Paritätsgesetz in Deutschland, im Juli folgte Thüringen. Landeslisten zur Parlamentswahl sollten demnach zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt werden. Die Gesetze hatten vor den Landesverfassungsgerichten jedoch keinen Bestand. In Bremen befasste sich der Parlamentsausschuss für die Gleichstellung der Frau der Bremischen Bürgerschaft Ende 2019 mit den Möglichkeiten der Umsetzung. Die ZGF begrüßt dies, auch wenn die Verfassungskonformität derzeit hohe Hürden setzt. Es gilt dennoch, einen Schritt voranzukommen. Viele Faktoren führen dazu, dass Frauen nicht proportional zu ihrem Bevölkerungsanteil in den Parlamenten vertreten sind. Dazu zählen auch parteipolitische Gepflogenheiten bei der Aufstellung von Wahllisten.

## **Paragraf 219a StGB: Werbeverbot für Schwangerschaftsabbrüche und das Recht von Frauen auf Selbstbestimmung sowie Information**

Paragraf 219a StGB regelt, unter welchen Bedingungen wer wie über legale Schwangerschaftsabbrüche öffentlich informieren darf und verbietet Ärzt:innen, die Abbrüche vornehmen, über Methoden und Folgen öffentlich zu informieren – geregelt ist dies im Strafgesetzbuch und wird als „Werbung“ titulierte. Anfang des Jahres 2019 „reformiert“, bleibt die gesetzliche Regelung aus frauenpolitischer Sicht skandalös.

Seit der Neuregelung dürfen Ärzt:innen zwar informieren, dass sie Abtreibungen vornehmen (etwa auf ihrer Internetseite), aber nicht über die Methoden. Letzteres steht weiterhin unter Strafe. Deutschlandweit laufen nach wie vor Prozesse gegen Frauenärzt:innen, die über Methoden und Folgen von Abbrüchen auf ihrer Internetseite informieren. Frauen sollen sich stattdessen bei der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung informieren. Zusätzlich ist geregelt, dass die Ärztekammer eine Liste mit jenen Ärzt:innen führt, die Abbrüche vornehmen.

Der Paragraf wurde ursprünglich erstmals 1871 im „Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich“ verankert. Für viele Frauenorganisationen gilt: Er muss gänzlich abgeschafft werden. Auch die ZGF teilt diese Ansicht, denn: Der Paragraf schränkt den Zugang zu sachlichen Informationen über legale Schwangerschaftsabbrüche

und das Recht von Frauen auf Selbstbestimmung und freie Ärzt:innenwahl ein (siehe: Kapitel Gesundheit).

### **Equal Pay: Evaluation des Entgelttransparenzgesetzes**

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt beträgt immer noch 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019, basierend auf Erhebungen von 2018). Dies hat viele Gründe, darunter geschlechterspezifische Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen, Teilzeittätigkeit oder die schlechtere Bezahlung in so genannten „Frauenberufen“. Um dem entgegenzuwirken, wurde das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) installiert. Zwei Jahre nach Inkrafttreten wurde 2019 die Wirkung des Gesetzes evaluiert. Deutlich wurde, dass das Gesetz und seine Instrumente noch nicht hinreichend bekannt sind. Tatsächlich rechnete der Gesetzentwurf mit 70.275 Auskunftsverlangen im Jahr (1 Prozent aller auskunftsberechtigten Beschäftigten), die vorgelegte Evaluation weist in ihrer Hochrechnung allerdings nur 10.400 Auskunftsanfragen aus (0,15 Prozent aller auskunftsberechtigten Beschäftigten). Und obwohl knapp 45 Prozent der befragten Unternehmen angaben, ihre Entgeltstrukturen überprüft zu haben, ist nach den Ergebnissen der Evaluation unklar, nach welchen Prüfverfahren sie dabei vorgegangen sind.

Aus Sicht der ZGF muss nachgesteuert werden. Zum einen bedarf es eines Verbandsklagerechts, damit nicht die Betroffenen allein den Erfüllungsanspruch durchsetzen müssen. Ein Grund für die mangelnde Inanspruchnahme der neuen Auskunftsöglichkeit dürfte die Sorge um negative Konsequenzen oder mangelnde Aussicht auf Verbesserung sein. Das Verfahren muss vereinfacht werden und vor allem muss die Begrenzung des Auskunftsanspruchs – er gilt nur für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten – aufgehoben werden.

### **Das Brückenteilzeitgesetz**

Eine Ursache für den Gender Pay Gap (Einkommenslücke) und den Gender Pension Gap (Rentenlücke) ist Teilzeitarbeit. Teilzeitarbeit wird laut Statistik überwiegend von Frauen geleistet und gerät oftmals zur „Teilzeitfalle“: Das 2019 in Kraft getretene sogenannte Brückenteilzeitgesetz enthält einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit und einen leichter als bisher durchsetzbaren Anspruch für unbefristet in Teilzeit Beschäftigte auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit. Ein befristeter Anspruch auf Teilzeit und

die damit verbundene Möglichkeit für Arbeitnehmer:innen auf Rückkehr zu Vollzeit ist ein wichtiger erster Schritt. Einen Anspruch auf befristete Teilzeit haben seither Arbeitnehmende, deren Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat. Kritisiert wird an dem Gesetz die mangelnde Flexibilität: Wer befristet in Teilzeit arbeiten will, muss sich vorher festlegen. Während der Brückenteilzeit ist keine einseitige weitere Verringerung, Erhöhung oder vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit möglich. Damit erhalten Arbeitgeber Sicherheit bei der Personalplanung. Ein weiterer Kritikpunkt sind die Ausnahmeregelungen. Damit Arbeitgeber flexibel bleiben, gilt: In Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden haben alle das Recht auf Brückenteilzeit, in Unternehmen mit 46 bis 200 Mitarbeitenden ist nur einer/m von 15 Mitarbeitenden gleichzeitig Brückenteilzeit zu genehmigen. Bei kleinen Unternehmen (bis 45 Beschäftigte) besteht kein Anspruch auf Brückenteilzeit. Frauen sind hier aber überdurchschnittlich häufig beschäftigt.

### **Ausweitung des Mutterschutzes und der Mütterrente**

Die Novelle des Mutterschutzgesetzes, seit Jahresbeginn 2018 in Kraft, hat zu rechtlichen Verbesserungen für schwangere Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen geführt. Sie wurden zuvor vom gesetzlichen Mutterschutz, dessen Ziel der Schutz von werdenden und stillenden Müttern vor Gefahren und Überforderung sowie gesundheitlichen Schäden bei der Arbeit ist, nicht berücksichtigt. Wenn Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildung verpflichtend sind oder ein Pflichtpraktikum absolviert werden muss, gilt das Mutterschutzgesetz jetzt auch für Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen. Voraussetzung ist, dass die Betroffene ihre Schwangerschaft mitteilt.

Auch bei den Rentenpunkten von Eltern in Erziehungszeit gab es eine Verbesserung: Seit Jahresbeginn 2019 haben alle Mütter und Väter mit Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder zusätzliche Rentenansprüche. Es gibt einen halben Rentenpunkt pro Kind. Das ist ein wichtiger Schritt, der Anspruch muss jedoch auch für Kinder gelten, die nach 1992 geboren wurden.

### **Das „Gute-Kita-Gesetz“**

Für die Berufskarrieren von Frauen ist die Familiengründung nach wie vor ein kritischer Punkt. Der Wiedereinstieg im Anschluss ist oft schwer oder nur mit

Kompromissen möglich. Indirekte Auswirkungen auf ihre Erwerbsarbeitssituation kann das 2019 in Kraft getretene „Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und der Teilhabe in der Kindertagesbetreuung“ (Gute-KiTaG) haben. Vorrangig sollen das Gesetz und die damit verbundenen Bundesmittel die Qualität der frühkindlichen Förderung in Kindertageseinrichtungen und Tagespflegestellen in den Ländern verbessern.

Vor allem aber soll die Einstellung zusätzlicher Erzieher:innen längere Öffnungszeiten für Kindergärten und Kindertagesstätten gewährleisten. Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt ist die Entlastung der Eltern in Bezug auf die Beiträge und so hat die Bremische Bürgerschaft die Gebührenfreiheit von KiTa-Plätzen für die Betreuung von 3 bis 6-jährigen Kindern ab August 2019 beschlossen, auch unter Ausnutzung von Mitteln aus dem KiTa Qualitäts- und Teilhabeverbesserungsgesetz (KiQuTG). Aber gerade in die so wichtige Ausweitung der Randzeiten wurde in Bremen nicht investiert, so dass Eltern weiterhin keine Flexibilität bei der Kinderbetreuung haben. Insbesondere für alleinerziehende Eltern, aber auch für Eltern mit Schichtdienst, fehlt ein entsprechendes Angebot. Für Kinder unter drei Jahren gibt es zudem weiterhin zu wenig Betreuungsplätze.

### **Das dritte Geschlecht: Änderung des Personenstandsgesetzes**

2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass die Regelungen des Personenstandsrechts nicht mit dem Grundgesetz vereinbar seien: Die Tatsache, dass es bis dato keine Möglichkeit gab, neben „weiblich/männlich“ ein Geschlecht positiv eintragen zu lassen, verstoße gegen das Diskriminierungsverbot und das Persönlichkeitsrecht, das auch die geschlechtliche Identität derjenigen schützt, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen (lassen). Auf dieser Grundlage verabschiedete der Bundestag Ende 2018 das „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“, das nun die Eintragung eines dritten Geschlechts ermöglicht. Seither gibt es die Kategorie „divers“ und noch eine vierte Option, nämlich auf einen Geschlechtseintrag zu verzichten – und somit erstmals rechtliche Anerkennung der Menschen, die sich keinem Geschlecht klar zuordnen können oder wollen. Die Änderung bezieht sich auf das Geburtenregister, hat aber weitreichende Auswirkungen (siehe Berichtsteil: Frauenförderung im öffentlichen Dienst). Zu erwarten ist, dass sich diese

Gesetzesänderung auch auf andere Rechtsnormen auswirken wird. Die ZGF begrüßt die rechtliche Anerkennung des dritten Geschlechts, ihr Auftrag bleibt indes bestehen: die weiterhin nicht eingelöste Umsetzung der Gleichstellung von Frauen.

### **Die sogenannte „Tamponsteuer“**

Eine Petition zeigt Wirkung: 2018 und 2019 machten sich Frauen bundesweit stark für eine Steuersenkung der Monatshygieneprodukte. Diese wurden bislang mit 19 statt sieben Prozent Mehrwertsteuer besteuert. Mit welchem Grund, hinterfragten die Petentinnen: Die Menstruation ist kein Luxus, sie ist unausweichlich. Warum sollten Frauen den erhöhten Steuersatz für Hygieneprodukte zahlen, während andere Produkte des täglichen Bedarfs mit nur sieben Prozent besteuert werden, etwa Zeitungen oder Straßbahntickets? Das Thema hatte große Öffentlichkeitswirksamkeit. Bundestag und Bundesrat stimmten schließlich in der zweiten Jahreshälfte 2019 für den gesenkten Steuersatz von sieben Prozent, welcher ab dem 01. Januar 2020 greift.

## DIE ZGF AUF EINEN BLICK

### UNSER AUFTRAG

„Die Zentralstelle hat die Aufgabe, im Lande Bremen darüber zu wachen und darauf hinzuwirken, daß das verfassungsrechtliche Gebot der Gleichberechtigung der Frau in Arbeitswelt, Bildung und Gesellschaft erfüllt wird.“  
(§ 2, Errichtungsgesetz)

### WIR SIND



- UNABHÄNGIGE LANDESBEHÖRDE
- ANLAUF- UND BESCHWERDESTELLE
- IN BREMEN UND BREMERHAVEN

### WIR MACHEN DEMOKRATIEARBEIT



### WIR ARBEITEN IN DEN BEREICHEN:



### MITARBEITER\*INNEN



- 14 Mitarbeiter\*innen in Voll- und Teilzeit, 3 davon im Büro Bremerhaven (entspricht: 11,8 Vollzeitstellen)
- 1,5 Stellen (2 Mitarbeiterinnen) bis 2018 im Rahmen des Projekts „Frauen und Flucht“

Aufgrund einer Kooperationsvereinbarung mit der Frauensenatorin übernehmen wir auch ministerielle frauenpolitische Aufgaben des Ressorts.



### INFORMATIONEN:



[www.frauen.bremen.de](http://www.frauen.bremen.de)

 [zgf\\_bremen](https://twitter.com/zgf_bremen)



## **Tätigkeitsbericht 2018/19**

## **Demokratiearbeit**

**Arbeit für Gleichstellung ist Arbeit für Demokratie: Denn nur wenn Frauen gleichermaßen wie Männer teilhaben an politischen und gesellschaftlichen Prozessen und sie gleichermaßen bestimmen, wenn sie gleichermaßen vertreten sind in politischen Entscheidungsgremien, aber auch in Aufsichtsräten und Geschäftsführungen, nur dann kann von einer Gesellschaft auf Augenhöhe die Rede sein. Gleichstellung ist ein Gradmesser für Demokratie.**

**Die ZGF hat es sich im Berichtszeitraum im Lichte einer zunehmenden Polarisierung und Diffamierung von Gleichstellungs- und Genderarbeit zur Aufgabe gemacht, die elementare Bedeutung ihrer Arbeit herauszustellen.**

**Die bundesweiten Feierlichkeiten zum 100-jährigen Bestehen des aktiven und passiven Frauenwahlrechts gestaltete die ZGF in Bremen ebenso mit wie sie sich für ein Paritätsgesetz einsetzt, das Frauen den zahlenmäßig gleichen Anteil an Sitzen im Parlament sichert und sie damit entsprechend ihres Anteils an der Bevölkerung repräsentiert.**

**Nicht nur das Erstarken rechtspopulistischer Ideologien, sondern auch die Verbreitung von Geschlechterklischees in Medien tragen dazu bei, dass überholt geglaubte Rollenbilder Beharrungskräfte entfalten, denen deutlich entgegen zu treten ist. Das Land Bremen tut dies seit 2017 als erstes Bundesland mit einem abgestimmten Vorgehen gegen sexistische Werbung – die Erfahrung der ZGF zeigt: Das Verfahren hat sich bewährt.**

Frauen-, geschlechter- und gleichstellungspolitische Themen haben die Mitte des gesellschaftlichen Diskurses erreicht, und das bereits seit einigen Jahren. Soziale Netzwerke machen die schnelle Verbreitung von Informationen und Solidarisierung mit und Verstärkung von Haltungen möglich und ermöglichen so die Meinungsbildung und -bekundung großer und größer werdender Gruppen. Gender, Diversity, Antidiskriminierung sind Themen mit hoher Konjunktur, nicht nur im Netz. Aber ebenso verbreiten sich auch Sexismus, der Hass auf Frauen und auf Minderheiten, die Verhöhnung von Gleichstellung und die Diffamierung der Akteur:innen mit rasender Geschwindigkeit, und im Schutz von Anonymität mit einer Massivität, die erschrecken lässt.

In den vergangenen Jahren haben sich Bremerinnen und Bremer deutlich positioniert und für eine demokratisch verfasste Gesellschaft ausgesprochen: Mit großen Demonstrationen gegen Rechtsradikalismus, Antisemitismus und Rassismus haben sie für eine Gesellschaft auf Augenhöhe demonstriert. Ein -ismus aber fehlte, hier ebenso wie bei allen anderen Protesten im Bundesgebiet: Der Sexismus.

Die Abwertung qua Geschlecht gefährdet die Demokratie ebenso wie andere -ismen, aber dagegen war kein Schild der Demonstrant:innen gerichtet. Diese Leerstelle fällt nicht weiter auf. Woran liegt das? Sexismus ist derart tief verwoben mit unserer Gesellschaft, dass er nicht weiter auffällt, hingenommen, mehr noch: einfach praktiziert wird<sup>4</sup>. In den vergangenen Jahren ist viel geschehen: Debatten wie #Aufschrei oder #MeToo haben ein breiteres Bewusstsein geschaffen, aber auch polarisiert. Wir erleben und gestalten einen Diskurs, in dem sich Frauen immer weniger auf Klischees reduzieren lassen und sich immer lauter und wortgewaltiger dagegen wehren. Doch warum müssen sie das immer noch tun? Und warum werden viele von ihnen so massiv angegangen, vor allem im Schutz der Anonymität des Internets?

Weil die Abwertung von Frauen zu unserem kulturellen Erbe gehört. Weil jahrhundertalte Ideen, die die Grundpfeiler unserer Gesellschaft darstellen, die Diskriminierung von Frauen in sich tragen. Und das, obwohl Frauen mit aller Kraft und aller Macht dagegen gekämpft haben. Obwohl sie Meilensteine der

---

<sup>4</sup> [Ja, Sexismus ist Alltag – sprechen wir endlich ehrlich darüber! - EDITION F](#), und: [Aufschrei | APuZ \(bpb.de\)](#)

Gleichberechtigung – das Frauenwahlrecht, den Gleichberechtigungsgrundsatz im Grundgesetz und vieles mehr – errungen haben. Es bleibt noch viel zu tun: nämlich Haltung tiefgreifend zu verändern. Das gelingt, und zugleich auch nicht: Ein Rollback bei Frauenrechten ist deutlich zu verzeichnen. Nicht in Deutschland, wohl aber in anderen Ländern Europas und der Welt. Und auch in unserer Demokratie hat sich eine Partei etabliert, die, was Geschlechterrollen und Gleichberechtigung angeht, ein deutliches Rückwärts vertritt.

### **100 Jahre Frauenwahlrecht: Ein Meilenstein auf einem noch langen Weg**

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung ist es wichtiger denn je, Gleichstellungsarbeit als das darzustellen, was sie im Kern ist: Demokratietarbeit. Denn nur, wenn Frauen gleichermaßen wie Männer teilhaben an politischen und gesellschaftlichen Prozessen und sie gleichermaßen bestimmen, wenn sie gleichermaßen vertreten sind in politischen Entscheidungsgremien, aber auch in Aufsichtsräten und Geschäftsführungen, und nur, wenn es keine geschlechtsspezifische Gewalt und keinen Sexismus mehr gibt, nur dann kann von einer Gesellschaft auf Augenhöhe die Rede sein. Gleichstellung ist ein Gradmesser für Demokratie. Die ZGF hat es sich im Berichtszeitraum im Lichte einer zunehmenden Polarisierung und Diffamierung von Gleichstellungs- und Genderarbeit zur Aufgabe gemacht, mehr als bisher auf diese elementare Bedeutung ihrer Arbeit hinzuweisen und mit Inhalten zu unterfüttern.

So engagierte sich die ZGF intensiv gemeinsam mit anderen Akteur:innen in der Planung der Bremer Aktivitäten zum 100-jährigen Bestehen des Frauenwahlrechts – die Landesfrauenbeauftragte hielt am 30. November 2018 den Festvortrag bei der zentralen Gedenkveranstaltung „Wählen – wagen – winnen: 100 Jahre Frauenwahlrecht in Bremen“ vor rund 100 Zuhörenden in der Bremischen Bürgerschaft. Hier schlug sie den Bogen vom Menschen- gleich Männerbild der Aufklärung bis zu einer immer noch vorhandenen immanenten und in Strukturen und Rechtslagen sich ausdrückenden Abwertung von Frauen und Geschlechterklischees in der heutigen Zeit<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Verweis Buch Frauenwahlrecht bfm

## **Paritätsgesetz muss Ziel bleiben**

Damit Frauen und Männer zu paritätischen (50:50) Anteilen bzw. entsprechend ihres Anteils in der Bevölkerung in den politischen Entscheidungsgremien repräsentiert sind, hat sich die ZGF für ein Paritätsgesetz stark gemacht: ein Gesetz, nachdem nur Listen zur Parlamentswahl zugelassen sind, auf denen die Plätze an Männer und Frauen im Wechsel vergeben. Entsprechende Gesetze in den Bundesländern Thüringen und Brandenburg haben hier Vorbild-Charakter, auch wenn sie von den Verfassungsgerichten beider Länder wieder gekippt wurden. Gleichwohl sehen Jurist:innen nach wie vor Chancen, die nun zu verfolgen sind<sup>6</sup>.

Die Koalition hat sich in ihren Verhandlungen im Sommer 2019 darauf verständigt, ein Paritätsgesetz für Bremen zu prüfen. Das Ziel – nämlich die angemessene Repräsentanz und damit Entscheidungsmacht von Frauen und Männern im Parlament – muss alle parteipolitischen Akteur:innen im Land Bremen gemeinsam nach einer rechtlichen Vorgabe suchen lassen. Die juristische Auseinandersetzung darf dabei nicht gescheut werden, weil sie geeignet ist, Gesetze zu verbessern, sie rechtssicher und damit funktionsfähig zu machen. Die Beispiele von Paritätsgesetzen in Brandenburg und Thüringen haben gezeigt, dass Geschlechterparität als zwingend in Übereinstimmung mit verfassungsrechtlichen Grundrechten überzeugend argumentiert werden muss.

## **Geschlechtergerechte Sprache als Abbild der Wirklichkeit**

Zahlreiche Akteure (und hier ist die rein männliche Form beabsichtigt) versuchen Gleichstellungsarbeit zu diskreditieren, indem sie das Bemühen um geschlechtergerechte Sprache torpedieren. Für die Bremer Verwaltung gilt bereits seit 1985 die Vorgabe geschlechtergerecht zu formulieren, , noch einmal bekräftigt mit einem Senatsbeschluss im Jahr 2006. Aber wie sie zu gestalten ist, dazu gibt es vielfach Fragen aus der Verwaltung, aber auch der Bevölkerung, und es gibt eine Vielzahl von empfehlenswerten Handreichungen, die die ZGF auf ihrer Webseite übersichtlich bereitstellt<sup>7</sup>. Auch und gerade mit der rechtlichen Anerkennung des

---

<sup>6</sup> Z.B. die ehemalige Richterin am Bundesverfassungsgericht Christine Hohmann-Dennhardt: <https://verfassungsblog.de/der-kampf-geht-weiter/> sowie [Geschlechtergerechtigkeit auf die politische Agenda! / djv veröffentlicht umfassenden Forderungskatalog zur Bundestagswahl 2021 – verbaende.com](#), hier Punkt 15

<sup>7</sup> [Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau \(ZGF\) - Gendersensible Sprache \(bremen.de\)](#). Seit Dezember 2020 gibt es eine Handreichung in Redaktion

Dritten Geschlechts verzeichnet die ZGF einen sprunghaften Anstieg der Nachfragen. Wenig hilfreich ist an dieser Stelle die Zurückhaltung des Rats der Deutschen Sprache, der sich mit Hinweis auf die sich weiterentwickelnde Sprache einer Empfehlung enthalten hatte, wie das Dritte Geschlecht sprachlich berücksichtigt werden könne. In den vergangenen Jahren hat zunehmend das Gender-Sternchen an Kraft gewonnen und ist auch in einer Vielzahl der Publikationen der bremischen Verwaltung oder Mehrheitsgesellschaften zu finden. Die aktuelle Handreichung der Freien Hansestadt Bremen empfiehlt allerdings den Gender-Doppelpunkt, dem folgt die ZGF – auch wenn sie sich der Kritik an diesen Sonderzeichen bewusst ist. Gegenderte Sprache muss barrierefrei sein – hier eine Lösung zu liefern, die beides vereint, hat sich in Folge eines Fachtags zu Verwaltungssprache am 10. Mai 2019, in dessen Rahmen die ZGF einen Workshop zu geschlechtergerechter und geschlechterneutraler Sprache angeboten hatte, eine neue Arbeitseinheit im Aus- und Fortbildungszentrum der Freien Hansestadt Bremen zur Aufgabe gemacht – mit dem Ergebnis der in Fußnote 7 genannten Handreichung.

### **Sexistische Werbung**

Sexismus als Abwertung einer Person qua Geschlecht kennt viele Ausdrucksformen. Eine davon ist die klischeehafte, abwertende, auf ihre Körperlichkeit, Nacktheit oder gar nur Körperteile reduzierte, lächerlich oder verächtlich machende Darstellung von Frauen und Männern in der Werbung.

Im April 2017 fasste der Senat den Beschluss, sexistische, diskriminierende und frauenfeindliche Werbung zu vermeiden. Seitdem ist geschmacklose Werbung zwar nicht verboten, Bremen hat sich aber zum Ziel gesetzt, sexistische und/oder diskriminierende Werbung in öffentlichen Publikationen oder auf öffentlichen Flächen, an öffentlichen Gebäuden und Fahrzeugen des Landes und der Stadtgemeinde Bremen zu vermeiden. Die ZGF ist als zentrale Anlaufstelle für Beschwerden über sexistische Werbung eingesetzt worden und nimmt seitdem Beschwerden entgegen, prüft anhand der Leitlinien, ob es sich um sexistische und/oder diskriminierende Werbung handelt, fertigt eine Stellungnahme an und leitet sie an das zuständige Ressort weiter, mit der Bitte um Prüfung, ob die Werbefläche dem Einfluss Bremens unterliegt. Das Ressort prüft dann, ob es sich um eine

---

der Freien Hansestadt Bremen, also eine beispielhafte Empfehlung für den bremischen öffentlichen Dienst und die Gesellschaften des Landes.

Werbefläche handelt, die ihrem Einfluss unterliegt und kann veranlassen, dass die Werbung abgehängt wird.

Die Leitlinien, die als Prüfmaßstab dienen, entsprechen den Verhaltensregeln des Deutschen Werberates gegen Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen. Für eine erste Einschätzung, ob es sich um sexistische und/oder diskriminierende Werbung handeln könnte, helfen folgende Fragen:

- Beinhaltet die Werbung sexuelle Anspielungen, die nichts mit dem Produkt zu tun haben?
- Werden Körper oder Körperteile als reiner Blickfang eingesetzt? Wird mit den sexuellen Reizen der abgebildeten Person für ein Produkt geworben?
- Suggestiert die Werbung, die abgebildete Person sei (wie das Produkt) käuflich? Wird eine Person wie ein Konsumartikel dargestellt?
- Gibt es Andeutungen von Gewalt oder funktioniert das Motiv über die Assoziation von Gewalt/gewalttätigem Verhalten?

Die ZGF war in den Jahren 2018 und 2019 Adressatin von 37 Beschwerden und 12 Anfragen zu sexistischer Werbung in Bremen. Nicht immer handelte es sich um Werbung, auf die das Land Bremen Einfluss hatte, weil z.B. Plakatträger im Eigentum privater Unternehmen stehen. In diesen Fällen hat die ZGF diese Unternehmen über die Beschwerde informiert und in einigen Fällen wurde von der Werbung Abstand genommen.

Vermehrt wurde die ZGF aus anderen Bundesländern zu dem Thema sexistische Werbung um Rat und zu Umsetzungsfragen angefragt. So meldeten sich Verwaltungen und Gleichstellungsbeauftragte, da sich Bremen zu diesem Thema bundesweit einen Namen gemacht hat.

Positiv ist ebenfalls, dass zum Beispiel ein öffentliches Unternehmen aus Bremen vor Schaltung einer Werbung auf Plakatflächen bei Unsicherheiten Rücksprache mit der ZGF hält um auszuloten, ob die geplante Werbung möglicherweise als sexistisch einzustufen ist.

Beispielhaft aus dem Berichtszeitraum war eine Werbung einer großen Supermarktkette, die mit einer nackten Frau, die sich Äpfel vor die nackten Brüste hielt, und dem Slogan: „Nackte Tatsache: Wir haben unverpacktes Obst und

Gemüse.“ warb. Diesbezüglich gingen sechs Beschwerden bei der ZGF ein und die ZGF schloss sich im Rahmen ihrer Stellungnahme den Beschwerdeführer:innen an.



## **Arbeit, Wirtschaft und Vereinbarkeit**

**Der bremische Arbeitsmarkt bietet Frauen und Männern nach wie vor unterschiedliche Zugänge zur und Chancen der eigenständigen Erwerbssicherung und Berufskarrieren. Die Erwerbsbeteiligungsquote, die Entgeltlücke (Gender Pay Gap) und das erhöhte Altersarmutsrisiko für Frauen sprechen eine deutliche Sprache.**

**Die ZGF hat den Auftrag, die Erwerbsarbeitssituation von Frauen im Land Bremen zu analysieren und überall dort die Perspektive von Frauen einzubringen, wo strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bestehen. Dies geschieht in enger Abstimmung mit Arbeitsmarktexpert:innen in Bremen und in Bremerhaven.**

**Für den Berichtszeitraum stellen wir fest: Schief lagen wie die Entgeltungleichheit werden inzwischen gesamtgesellschaftlich und in der Politik diskutiert. Das ist ein Fortschritt. Doch die Ursachen sind vielfältig und erfordern Handeln auf unterschiedlichen Ebenen. Nicht nur gesetzliche Rahmenbedingungen müssen angepasst werden, sondern auch Rollenmuster reflektiert und spezifische Wirtschaftsfaktoren – unter anderem auch der besondere Branchenmix im Land Bremen – in den Blick genommen werden.**

**Arbeitsschwerpunkte der ZGF lagen auf der geschlechtergerechteren Ausgestaltung von Arbeitsmarktprogrammen, der Berücksichtigung von Frauen in der Fachkräftestrategie, den Auswirkungen der Digitalisierung und den Alleinerziehenden.**

## Schlaglichter: Arbeitsmarkt aus der Geschlechterperspektive

Die positive Nachricht zuerst: Von den seit 2008 rund 43.000 neu geschaffenen Arbeitsplätzen im Land Bremen gingen mehr als die Hälfte an Frauen (Arbeitnehmerkammer Bremen, 2019). Damit stieg der Frauenanteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 43,9% (Stand: 2018). Das ist eine gute



Entwicklung, doch zugleich nur ein Tropfen auf den heißen Stein, wenn man auf die Erwerbstätigenquote von Frauen im Land Bremen blickt: 2018 waren lediglich 67,9 Prozent der Frauen erwerbstätig (siehe Grafik). Bundesweit ist Bremen damit weiterhin Schlusslicht im Ländervergleich.

## Gender Gaps prägen den Bremer Arbeitsmarkt weiterhin

Die Jobzuwächse haben die geschlechtsspezifische Spaltung auf dem Arbeitsmarkt nicht aufgehoben: Während 160.000 Männer im Jahr 2018 eine Vollzeitstelle haben, sind es nur knapp 73.000 Frauen (Arbeitnehmerkammer, 2019). Im Gegensatz dazu bleibt die Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne (siehe Grafik).

Hier ist ein längerfristiger Trend notwendig: Strategien und Maßnahmen am Arbeitsmarkt und auch Rollenbilder (Zuständigkeit für Familie, Care-Arbeit) müssen sich verändern, um wirkungsvoll eine ausgewogene Erwerbsbeteiligung zu erreichen.



## Bremischer Branchenmix wenig förderlich

Kennzeichnend für beide Städte ist, dass der Arbeitsmarkt weiter von männerdominierten Branchen wie der Hafenwirtschaft und der Automobilindustrie geprägt ist. Bislang zeichnete sich dies auch in der Clusterstrategie der Wirtschaftsförderung ab, mit vornehmlich männerdominierten Branchen im Fokus.

Die seit Jahren stark wachsende Gesundheitswirtschaft etwa – eine Branche, in der



bereits heute viele Frauen beschäftigt sind – fand lange keine Berücksichtigung. Hier scheint sich seit 2019 ein Wandel zu vollziehen, der aus Sicht der ZGF einen nachhaltigen Effekt auf die Beschäftigungssituation von Frauen haben kann.

So formulierte die neue Landesregierung nach der Wahl im Mai 2019, mit der Gesundheitswirtschaft und der Nahrungsmittelindustrie zwei weitere Cluster in die Wirtschaftsförderung aufzunehmen. Dies entspricht einer von der ZGF seit langem geforderten Öffnung der Wirtschaftsförderung hin zu Branchen, in denen bereits heute viele Frauen arbeiten. Aus Sicht der ZGF ist dies ein wichtiger Schritt, der zu einer geschlechtergerechteren Clusterstrategie und damit zu besseren Chancen für Frauen auf einen gut bezahlten Arbeitsplatz und Aufstiegschancen führen kann. Daneben geht es natürlich auch darum, Mädchen und Frauen in bislang eher männlich konnotierten Berufsfeldern Zugänge zu eröffnen – und sie bereits früh für diese Arbeitsfelder zu interessieren. Dies ist innerhalb der ZGF ein eigenständiges Arbeitsfeld (siehe: Kapitel Berufsorientierung).

## Gender Pay Gap bleibt großes Thema

Frauen im Land Bremen verdienen im Durchschnitt rund 23 Prozent (2019) weniger Geld für ihre Erwerbsarbeit als Männer, der Bundesschnitt liegt bei 20 Prozent (Statistisches Bundesamt). Die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen hat – ob

unbereinigt berechnet oder nicht (siehe 21. Bericht) – viele Ursachen: Frauen unterbrechen ihr Erwerbsleben häufiger und länger als Männer aufgrund von Familien- und Sorgearbeit, der Wiedereinstieg ist nach wie vor nicht frei von Barrieren. Teilzeitarbeit, begrenzte Chancen des Aufstiegs und der Weiterqualifizierung sind oft eine langfristige Folge für erwerbstätige Mütter. Daneben zeigt ein Blick auf die Branchen, in denen Frauen überproportional beschäftigt sind – etwa Einzelhandel, Pflege, Erziehung –, dass diese „traditionell“ schlechter bewertet und bezahlt werden. Auch der Proporz in den Führungsetagen trägt zum Ungleichgewicht bei: Nur knapp 22 Prozent der obersten Führungspositionen waren im Land Bremen 2018 mit Frauen besetzt (IAB-Betriebspanel, 2019). Im öffentlichen Dienst ist die Quote dagegen deutlich besser (siehe Kapitel: Öffentlicher Dienst).

### **Schwerpunkte im Berichtszeitraum**

Zentrale Aufgabe der ZGF ist es, in Prozessen und Gesprächen darauf hinzuwirken, dass Frauen und Mädchen bessere Zugänge zum Arbeitsmarkt erhalten. Hierbei gilt es, die bestehenden Unterschiede qua Geschlecht in den Blick zu nehmen und daran zu arbeiten, dass Rahmenbedingungen geschlechtergerecht ausgestaltet werden. Das reicht von Förderprogrammen bis hin zur konkreten Beratungssituation für arbeitssuchende Frauen.

### **Mehr Frauen gewinnen, Vereinbarkeit ermöglichen: die Fachkräftestrategie aus Frauensicht**

Für Unternehmen wird es im Zuge des Fachkräftemangels immer wichtiger werden, auch vermehrt Frauen als qualifizierte Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Um dies zu befördern, sind eine gezielte Ansprache sowie attraktive Arbeitszeit- und Dual-Career-Modelle gefragt. Der Senat hat hier mit seiner 2019 verabschiedeten Fachkräftestrategie, an der die ZGF mitgewirkt hat, wichtige Akzente gesetzt. Unter anderem wurde die jahrelange Forderung der ZGF, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie endlich als Standortfaktor zu verankern, erreicht. Dies werten wir als Erfolg.

Eine paritätisch geteilte Erwerbs- und Familienarbeit wird von vielen Frauen und auch zunehmend Männern eingefordert. Vor diesem Hintergrund sind sowohl Unternehmen als auch Wirtschafts- und Standortpolitik gut beraten, eine familienfreundliche Personal- und Standortpolitik zu betreiben. Unternehmen sind

gefordert, den Wiedereinstieg nach der Familienzeit mit Qualifizierungen und flexiblen Arbeitszeitmodellen zu erleichtern. Auch die Agentur für Arbeit ist aus Sicht der ZGF gefragt, Wiedereinsteiger:innen adäquat zu adressieren – insbesondere vor dem Hintergrund, dass das aus dem Bundes-ESF geförderte Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ Ende 2018 in Bremen auslief und kein neuer Antrag gestellt wurde. Der (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben hängt von vielen Bedingungen ab, darunter der Ausbau flexibler Kinderbetreuung, von Teilzeitausbildungen und eine gendersensible Berufsberatung durch geschultes Fachpersonal.

### **Arbeitsmarktprogramme**

In Bremen wird ein Großteil der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) (teil-)finanziert. 2021 steht eine neue Förderperiode an. Die ESF-Verwaltungsbehörde hat eine erste Bilanz gezogen und sie im ESF-Begleitausschuss vorgestellt. Daraus geht hervor, dass Frauen im Land Bremen in den Maßnahmen zur öffentlich geförderten Beschäftigung unterrepräsentiert sind, bei den Beratungen indes gut erreicht werden (aber: in Bremerhaven weniger gut als in Bremen). Hinzu kommt, dass sie sich häufiger in kostengünstigeren Maßnahmen befinden als Männer.

Aus Sicht der ZGF hat dies mehrere Ursachen: Es gab zu wenig Teilzeitangebote, die Zuschnitte der Angebote passten nicht zu Lebenswirklichkeit oder beruflichen Vorstellungen von Frauen. Auch die Frage der „Ansprache“ spielt eine Rolle, ebenso eine gute Begleitung in Qualifizierungen sowie ein niedrighwelliger Zugang zu Sprachkursen für Migrantinnen. Neben den in der laufenden Förderperiode berücksichtigten Zielgruppen wie bspw. Alleinerziehende, Migrantinnen und Frauen unter 25 sollten aus Sicht der ZGF in der kommenden Förderperiode weitere berücksichtigt werden. In einem vorbereitenden Workshop hat die ZGF darauf hingewirkt, Ausstiegsprogramme für Prostituierte explizit aufzunehmen sowie psychisch kranke Frauen und Frauen in Frauenhäusern als Zielgruppen stärker in den Blick zu nehmen.

Für Bremerhaven wurden zudem folgende Bedarfe für die neue Förderperiode formuliert: Umsetzung eines Modellprojekts für Alleinerziehende (analog zu VIA in Bremen, siehe unten), Kinderbetreuungsmodelle, das Schaffen und Einhalten von Förderketten, niedrighwellige Angebote für Frauen mit Kinderbetreuung sowie eine Sprachmittlungsausbildung mit IHK-Zertifikat.

## **Landesprojekt LuNA für Migrantinnen**

Seit 2019 unterstützt die ZGF auf der Netzwerkebene das auf drei Jahre angelegte ESF-Landesprojekt „LuNA - Lern- und Netzwerkarbeit für migrantische Frauen“. Es handelt sich bei diesem Projekt, das beim Arbeitsförderungszentrum im Land Bremen angesiedelt ist, um eine niederschwellige Anlaufstelle für migrantische und geflüchtete Frauen. Sogenannte Quartiersfrauen stellen als Lotsinnen einen Kontakt zur Zielgruppe her.

## **Im Fokus: Alleinerziehende**

Bremen hat immer noch eine der niedrigsten Erwerbsquoten von Alleinerziehenden im Bundesvergleich: Hierzulande erziehen gut 14.000 Elternteile Kinder allein (2018). Die meisten von ihnen sind Frauen. Über 67 Prozent aller Alleinerziehenden-Haushalte sind auf staatliche Unterstützung angewiesen. Rund 70 Prozent der arbeitslosen Alleinerziehenden in Bremen haben keinen Berufsabschluss und damit so gut wie keine Chancen auf einen guten Job – im Ländervergleich die höchste Rate (Arbeitnehmerkammer).

Erfreulicherweise stehen die Alleinerziehenden auch nach der Bürgerschaftswahl 2019 auf der politischen Agenda. So hat die Bürgerschaft im Herbst 2019 einen Aktionsplan für Alleinerziehende beschlossen, der vorsieht, dass die Ressorts Bildung, Soziales und Arbeit bei der Verbesserung der Situation von Alleinerziehenden besser zusammenarbeiten. Geplant sind unter anderem Maßnahmen bei der Ausbildung, die das Nachholen von Schulabschlüssen erleichtern und mehr Ausbildungsangebote in Teilzeit, sowie zugeschnittene Programme zur Arbeitsmarktintegration. Beratung und Unterstützung nach dem Vorbild des Modellprojekts VIA (Vermittlung und Integration in den Arbeitsmarkt) sollen in den Stadtteilen verankert werden. Mit einem Modellprojekt „24-Stunden-Kita“ soll es Alleinerziehenden zudem ermöglicht werden, auch in Randzeiten ihre Kinder gut betreut zu wissen. Eine ressortübergreifende Steuerungsgruppe unter Einbeziehung der zuständigen Ressorts, der ZGF und des Magistrats Bremerhaven soll die Umsetzung des Aktionsplans begleiten.

Gerade für alleinerziehende Eltern, die aufgrund von einer Arbeitsaufnahme ad hoc einen Platz benötigen, gibt es in Bremen keine Angebote. Hier sollten die Gespräche zwischen Jobcenter und den zuständigen Ressorts zügig fortgesetzt werden, um zu

prüfen, wie so ein Angebot schnell und unbürokratisch geschaffen werden kann. Erfahrungen aus anderen Kommunen zeigen, dass die Motivation gerade von Alleinerziehenden stark erhöht ist, eine Ausbildung, Erwerbstätigkeit oder Qualifizierungsmaßnahme aufzunehmen, wenn sie ihr Kind gut betreut wissen.

### **Erfolgreich: Das Modellprojekt VIA**

Das quartierbezogene Modellprojekt VIA (Vermittlung und Integration von Alleinerziehenden in Arbeit) an den Standorten Osterholz-Tenever und Bremen-Lesum hat im Berichtszeitraum seine Arbeit aufgenommen. Träger des durch ESF-Mittel finanzierten Projekts sind das Berufsförderungswerk Friedehorst gGmbH und das Mütterzentrum Tenever e.V., in Kooperation mit dem Jobcenter Bremen. Über einen Beirat zur Durchführung, strategischen Steuerung und inhaltlichen Begleitung des Projekts ist die ZGF ins Monitoring sowie die geplante Evaluierung des Projekts einbezogen.

Bis Ende 2018 wurden rund 800 Alleinerziehende im direkten Kontakt über VIA informiert (Telefonkontakte, Einzelberatungen, Beratungen bei Veranstaltungen). 84 Personen haben eine weiterführende Beratung wahrgenommen, 50 Personen befanden sich im Dezember 2018 in der regelmäßigen Betreuung durch VIA-Mitarbeiterinnen und sind Bestandteil des Beratungsprozesses. Unklar ist bislang, ob die Anstrengungen des Modellprojekts langfristig zu einer Steigerung der Erwerbstätigkeit von Alleinerziehenden in den Stadtteilen führen wird, und dabei vor allem zu einer existenzsichernden Beschäftigung. Hier wird die Evaluation nähere Aufschlüsse liefern.

### **Bremen: Netzwerk für mehr Transparenz in der Angebotslandschaft**

Auf Beschluss der Deputation wurde im Berichtszeitraum die Einrichtung einer Koordinationsstelle für ein Netzwerk für Alleinerziehende beschlossen und umgesetzt. Das Netzwerk soll für mehr Transparenz in der Angebotslandschaft sorgen und durch seine Aktivitäten dazu beitragen, dass sich die Situation für Alleinerziehende verbessert. Darin vertreten sind alle Bremer Akteur:innen, die mit Alleinerziehenden arbeiten. Im Berichtszeitraum formulierte das Netzwerk erste Vorschläge zur besseren Kinderbetreuungssituation, die die Erwerbstätigkeit Alleinerziehender ermöglicht. Die ZGF begleitet diesen Prozess, berät bei der strategischen Planung und bringt inhaltlichen Input ein.

## **Bremerhaven: Angebote und Förderlücken**

Das Bremerhavener Netzwerk Chancen für Alleinziehende, 2014 initiiert, hat sich in den vergangenen zwei Jahren mit folgenden konkreten Themen beschäftigt: die Wohnungsmarktsituation in den Stadtteilen, die Arbeitsmarktsituation, flexiblere Kinderbetreuung sowie mit Angeboten des Jobcenters für SGB II-Empfängerinnen. Diese Probleme wurden auch in vom Netzwerk angebotenen Workshops in den Familienzentren thematisiert. Zur Wohnsituation zeigte sich das Problem der zu niedrig angesetzten Kosten zur Unterkunft pro qm (bis zu € 4,20) für SGB II-Empfänger:innen. Angemessenen und guten Wohnraum zu finden bzw. eine Wohnung bei den Wohnungsbaugesellschaften anmieten zu können, ist damit unmöglich. Hierzu wurden mit der zuständigen Dezernentin Gespräche geführt. Eine Übersicht über Angebote und Förderlücken hat zudem folgende Bedarfe offengelegt: Bremerhaven braucht ein Modellprojekt analog zu VIA in Bremen, flächendeckend gebundene Ganztagschulen und den Ausbau bei Kita- und Krippenplätzen.

Die bisher vorbildlich und erfolgreich laufende Maßnahme zur Teilzeitschulung für Alleinerziehende (über das Jobcenter Bremerhaven) ist bei den Teilnahmezahlen rückläufig, was aus Sicht der ZGF daran liegt, dass die vorgeschaltete berufliche Orientierungsphase sowie die sozialpädagogische Begleitung (über ESF-Mittel) eingestellt wurden. Um mit dem Angebot weiterhin erfolgreich zu sein, sind beide Rahmenangebote notwendig. Inzwischen entwickeln das ESF-Referat (Senatorin für Arbeit) und das Arbeitsförderungs-Zentrum im Land Bremen - auf Initiative der ZGF und des Netzwerks - ein Konzept, das beides ab 2020 wieder beinhalten soll.

## **Digitalisierung**

Die Digitalisierung bestimmt nicht nur zunehmend unseren Alltag durch neue Technologien und Anwendungen, sondern auch die Art und Weise, wo, wie und was wir arbeiten. Für die Gleichstellung der Geschlechter liegen darin Herausforderungen und Chancen zugleich: Berufsbilder verändern sich oder entstehen neu, Frauen und Männer sind unterschiedlich betroffen. Neue Arbeitsmodelle können zu neuen Formen der Work-Life-Balance führen, aber sie können auch traditionelle Rollenbilder verstärken. Diesen rasant stattfindenden Wandel geschlechtergerecht zu gestalten, ist eine drängende Aufgabe.



Bei neu entstehenden Arbeitsformen (Crowdworking, Plattformisierung, Homeoffice) gilt es, verstärkt Arbeitsschutz und Arbeitsrecht der Beschäftigten in den Blick zu nehmen und ggf. Anpassungen in der Gesetzgebung vorzunehmen. Digitale Jobplattformen können zwar ein niedrigschwelliger Zugang zu bezahlter Arbeit sein und die Möglichkeit bieten, flexibel zu arbeiten, bergen aber auch die Gefahr fehlender sozialer Absicherung und eine Bezahlung unterhalb des Mindestlohns. Dies war u.a. Thema einer gemeinsam mit dem Wirtschaftsressort organisierten Veranstaltung, in der zu Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen in unterschiedlichen Workshops diskutiert wurde. Zudem haben wir über die Initiierung eines Fachgesprächs mit Expert:innen im Bereich der Digitalisierung damit begonnen, ein Netzwerk zu erschließen, das weiter ausgebaut werden soll.

Die ZGF sieht ihre Rolle vor allem darin, den Blick für Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsziel im Digitalisierungsprozess zu öffnen. Bezogen auf den Wandel der Arbeitswelt, werden wir diesen auch weiterhin auf verschiedenen Ebenen und im Verwaltungshandeln kritisch begleiten. Letzteres beispielsweise, indem wir die Geschlechterperspektive in die vom Senat geplante Strategie zur Künstlichen Intelligenz einbringen. Wir werden darüber hinaus immer wieder darauf hinweisen, dass Frauen beim Einsatz und bei der Gestaltung von digitalen Produkten und Anwendungen verstärkt mitwirken und einbezogen werden müssen. Zudem gilt es, Mädchen und Frauen bessere Zugänge in diese Berufsfelder zu schaffen (klischeefreie Berufsorientierung).

### **Ausblick: Maßnahmen sind ressortübergreifend notwendig**

In einzelnen Bereichen konnten im Berichtszeitraum Fortschritte erzielt werden. Dennoch bleibt es ein langer Weg, um Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Land Bremen zu erreichen. In den genannten Schwerpunkten wird die ZGF die Arbeit fortsetzen und im Austausch mit Akteur:innen aus Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Politik und Verwaltung daran mitwirken. Zentral wird dafür sein, dass ressortübergreifend Maßnahmen ergriffen werden, die helfen, Hindernisse auf dem beruflichen Werdegang von Frauen aus dem Weg zu räumen und Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt herzustellen. Dazu zählen zuvorderst der Ausbau flexibler Kinderbetreuung und von Teilzeitausbildungen, aber auch das Überdenken der Wirtschaftsförderung und ihrer Instrumente. Der Innovationsbegriff etwa muss sich

nicht ausschließlich technisch definieren, die EU-Kommission schließt beispielsweise die Förderung von sozialer Innovation nicht aus.

Dass Frauen trotz besserer Abschlüsse und Qualifikationen häufig in schlechter bezahlten Berufen tätig sind, ist kein neuer Befund. Hier werden wir auch weiterhin tradierte Rollenmuster thematisieren und Anstöße in Berufsorientierung und Unternehmenskulturen geben. Bei der Besetzung von Führungspositionen steht ebenfalls ein Kulturwandel an: Führungsverantwortung zu teilen ist möglich, einzelne Unternehmen praktizieren dies bereits mit guten Jobsharingmodellen. Hier sollte aus Sicht der ZGF der öffentliche Dienst stärker in die Vorreiterrolle gehen. Dass die neue Landesregierung den Gender Pay Gap angehen will, wertet die ZGF als wichtigen Schritt und bietet dazu ihre Expertise an.

### **Veranstaltungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Gender Gaps: Mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.** Veranstaltung in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer und dem DGB, September 2019.

**Arbeit 4.0: Frauen und Digitalisierung - Chancen und Risiken.** Veranstaltung in Kooperation mit dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, Impulsgeber Zukunft e.V. und dem Kompetenzzentrum Mittelstand, Februar 2019.

**Alleinerziehende in Bremerhaven,** Fachtag in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer, Bremerhaven, März 2018.

**Mutterschutz – Was ist neu?** Fachveranstaltung in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer und der Senatorin für Gesundheit, Bremen, April 2018.

**Mutterschutz – Was ist neu?** Fachveranstaltung in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer und der Senatorin für Gesundheit, Bremerhaven, Mai 2018.

**Alleinerziehende in Leherheide – Ideen und Wünsche.** Workshop in Kooperation mit dem Magistrat Bremerhaven und dem Familienzentrum Leherheide, Bremerhaven, September 2018.

**MITTENMANG - Alleinerziehend,** Wanderausstellung des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt, in Kooperation mit der Stadtbibliothek, Großen Kirche, afz GmbH und dem Dienstleistungszentrum Grünhöfe, Bremerhaven, August-Oktober 2018.

## **Veröffentlichungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Alleinerziehend in Bremen? – Finanzielle Hilfen im Überblick**, Broschüre in Kooperation mit der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport, Neuauflage Oktober 2018, sowie aktualisierte Auflage, September 2019.

## **Gremien unter Leitung/Beteiligung der ZGF im Berichtszeitraum**

### **Land Bremen**

Arbeitskreis „Berufliche Perspektiven für Frauen und Mädchen in Bremen“ (Leitung)

Netzwerk Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund (Leitung)

Jour Fixe der Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung

ESF-Begleitausschuss und Steuerungskreis (Mitglied)

EFRE-Begleitausschuss (Mitglied)

Ressortübergreifende Arbeitsgruppe Alleinerziehende

Beirat VIA (Projekt „Vermittlung und Integration von Alleinerziehenden in den Arbeitsmarkt“)

Netzwerk für Alleinerziehende, Bremen

Landesausschuss Berufliche Bildung (stellv. Mitglied)

Arbeitskreis der EU-Referent:innen im Land Bremen

AG IV Ausbildungsgarantie

Impulsgeber Zukunft e.V.

Steuerungsrunde „Perspektive Wiedereinstieg“ (bis Ende 2018)

Steuerungskreis Umsetzung LAZLO (Arbeitsmarktprogramm)

Branchendialog Einzelhandel

Ausschuss für Berufliche Bildung der Deputation für Bildung

## **Bremerhaven**

Arbeitskreis Berufliche Perspektiven für Frauen in Bremerhaven (Leitung)

Arbeitsgruppe Mutterschutz – gute Praxis im Lande Bremen, in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer (gemeinsame Leitung)

Beirat Jobcenter Bremerhaven (Leitung seit 2019)

Netzwerk Chancen für Alleinerziehende in Bremerhaven

Impulsgeber zukunft e.V.

Forum Familienfreundliches Bremerhaven

## **Bundesweit**

Arbeitskreis Arbeits- und Sozialpolitik der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten (BAG)

Bund-Länder-Austausch „Frauen und Arbeitsmarkt“ des BMFSFJ

Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt für Frauen der Gleichstellungsminister:innenkonferenz (GFMK)

## **Berufsorientierung und Mädchenarbeit**

**Bildung und Erziehung prägen, wie wir sind und was wir werden. Wenn Mädchen und Jungen qua Geschlecht Eignungen und Fähigkeiten zu- oder abgesprochen werden, schränken diese Geschlechterrollenbilder ihre Entwicklungspotenziale ein. Eine Gesellschaft muss dem entgegenwirken, wenn sie Chancengleichheit herstellen will.**

**Potenziale zu entdecken und zu entwickeln muss Ziel pädagogischer Arbeit sein. Angebote in Schule und im außerschulischen Bereich haben eine wichtige Funktion: Sie können helfen, Rollenklischees aufzubrechen. Die Ausgestaltung der Berufsorientierung spielt dabei eine besondere Rolle. Mädchen haben zwar im Schnitt die besseren Schulabschlüsse als Jungen, letztere aber später en Gros die Jobs mit besseren Verdiensten und Aufstiegsmöglichkeiten.**

**Die ZGF arbeitet auf unterschiedlichen Ebenen und in Projekten daran, eine geschlechtersensible Berufsorientierung in Bremer und Bremerhavener Schulen zu stärken und zu etablieren. So hat sie mit Unterstützung der Metropolregion Nordwest und vielen Kooperationspartnern das Modellprojekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ an den Start gebracht.**

## Berufsorientierung denkt Lebensplanung konsequent mit

Bei der Wahl von Ausbildungsberuf oder Studienfach stehen bei Schulabgängerinnen unverändert der sozial-pflegerische Bereich sowie der Dienstleistungs- und Gastronomiebereich hoch im Kurs. Damit einher geht eine geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, die sich zum einen horizontal (abhängig von den jeweiligen Branchen) und zusätzlich vertikal (bezogen auf die Hierarchieebenen) manifestiert. Die Berufsorientierung und Lebensplanung von Mädchen und Jungen wird nach wie vor von traditionellen Rollenzuweisungen geprägt. Sie schränken eine wirklich freie Entfaltung von Interessen und Berufswahlmöglichkeiten ein. Den Betrieben fehlt indes gerade in technischen und technikhnen Bereichen zunehmend qualifizierter Nachwuchs. Trotzdem hat sich der Anteil der Studienabsolventinnen in den sogenannten MINT-Studiengängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) nur vergleichsweise geringfügig erhöht. Mit Blick auf die Entwicklung der Studierenden (gesamt) der MINT-Fächergruppen in den Jahren 1975 bis 2018 lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil von 19,4 Prozent im Jahr 1975 lediglich auf 30,9 Prozent im Jahr 2018 gestiegen ist (Berechnungen des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.; Zahlen des Statistischen Bundesamts, 2019). Auch die in einem MINT-Beruf neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge sind aus Geschlechterperspektive ernüchternd: Von den rund 183.000 Personen, die 2018 eine duale MINT-Berufsausbildung begonnen haben, waren 11,4 Prozent Frauen (Bundesagentur für Arbeit, August 2019).

Bei der Wahl eines Ausbildungsberufs wirken Geschlechterbilder nach wie vor.



Geschlecht ist weiterhin einer der wichtigsten sozialen Platzanweiser für Mädchen und junge Frauen. Geschlechtsspezifische Zuweisungen in der Familie, im Kindergarten, in der Schule schränken Entwicklungspotenziale von Heranwachsenden ein. Geschlechterstereotype Einstellungen und Praktiken verhindern Gleichberechtigung: durch öffentliche Bilder, über die Verteilung von Zuständigkeiten und Anforderungen, Belohnungs- und Bestrafungssysteme. Diese Strukturen wirken unverändert. So zeigt die 18. Shell-Jugendstudie (2019), dass viele Jugendliche ein konservatives Familienmodell bevorzugen.

Um geschlechterstereotype Rollenbilder in Frage zu stellen und aufzulösen, bedarf es einer verlässlich geschlechtersensiblen, fächerübergreifenden Berufsorientierung inklusive (mitgedachter) Lebensplanung, die bereits im Kindergarten ihren Anfang nimmt. Hier setzen die Aktivitäten der ZGF an. Sie gibt Impulse und initiiert von der Unterrichtsroutine unabhängige außer- und innerschulische Projektstage, die es Mädchen und Jungen ermöglichen, Interessen, Neigungen und Fähigkeiten losgelöst von Rollenzuweisungen zu erleben. Dem eigenen Geschlecht zugehörige „Role Models“ in bislang geschlechtsuntypischen Berufsfeldern können (be)stärken und Anregungen geben.

Inhaltlich aufeinander abgestimmt, ähnlich einem schullaufbahnbegleitenden Bausteinsystem, hat die ZGF ihre Maßnahmen im Bereich geschlechtergerechte Berufsorientierung in Bremen und Bremerhaven im Berichtszeitraum weiterentwickelt. Vorrangiges Anliegen war und ist, geschlechterstereotype Berufsorientierung aufzubrechen und Schülerinnen Ideen und Möglichkeiten zu bieten, sich in Berufsfeldern zu erproben, zu denen sie bislang noch keine Zugänge hatten. Neben bestehenden Projekten wurde zudem das Modellprojekt „Be ok – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ initiiert. Hier soll zukünftig die Arbeit mit Role Models in einem stärker konzeptionellen und breiter an Schulen verankerten Kontext gestellt werden.

### **„Klasse-Frauen: Lernen mal anders“**

Die Schulaktion „Klasse-Frauen: Lernen mal anders“ hat die ZGF 2018 und 2019 erneut angeboten. 2011 initiiert, wird die Aktion in Kooperation mit der Senatorin für Bildung für alle Schulen im Stadtgebiet angeboten. Die Idee dahinter: Frauen mit den

verschiedensten Hintergründen und Berufswegen berichten von sich und ihrem Werdegang. Mädchen und auch Jungen sollen so ermutigt werden, Wege jenseits möglicherweise schon geprägter Rollenvorstellungen zu entdecken. 2018 beteiligten sich 38 Klassen und Kurse aller Altersstufen im gesamten Stadtgebiet. Passend zum Bremer Raumfahrtjahr waren unter den 30 mitmachenden Frauen auch Physikerinnen der Ausstellung „Space Girls Space Women“ im Universum sowie Luft- und Raumfahrtingenieurinnen der Initiative „Die Astronautin“.

Eine Aktion der besonderen Art stieg am 8. März 2018 in der Oberschule an der Egge in Blumenthal: Hier hatten die Jahrgänge fünf bis acht insgesamt 10 Frauen eingeladen, die hier den Vormittag über zu Gast waren und mit den Kindern und Jugendlichen über Berufsbilder und -wege ins Gespräch kamen.

Dieses Format wurde in der Oberschule an der Egge im Folgejahr erneut angeboten, auch dieses Mal mit rundum positiver Resonanz seitens Schüler:innen und Lehrkräften. Im Stadtgebiet konnten 2019 rund 20 weitere Schulbesuche im Rahmen der Aktion organisiert werden.

### **Girls' Day 2018 und 2019: „Girls on Tour ... auf Kurs Klima“**

#### **Zielgruppe: Klassenstufe 5/6**

Als Einstieg in die Berufsorientierung begleitete die ZGF Bremerhaven im Berichtszeitraum in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, der Beruflichen Bildung Bremerhaven GmbH und der Hochschule Bremerhaven erneut die berufskundliche Bustour mit drei Haltestationen rund um das Themenfeld „erneuerbare Energien“, an der jeweils 20 Schülerinnen teilnahmen. Studentinnen der Hochschule Bremerhaven stellten den Bachelorstudiengang Nachhaltige Energie- und Umwelttechnologien und den Masterstudiengang Windenergietechnik vor, Auszubildende der Beruflichen Bildung Bremerhaven präsentierten ihre Ausbildung und leiteten die Schülerinnen beim Bau einer kleinen solarbetriebenen Modell-Windenergieanlage an. Abschließend stand eine Besichtigung der Werksanlage des Windenergieherstellers Senvion auf dem Programm. Aufgrund der aktuell schwierigen Situation der Windkraft-Branche wird das Angebot künftig weniger branchenspezifisch und verstärkt allgemein auf Zukunftstechnologien fokussiert.



## **„Hochschulschnupperstudium für Mädchen“ wird zu „Hochschule MINTensiv für Mädchen“**

### **Zielgruppe: Klassenstufe 6/7**

17 Teilnehmerinnen des „Hochschulschnupperstudiums für Mädchen“ und 25 Teilnehmerinnen von „Hochschule MINTensiv für Mädchen“ nutzten in den Herbstferien 2018 bzw. 2019 die Möglichkeit, ihre Erfahrungen des Girls' Day in den Technik- und naturwissenschaftlichen Workshops an der Hochschule Bremerhaven fortzusetzen und zu vertiefen. Veränderte Feriengewohnheiten machten eine konzeptionelle Anpassung hin zu Komprimierung auf die Arbeit in den Technik-Workshops bei gleichzeitiger Verkürzung der Projektdauer von fünf auf drei Tage notwendig. Zusätzlich lernten die Mädchen im Rahmen eines Präsentationsworkshops selbstbewusstes und souveränes Auftreten.

### **„mint:pink Bremerhaven“**

#### **Zielgruppe: Klassenstufe 8-10**

Mit Beginn des Schuljahres 2018/2019 konnte mit dem Programm „mint:pink goes Bremerhaven“ für 32 Schülerinnen der 8. und 10. Klassenstufe ein weiterer Baustein im Bereich geschlechtersensible Studien- und Berufsorientierung an drei ausgewählten weiterführenden Schulen in die konkrete Umsetzung gehen. Über das Schuljahr verteilt, an insgesamt zwölf Programmtagen, lernten die Teilnehmerinnen des Projekts die drei Betriebe Deutsche See, Eurogate, BLG sowie die Hochschule Bremerhaven kennen. In lebenswelt- und praxisorientierten Workshops und speziellen Betriebserkundungen konnten die Schülerinnen eine differenzierte Sicht auf MINT-Fächer und –Berufe erleben. Die Ergebnisse der qualitativen Evaluation des Pilotdurchgangs in Bremerhaven flossen in die Weiterentwicklung des Projekts ein. Im aktuellen Schuljahr 2019/2020 beteiligen sich Biozoon, Kaesler Nutrition und Green Secure als weitere Unternehmen mit Workshop-Angeboten; insgesamt sind 25 Schülerinnen von fünf Schulen beteiligt.

mint:pink Bremerhaven ist Teil einer Hamburger Initiative. Hier hat die Naturwissenschaft & Technik NAT gGmbH das Programm mint:pink im Jahr 2013 ins Leben gerufen. Es wird dort aktuell von über 30 Unternehmen und zehn wissenschaftlichen Einrichtungen unterstützt. Norderstedt und Bremerhaven sind bislang die einzigen Standorte außerhalb Hamburgs. Die Organisation und inhaltliche

Ausgestaltung für die Aktivitäten in Bremerhaven liegt in den Händen der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, der MINT-Koordinierungsstelle am Lloyd Gymnasium, der Hochschule Bremerhaven und dem Netzwerk Schule, Wirtschaft und Wissenschaft für die Region Unterweser.

### **NEU: Projekt „Be oK“**

Im Sommer 2017 beteiligte sich die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau am Ideenwettbewerb der Metropolregion Nordwest zum Schwerpunktthema Bildung und Fachkräfte. Die Projektidee „Be oK – Berufsorientierung und



Lebensplanung ohne Klischees“ konnte sich als eines von vier Projekten durchsetzen und erhielt Ende Januar eine Förderbewilligung über 36 Monate.

Während dieser soll zusammen mit einem Netzwerk aus verschiedenen regionalen Partnerinnen und Partnern aus Wirtschaft, Verbänden, Kammern, Bildungsbehörden, Jugendberufsagenturen, Schulen und Hochschulen speziell für die Metropolregion Nordwest das Format „Erlebnis-Projekttag“ sowie ein neuer pädagogischer Ansatz zum Thema Berufsorientierung für Schulen unter Einbindung eines Fach- und Wissenschaftsbeirats und mit Beteiligung regionaler Betriebe entwickelt werden. Ziel ist, insgesamt 20 Jahrgänge zu erreichen. Beteiligt sind je eine Schule in Bremen, Bremerhaven und des Landkreises Osterholz. Damit können rund 2.100 Schülerinnen und Schüler ab Klassenstufe 6 sowie deren Eltern und Lehrkräfte und Mitarbeitende des schulischen Umfelds an dem Projekt teilhaben. Zentrales Herzstück der Projektwoche wird ein erlebbarer, klischeefreier Erlebnisparcours sein, der durch verschiedene Module komplettiert wird. Übergeordnetes Ziel ist die Entwicklung eines neuen innovativen Handlungsansatzes für den Themenkomplex Berufsorientierung, der sich an den Handlungsempfehlungen des Ersten und Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung orientiert.

Während 2019 die organisatorische und strukturelle Vorbereitung geleistet wurde, musste das Projekt „Be oK – Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ 2020 im ersten Corona-Jahr essentiell umgestellt, nämlich in ein digitales Format überführt werden, um überhaupt starten zu können. Ein erste digitale Projektwoche konnte April 2021 an der IGS Lilienthal stattfinden, erste Auswertungen versprechen spannende und erfolgreiche Ergebnisse. Mit den bereits etablierten Aktivitäten und dem neuen Projekt „Be oK“ legt die ZGF den Fokus verstärkt auf die

Macht von Rollenbildern bei der Berufswege- und Lebensplanung von Mädchen und jungen Frauen. Geschlechterklischees zu hinterfragen und ihnen andere, selbstbestimmte Vorstellungen entgegenzusetzen, Impulse für Handlungsmöglichkeiten zu geben sowie im Rahmen der Kapazitäten Projekte anzustoßen und zu begleiten, sieht die ZGF als eine ihrer Kernaufgaben.

## **Mädchenarbeit als Teil einer geschlechtergerechten Jugendarbeit**

In einer zunehmend komplexer werdenden Gegenwart erleben schon überkommen geglaubte Rollenbilder ein Comeback – das ist die eine Seite. Zugleich erreichen Frauen Positionen, die ihnen noch vor wenigen Jahrzehnten qua Geschlecht verwehrt waren. Die Botschaften und Handlungsappelle sozialer Netzwerke sind hochgradig widersprüchlich, und junge Menschen, Jungen wie Mädchen, müssen hier ihren Weg finden. Dort, wo geschlechterhierarchische Strukturen nach wie vor vorhanden sind oder sich neu etablieren, sind Analyse, Einordnung sowie Angebote der Orientierung gefordert.

In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Mädchenpolitik und der AG Geschlechtergerechte Jugendarbeit fanden auf Landesebene zwei Fachtage statt, die sich mit Körperbilder und -inszenierungen in den sozialen Netzwerken und in Interaktion mit der Gleichaltrigengruppe beschäftigten.

In Bremerhaven unterstützte die ZGF im aktuellen Berichtszeitraum - wie bereits in den Vorjahren - den Mädchenarbeitskreis des Magistrats auf fachlicher Ebene. Das Netzwerk wird durch Pädagoginnen der städtischen Freizeiteinrichtungen und Streetwork gebildet. Als Fachberatungen fungieren der Stadtjugendring und die ZGF. Neben dem allgemeinen Austausch bezogen auf die mädchenpädagogische Arbeit liegt der Fokus auf der Konzipierung, Organisation und Durchführung gemeinschaftlicher, stadtweiter Projekte mit und für Mädchen. Zudem sollen die Leitlinien der Mädchenarbeit, vom Arbeitskreis Mädchenpolitik im Land Bremen initiiert und 2014 verfasst, von einem Magistratsausschuss geprüft und gegebenenfalls an die Bremerhavener Gegebenheiten adaptiert werden.

Während männliche und weibliche Rollen- und Körperbilder auch und gerade im Netz neue Ausprägung finden und hohe Normierungswirkung besitzen, diskutiert die sozialwissenschaftliche und -pädagogische Fachebene zunehmend dekonstruktive

(im Sinne von Normierungen jeder Art in Frage stellende), queere, antirassistische und intersektionale Ansätze und ihre Bedeutung für die Mädchenarbeit. Es stellt sich die Frage, wie sich Mädchenarbeit fachlich ausrichten und abgrenzen muss, um die Bedürfnisse von Mädchen und jungen Frauen weiterhin erfüllen zu können.

Für die Mädchenarbeit im Land Bremen bedarf es in jedem Fall einer gesicherten, auskömmlichen und bedarfsorientierten Finanzierung der Mädcheneinrichtungen, um eine qualitativ hohe mädchenpädagogische Arbeit leisten zu können. Diese muss sich an den erarbeiteten Qualitätsstandards auf kommunal bremischer Ebene ausrichten, wie den Leitlinien der Mädchenarbeit und des Jugendkonzepts. In regelmäßigen Zeitabständen ist eine Überprüfung dieser Qualitätsstandards erforderlich.

## **Veranstaltungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Girls‘ Day - Auf Kurs Offshore**, jährliche Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH, Hochschule Bremerhaven, Institut für Windenergie und wechselnden Unternehmen, Bremerhaven, April 2018.

**Fachtag „Gender und Medien“** der AG geschlechtergerechte Jugendarbeit, in Kooperation mit Lidice Haus, Arbeitskreis Mädchenpolitik und Arbeitskreis Jungenarbeit, Bremen, Mai 2018.

**mint:pink**, schuljahresbegleitende Kooperation mit Schule Bremerhaven, Hochschule Bremerhaven, Netzwerk Schule, Wirtschaft und Wissenschaft für die Region Unterweser e.V., 2018/19 sowie 2019/20.

**Hochschulschnupperstudium/Hochschule MINTensiv für Mädchen**, in Kooperation mit der Hochschule Bremerhaven, Bremerhaven, Oktober 2018 + Oktober 2019.

**Girls‘ Day – Auf Kurs Klima**, jährliche Kooperation mit der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven, Berufliche Bildung Bremerhaven GmbH, Hochschule Bremerhaven, Institut für Windenergie und wechselnden Unternehmen, März 2019.

**Fachtag "Körpernormen - Sexualität - Empowerment"** der AG geschlechtergerechte Jugendarbeit, in Kooperation mit Lidice Haus, Arbeitskreis Mädchenpolitik und Arbeitskreis Jungenarbeit, Bremen, Mai 2019.

## **Gremien unter Leitung/Beteiligung der ZGF im Berichtszeitraum**

Arbeitskreis Mädchenpolitik im Lande Bremen (Leitung)

Mädchenarbeitskreis der kommunalen Freizeiteinrichtungen Bremerhaven

AG Geschlechtergerechte Jugendarbeit

BAG Mädchenpolitik (Beitritt Juni 2019)

Steuerungsrunde Girls‘ Day

## Frauen und Flucht

**Für geflüchtete Frauen und Mädchen ist das Ankommen ein langer Prozess, von Unsicherheiten geprägt: Alltag, Kultur und Sprache sind fremd, ein ihr Aufenthaltsstatus ist im Verfahren und damit noch unklar. Sprache muss gelernt, Kinder müssen versorgt werden. Mit der Arbeitserlaubnis, so sie denn vorliegt, gilt es alsdann die bürokratischen Wege zu gehen, um ggfs. eine Vorbildung anerkennen zu lassen und schließlich einen Arbeitsplatz zu finden. Die Spuren der Flucht wirken unterdessen vielfach nach. Integration steht unter diesen Vorzeichen. Es ist auch an der aufnehmenden Gesellschaft, Wege zu ermöglichen. Wie dies für Frauen und Mädchen besser gelingen kann, war Auftrag und Inhalt des zweijährigen Schwerpunktprojekts der ZGF „Frauen und Flucht“. Das Ziel: Strukturen für eine geschlechtergerechte Integration im Land Bremen auf den Weg zu bringen. 2018 wurde Bilanz gezogen.**

Ende 2018 lebten im Land Bremen 131.365 Ausländer:innen. Knapp ein Fünftel waren Schutzsuchende (27.220). So bezeichnet die amtliche Statistik Menschen, die sich unter Berufung auf humanitäre Gründe in Deutschland aufhalten. Knapp 32 % der Schutzsuchenden in Bremen sind laut der statistischen Auswertung Frauen (Quelle: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit – Schutzsuchende - Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2018, Statistisches Bundesamt).

Die Situation und spezifischen Bedarfe geflüchteter Frauen und Mädchen zu analysieren und darauf aufbauend Maßnahmen zu entwickeln: Das war der Projektauftrag im Rahmen des Integrationskonzepts des Bremer Senats. Hierbei fokussierte die ZGF nicht nur auf Asylsuchende, sondern modellhaft auf geflüchtete Frauen und Mädchen, die jetzt fremd in Bremen sind und in hiesigen Strukturen ihr künftiges Leben zu gestalten haben. Zwei Jahre lang (2017-2018) wurde dafür in der

ZGF ein Schwerpunkt gesetzt, der durch zwei zusätzliche Projektmitarbeiterinnen (Teilzeit) verstärkt angegangen werden konnte. Die Bereiche Gewaltschutz, Gesundheit und Arbeitsmarktintegration standen hierbei im Fokus.

### **2018: Ergebnisse in Strukturen überführen**

Im Berichtszeitraum stand vor allem die Bündelung der Ergebnisse, Netzwerkarbeit und Verstetigung erarbeiteter Maßnahmen im Vordergrund. Dem war im ersten Schritt 2017 eine Bedarfsanalyse vorausgegangen, die auf einem intensiven Austausch mit Fachleuten und auf Besuchen in Unterkünften basierte (siehe 21. ZGF-Bericht). Darüber hinaus wurden mit Informationsveranstaltungen in den Unterkünften (zu Arbeit, Gewalt, Gesundheit und Rechten) geflüchtete Frauen gezielt angesprochen.

Um die Arbeit vor Ort zu verstetigen, wurde sie 2018 in einzelne Stadtteile übertragen und an dortige Fachkräfte übergeben. Begleitend bot die ZGF fachliche Beratung für Einrichtungen sowie Haupt- und Ehrenamtliche an, fachliche Unterstützung bei Förderanträgen und bei der Vernetzung mit anderen Einrichtungen.

Darüber hinaus entstand im Frühjahr 2018 die Broschüre „Ankommen“, mit der die ZGF Informationen für die Zielgruppe geflüchteter Frauen bündeln und ein niedrigschwelliges Informationsangebot schaffen konnte, das seither in vielen Einrichtungen, Beratungsstellen und Behörden in Bremen und Bremerhaven zur Mitnahme ausliegt. Die Broschüre stellt in sechs Sprachen leicht verständlich Informationen und Anlaufstellen im Land Bremen zusammen zu den Themen: Deutsch lernen, Ausbildung und Arbeit, Gesundheit und Schwangerschaft, Schutz vor Gewalt, Asylfragen, Austausch im Stadtteil.

### **Fachtag zieht Bilanz**

Im Herbst 2018 wurde schließlich im Rahmen eines Abschlussfachtags Bilanz gezogen, gemeinsam mit 120 Fachleuten der Flüchtlingshilfe und aus weiteren Institutionen. Zentrale Frage war, wie Wege zur Integration auch in Zukunft besser ausgestaltet und zu einem Gelingen beitragen. Drei Grundpfeiler lassen sich – quer durch alle Bereiche, ob Gewaltschutz, Arbeitsmarktintegration oder Gesundheitsversorgung – als essenziell für das Erreichen geflüchteter Frauen

formulieren: Sprachkurse, Sprachmittlungs-/Dolmetschdienste und Kinderbetreuungsangebote. Sie sind Voraussetzung, um den Frauen eine Teilnahme oftmals überhaupt zu ermöglichen.

Auch die Arbeit mit geflüchteten Frauen vor Ort in den Unterkünften zeigte: Angebote müssen auf die geflüchteten Frauen und auf ihre Lage zugeschnitten sein.

Verlässliche und erfahrene bzw. interkulturell geschulte Ansprechpartner:innen mit adäquater Ausbildung sind unerlässlich. Regelmäßige Fortbildungen der Fachkräfte und kollegialer Austausch sind in Stadtteil-Beratungsstellen ebenso notwendig wie beim Jobcenter, bei der Jugendberufsagentur sowie in Anlaufstellen bei Gewalterleben. Auch Sprach- und Kulturmittler:innen müssen auf ihre Aufgabe vorbereitet, interkulturell wie auch, je nach Einsatzbereich, psychologisch geschult werden. Schritte in diese Richtung sind bereits unternommen, aber es bleibt wichtig, hier Strukturen zu verstetigen und weitere Anforderungen umzusetzen. Im Rahmen des Fachtags formulierten Fachleute in Workshops konkrete Forderungen, die anschließend von der ZGF an die Politik übergeben wurden.

### **Integration am Arbeitsmarkt**

Auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, ist für Frauen und Mädchen, die nach Deutschland geflüchtet sind, aus unterschiedlichen Gründen schwierig. Barrieren können die Sprache, Vorbildung oder Familiensituation sein. Eine unsichere Bleibeperspektive verhindert zudem oftmals die Aufnahme eines Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisses – und damit einen für die Integration so wichtigen Katalysator.

Das im Rahmen des Projekts initiierte Netzwerk „Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen“, in dem rund 80 Akteur:innen aus Beratungsstellen, Bildungs- und Beschäftigungsträgern, Verbänden und Kammern vertreten sind, formulierte bereits Ende 2017 einen Kriterienkatalog<sup>8</sup> für Anforderungen an arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für geflüchteten Frauen. Dazu zählen u.a. eine quartiersnahe Umsetzung, begleitende niedrighwellige Formen der Kinderbetreuung und Personal, das im Umgang mit Traumata und hinsichtlich geschlechtersensibler Berufsorientierung geschult ist.

---

<sup>8</sup> [20171214\\_ZGF\\_Anforderungen.pdf](#)



Im Berichtszeitraum wurden vier frauenspezifische Projektideen eingereicht. Neben drei stadtteilbezogenen Kooperationsprojekten, die den Fokus auf Frauen legen, ist ein Projekt in Bremen-Nord geplant, das sich um Perspektiven von geflüchteten Frauen kümmern will. Das Netzwerk wird die Projekte begleiten und auswerten. Auch die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und die damit verbundenen Perspektiven für geflüchtete Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie die Situation von Frauen aus Westafrika stehen dort weiterhin auf der Agenda.

Zentral für eine gelingende Integration wird auch in Zukunft sein, passgenaue Einstiege in den Arbeitsmarkt zu bahnen (u.a. durch Integrationscoaching und spezifische Ausbildungs-/Weiterbildungsmodule), Arbeitsmarktprogramme für geflüchtete Frauen fortzuführen und das Angebot von Sprachkursen mit Kinderbetreuung zu erweitern.

### **Gesundheit**

Im Rahmen des Projekts war (reproduktive) Gesundheit im weitesten Sinn ein wichtiges Gesprächsthema bei den Angeboten der ZGF in Übergangswohneinrichtungen. 2018 organisierte die ZGF zudem eine Fortbildung für Mitarbeitende zum Thema „weibliche Genitalverstümmelung“ mit dem Ziel, über diese Menschenrechtsverletzung zu informieren, Möglichkeiten einer sensiblen und empathischen Begleitung der Betroffenen vorzustellen und Raum zu geben für einen Austausch über den eigenen Umgang mit Tabuthemen, sowie mit Alltagsrassismus und Bildern von afrikanischen Ländern und den von dort zugewanderten Menschen.

Sprache ist auch in der Gesundheitsversorgung ein wichtiger Schlüssel, der über Zugänge und Inanspruchnahme entscheidet. Daher ist die Übernahme von Dolmetschkosten im Rahmen medizinischer und psychotherapeutischer Behandlungen eine Forderung, die seit Jahren besteht - ohne dass es dafür Lösungsansätze gibt, weder auf Landes- noch auf Bundesebene. Weitere zentrale Anforderungen werden deshalb auch in Zukunft sein, eine ausreichende psycho- und traumatherapeutische Versorgung für alle (mit Sprachmittlung) sicherzustellen und niedrigschwellige Unterstützungs- und Beratungsangebote aufzubauen oder weiterzuführen, wie z.B. die sozialpsychiatrische Beratungsstelle für Geflüchtete der Gesundheit Nord, deren Finanzierung eingestellt wurde.

## **Gewaltschutz**

Weibliche Asylsuchende haben besondere Schutzbedürfnisse: Das hielt bereits 2015 ein Bericht der Europäischen Union fest. Um den Schutz vor Gewalt im Land Bremen bestmöglich einzulösen, wurden im Rahmen des Projekts und im regulären Arbeitsbereich der ZGF zum Thema Gewalt an Frauen und Mädchen zahlreiche Maßnahmen und verbindliche Vorgaben gesetzt (siehe 21. Bericht). Zentral war hier das von der ZGF zusammen mit den Akteur:innen erarbeitete und 2016 vom Senat verabschiedete Gewaltschutzkonzept in Unterkünften, das im Berichtszeitraum einer ersten Revision unterzogen wurde (siehe: Kapitel Gewalt).

Die langfristige Sicherung von Gewaltschutz sowie die Einrichtung eigenständiger Sprechstunden für Frauen in Unterkünften müssen weiterhin das Ziel sein. Dafür braucht es auch ausreichend Ressourcen im Hilfesystem. Zentrale Anforderungen werden deshalb auch in Zukunft sein, Sprachmittlung als Regelversorgung zu etablieren (qualifiziert, finanziert, unabhängig, geschlechtshomogen), ebenso auf die Situation der betroffenen Frauen/Familien besser angepasste Abläufe bei Gewaltvorkommnissen zu etablieren und den Gewaltschutz in Unterkünften über eine Koordinierungsstelle langfristig zu sichern.

### **Erneut ein wichtiges Korrektiv unserer Arbeit: der Beirat**

Ein Beirat geflüchteter Frauen hat die Arbeit der ZGF ehrenamtlich begleitet und aus Sicht der Zielgruppe bewertet. Zehn Frauen aus sechs Nationen, alle mit Fluchterfahrung, hatten sich dazu bereit erklärt. Sie waren ein wichtiges Korrektiv für die Arbeit der ZGF und die Fragen, die in diesem Projekt im Fokus standen.

Ihre Arbeit ist kontinuierlich eingeflossen, auf dem abschließenden Fachtag formulierten auch sie eine zentrale Forderung für die Zukunft: eigene Räume für Frauen in den Stadtteilen. Orte, an denen geflüchtete Frauen zusammenkommen, sich beraten und einander unterstützen können und an denen sie auf andere Frauen im Stadtteil treffen können. Darüber hinaus sprachen sie sich für die Arbeit mit Männern und Jugendlichen aus. Ihre Akzeptanz, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind, sei zentral, damit Frauen ihren Weg gehen können.

**Die Ergebnisse des Fachtags „Geflüchtete Frauen und Mädchen im Land Bremen – Bilanz und Perspektive“ sind in der Dokumentation detailliert nachzulesen.**

Die Broschüren im Netz: [www.frauen.bremen.de/flucht](http://www.frauen.bremen.de/flucht)

### **Veröffentlichungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Ankommen**, Broschüre für geflüchtete Frauen in sechs Sprachen, April 2018.

**Geflüchtete Frauen und Mädchen im Land Bremen – Bilanz und Perspektive**,  
Dokumentation des Fachtags am 13. September 2018 (digital), Februar 2019.

### **Veranstaltungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Geflüchtete Frauen und Mädchen im Land Bremen – Bilanz und Perspektive**,  
Fach- und Abschlusstagung, Bremen, September 2018.

**Weibliche Genitalverstümmelung (FGM/C)**. Fortbildung für Fachkräfte aus  
Übergangswohneinrichtungen in Kooperation mit dem Gesundheitsamt Bremen und  
der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport / Referat 31 –  
Zuwandererangelegenheiten, Oktober 2018.

### **Gremien unter Leitung/Beteiligung der ZGF im Berichtszeitraum**

Beirat geflüchteter Frauen

Netzwerk zur Arbeitsmarktintegration

Fachbeirat der Unterkunft für besonders belastete geflüchtete Frauen

Arbeitskreis Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen in Bremen

Bremer Rat für Integration (BRI), Arbeitsgruppe „Frauen im BRI“

## Frauen in der Wissenschaft

**Auch heute noch wird an den Bremer Hochschulen keine Parität erreicht, wie sich beispielsweise sehr deutlich im Geschlechterverhältnis unter den Hochschullehrenden manifestiert. Das Thema Frauen in der Wissenschaft steht daher verstärkt im Fokus der ZGF.**

Aus Sicht der ZGF ist eine klischeefreie Studienorientierung die Grundlage für eine paritätische Beteiligung aller Geschlechter in einer demokratischen Gesellschaft. Die ZGF setzt sich deshalb dafür ein, dass Genderaspekte stärker in der Lehre verankert werden und die Geschlechterforschung gestärkt wird. Es ist außerdem notwendig, Frauenförderung in der Wissenschaft als gesellschaftliche Struktur zu begreifen und kritisch zu begleiten. Denn auch hier ist die Gleichberechtigung der Geschlechter noch nicht erreicht: Der Anteil von Frauen an den Professuren liegt in den Berichtsjahren im Land Bremen pro Hochschule unterhalb eines Drittels.

### **Erfolg: „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ installiert**

Im Berichtszeitraum konnte die ZGF mit ihren Stellungnahmen zum Wissenschaftsplan 2025 und zum 5. Hochschulreformgesetz wichtige frauenpolitische Impulse setzen: So ist es gelungen, die „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ in den Wissenschaftsplan 2025 zu implementieren. Ziel der Initiative ist es, die Frauenförderung weiter voranzubringen, die Geschlechterforschung zu stärken und einen konstanten Dialogprozess zu initiieren. Frauenförderung in der Wissenschaft betrifft Frauen in ihrer akademischen Ausbildung ebenso wie Frauen, die ihren Arbeitsplatz in Forschung und Lehre haben.

Das Bremische Hochschulgesetz (BremHG) wurde 2018 in § 18 um einen Absatz 10 ergänzt, wonach die für Wissenschaft zuständige Senatorin den Hochschulleitungen unter bestimmten Bedingungen das Recht übertragen kann, Berufungen eigenständig durchzuführen. Weil der Anteil der Professorinnen erhöht werden muss und eine Berufung finanziell, wissenschaftlich und wissenschaftspolitisch von erheblicher Bedeutung und Tragweite ist, heißt es im Wissenschaftsplan 2025: „Voraussetzung für die Übertragung des Berufungsrechts im Einzelfall ist der

Nachweis eines hochprofessionellen Berufungsmanagements und geregelter Qualitätssicherung in diesem Bereich. Hierzu gehört auch die Implementierung gender- und diversitätsgerechter Qualitätsstandards im gesamten Auswahlverfahren. Die Übertragung erfolgt auf der Grundlage einer Vereinbarung, die die von der Hochschule zu erfüllenden Anforderungen insbesondere auch unter Berücksichtigung der gleichstellungspolitischen Zielsetzungen des Landes im Hochschulbereich regelt.“ (Wissenschaftsplan 2025, S. 51).

Auf Initiative der ZGF hin wurde der Wissenschaftsplan 2025 um eine „Genderoffensive Hochschulen“ ergänzt. „Gender“ bezieht sich auf das soziale Geschlecht. Der aus dem Englischen stammende Begriff weist darauf hin, dass Geschlechterdifferenz sozial gestaltet wird. „Das Land erwartet, dass die Bremer Hochschulen gendersensible und geschlechtsspezifische Aspekte als Querschnittsfunktion bei ihrer gesamten strategischen Weiterentwicklung in möglichst allen Leistungsbereichen berücksichtigen“ heißt es im Wissenschaftsplan 2025. Die „Bremer Genderoffensive Hochschulen“ soll in einem Dialogprozess der Hochschulen, des zuständigen Ressorts und gleichstellungspolitischer Akteur:innen des Landes die Ziele und Maßnahmen konkretisieren und zu einer verbindlichen Umsetzung führen. Die ZGF wird diesen Prozess begleiten.

## **Gremien unter Beteiligung der ZGF im Berichtszeitraum**

### **Land Bremen**

Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten der Hochschulen im Land Bremen (LaKoF)

### **Bundesweit**

Arbeitsgruppe „Frauenförderung in der Wissenschaft“ der Gleichstellungsminister:innenkonferenz (GFMK)

## Gesundheit von Frauen

**Frauen sind anders krank und anders gesund als Männer. Inzwischen ist das anerkanntes Fachwissen. Eine gute Gesundheitsversorgung berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte.**

**Die ZGF engagiert sich bereits seit den 1990er-Jahren in diesem Bereich. Die Arbeit basiert ganz wesentlich auf der Vernetzung mit Akteur:innen im Gesundheitswesen. Im Berichtszeitraum standen vor allem die Themen weibliche Genitalverstümmelung, die Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen und die Debatte um Informationsfreiheit zum Schwangerschaftsabbruch im Zuge der Neuregelung des Strafrechtsparagrafen 219a im Fokus.**

### **Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen**

Die Studie „Study on female refugees, eine repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland“ lieferte 2017 erste Daten über die Situation geflüchteter Frauen. Darin wurden besondere Versorgungsbedarfe für Schwangere und Frauen mit Neugeborenen festgestellt – dies trifft auch für Bremen zu. Ein strukturelles Problem zeigt sich im gesamten Gesundheitswesen und in Beratungsstellen: das Fehlen von Dolmetschdiensten. Vor allem im Zusammenhang mit der Pflicht zur Aufklärung bei medizinischen Interventionen, bei psychischen Erkrankungen, Traumatisierungen und Anzeichen von Gewalterfahrungen ist dies als dramatisch einzustufen. Frauen sind auf der Flucht spezifischen Menschenrechtsverletzungen und Gewalterfahrungen ausgesetzt, die eine angemessene medizinische und psychotherapeutische Unterstützung erfordern.

Die ZGF gründete bereits im Mai 2015 den Arbeitskreis „Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen in Bremen“, um Verbesserungen für die gesundheitliche Versorgung geflüchteter Frauen und Mädchen zu erreichen. Der

Arbeitskreis bringt Fachfrauen aus mehr als 20 Institutionen (Landesverbände von Gynäkolog:innen und Hebammen, Gesundheitsamt, Psychotherapeuten- und Ärztekammer, Beratungsstellen, Geburtskliniken, Leitungen/ Mitarbeiterinnen aus Unterkünften u.a.) zusammen.

Zu den vordringlichen Problemen im Berichtszeitraum zählte die Unterbringung von Hochschwangeren und Frauen mit Neugeborenen in der Zentralen Aufnahmestelle für Geflüchtete (ZAST) in Vegesack. Dort lebten Mitte 2019 mehr als 60 (hoch)schwängere Frauen und ca. 50 Babys (Alter: bis 4 Monate) unter schlechten hygienischen Bedingungen, ohne Privatsphäre, in räumlicher Enge etc. Überwiegend handelte es sich um Frauen aus afrikanischen Ländern. Zu dieser Gruppe gibt es auch in anderen Bereichen Hinweise auf massive Probleme, zum Beispiel: Rassismus-Erfahrungen, schlechter Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt oder wenig Chancen bei der Wohnungssuche.

Der Arbeitskreis empfahl Maßnahmen zur Verbesserung der Unterbringung, zum Beispiel indem besonders schutzbedürftige Menschen in einem besonderen Gebäudeteil oder außerhalb untergebracht würden. Außerdem sollten erste Schritte zur Sicherstellung einer ausreichenden psycho- und traumatherapeutischen Versorgung mit Sprachmittlung eingeleitet werden sowie niedrigschwellige Unterstützungs- und Beratungsangebote. Eine Weiterfinanzierung der sozialpsychiatrischen Beratungsstelle/des Behandlungszentrums für Geflüchtete der Gesundheit Nord bietet sich hier aus Sicht der Fachleute an (siehe auch Kapitel: Projekt Frauen und Flucht). Als strukturelles Problem erweist sich, dass die gynäkologische und Hebammen-Versorgung besonders in Bremen-Nord immer schlechter wird. Für (schwängere) Frauen ist es sehr schwer, Termine in gynäkologischen Praxen zu bekommen.

Die fehlende Finanzierung von Dolmetschdiensten erweist sich auch im Land Bremen in der alltäglichen Gesundheitsversorgung als wesentlich: Medizinische Aufklärung in der Muttersprache und verständliche Informationen sind Grundlage jeder informierten Entscheidung.

Die Problemanzeigen aus den verschiedenen Versorgungsbereichen wurden von der ZGF an die jeweils zuständigen Behörden weitergegeben, um Verbesserungen zu erreichen. Unter anderem wurde die Gründung des Übergangwohnheims Walle für geflüchtete, traumatisierte Frauen mit und ohne Kinder und für Schwangere über

einen langen Zeitraum von der ZGF eingefordert und begleitet. Inzwischen erweist es sich als ein wichtiger Schutzraum für die dort lebenden Frauen und Kinder.

Aus Sicht der ZGF gilt es auch in Zukunft daran zu arbeiten, dass geflüchteten Frauen ein besserer Zugang zur gynäkologischen Versorgung, zur Hebammenversorgung sowie zu Psychotherapieplätzen ermöglicht wird. Auch der Aufbau weiterer niedrigschwelliger Beratungsangebote zu (Gesundheits-)Themen in Übergangswohneinrichtungen und Stadtteilen (siehe Kapitel: Projekt Frauen und Flucht) muss vorangetrieben werden. Die Einrichtung aufsuchender Hilfen in den Herkunftssprachen der Betroffenen, die über Möglichkeiten der medizinischen, psycho- und sozialtherapeutischen Versorgung informieren, wäre zudem notwendig. Die ZGF wird sich hier weiter engagieren.

### **Weibliche Genitalverstümmelung: Schutz, Information und Unterstützung für Betroffene**

In Deutschland leben rund 48.000 Mädchen und Frauen, die Opfer von weiblicher Genitalverstümmelung wurden. Nach Schätzungen sind bis zu 5.700 Mädchen akut bedroht (Netzwerk Integra, 2017). Weibliche Genitalverstümmelung (Englisch: female genital mutilation/cutting – FGM/C) verursacht massive körperliche Qualen und seelisches Leid. Sie verstößt gegen deutsches und internationales Recht und wird bestraft, unabhängig vom Ort, an dem sie praktiziert wird.

In den betroffenen Communities und Familien ist FGM/C ein Tabuthema und Frauen und Mädchen, die nach Deutschland migriert sind, stehen vor vielen anderen Problemen: Sprache, Isolation, Rassismus-Erfahrungen, schlechtem Zugang zu Ausbildung, Arbeit und Wohnungen. Es ist deshalb zuvorderst notwendig, die Frauen und Familien in vielerlei Hinsicht besser zu unterstützen, um eine Grundlage zu schaffen für die Bereitschaft, traditionelle Praktiken zu hinterfragen. Deutschland zählt nach Einschätzung von Plan International (2018) zu den europäischen Ländern mit einer besonders hohen Zahl an Mädchen und Frauen aus den praktizierenden Herkunftsländern in Afrika und dem Nahen Osten.

Im Januar 2018 initiierte die ZGF einen Runden Tisch zum Thema, an dem sich Vertreterinnen aus Behörden, Nichtregierungsorganisationen, Beratungsstellen und Verbänden beteiligen. Viele von ihnen haben Kontakt zu betroffenen Frauen und



Mädchen, die aber meist – trotz körperlicher und seelischer Beschwerden – von sich aus darüber nicht sprechen. Neben Fachaustausch und Vernetzung wurden in dem Gremium verschiedene Maßnahmen verabredet und umgesetzt, darunter: Fortbildungsangebote für Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen, aus Behörden, Beratungsstellen und Übergangswohneinrichtungen – organisiert und finanziert durch die ZGF.

Eine Liste von Gynäkolog:innen, die betroffene Frauen behandeln können, wurde erstellt und verbreitet, Fortbildungen der Ärztekammer und des „Berufsverbands der Frauenärzte“ fanden statt. Nach langem Vorlauf konnte zudem die Finanzierung eines Beratungsschwerpunkts bei pro familia e.V. Bremen erreicht werden. Damit gibt es für Fachkräfte, Multiplikator:innen und betroffene Frauen in Bremen erstmals einen Ort, an dem sie sich informieren und beraten lassen können. Das ist ein großer Fortschritt.

Denn lange wurde weibliche Genitalverstümmelung in Bremen als „nicht relevant“ abgetan. Die ZGF hat sich über Jahre für ein Sichtbarmachen eingesetzt. Die Einrichtung des Runden Tisches und Fortbildungen sind als erste Erfolge dieser Arbeit zu werten. Zu beobachten ist: Seitdem Fachkräfte aus Schulen, im sozialen Bereich, in Übergangswohneinrichtungen und im Gesundheitswesen mit dem Problem häufiger konfrontiert sind, ändert sich die Wahrnehmung. Auch auf politischer Ebene ist das Thema angekommen. Im Koalitionsvertrag 2019 ist der Handlungsbedarf benannt: „Die Hilfe für Frauen und Mädchen, die von weiblicher Genitalverstümmelung betroffen oder davon bedroht sind, soll ausgebaut werden.“

Aus Sicht der ZGF stehen Schritte auf unterschiedlichen Ebenen an, um Frauen und Mädchen vor Genitalverstümmelung zu schützen bzw. Folgeprobleme zu lindern: So sollte die Sensibilisierung verschiedener Professionen für einen angemessenen Umgang mit betroffenen und potenziell gefährdeten Frauen und Mädchen durch Fortbildungen für Fachkräfte aus dem Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen verstärkt werden. Während es in Bremen unter den Gynäkolog:innen gut ausgebildete Kolleg:innen gibt, fehlt es in der klinischen Geburtshilfe, bei Kinderärzt:innen sowie in Behörden und Beratungsstellen oft noch an Fachwissen. Auch wäre die Entwicklung und Implementierung von Interventionsketten für Jugendämter, Schulen, Kitas etc. sinnvoll, um eine fachgerechte medizinische und psychosoziale Versorgung der Betroffenen sicherzustellen.

Weibliche Genitalverstümmelung ist nach internationalem Recht eine inhumane, entwürdigende Behandlung und Folter. Sie ist eine Menschenrechtsverletzung, wird aber in Asylverfahren selten berücksichtigt, weil oftmals weder die betroffenen oder gefährdeten Mädchen und Frauen noch die Mitarbeiter:innen der Asylbehörden ausreichend darüber informiert sind. Hier muss aus Sicht der ZGF weitere Informationsarbeit erfolgen - auf beiden Seiten.

### **§ 219a: Streit für Informationsfreiheit und freie Ärzt:innenwahl bei Schwangerschaftsabbruch**

2019 wurde der Paragraf 219a „reformiert“. Das aus frauenpolitischer Sicht skandalöse Ergebnis: Weiterhin ist Ärzt:innen unter Strafandrohung nicht gestattet, öffentlich (beispielsweise auf ihrer Internetseite) über Methoden und Folgen eines Schwangerschaftsabbruchs zu informieren. Die Folge: Der Zugang zu Informationen für Frauen wird eingeschränkt (siehe Kapitel: Recht).

Der Umgang mit Schwangerschaftsabbrüchen hat in Deutschland eine lange Vorgeschichte: Die heute geltende Fristenregelung zum legalen Schwangerschaftsabbruch wurde erst 1995 mit der Reform des § 218 StGB und dem damit verbundenen Schwangerschaftskonfliktgesetz eingeführt. Ungewollt schwangeren Frauen wurde damit ein umfassendes Hilfs- und Beratungsangebot zur Verfügung gestellt, die Bundesländer sollten genügend ambulante und stationäre Einrichtungen zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen sicherstellen (§ 13). Die Realität ist aber eine andere: In einigen Regionen Deutschlands gibt es nur wenige Einrichtungen, in denen Schwangerschaftsabbrüche in guter Qualität ermöglicht werden – obwohl dies eine gesetzliche Vorgabe ist. Umso wichtiger war und ist es, dass niedrigschwellige Informationen über die vorhandenen Möglichkeiten zur Verfügung stehen.

Im Land Bremen wurden 2018 laut Gesundheitsberichterstattung des Bundes 2.344 Schwangerschaftsabbrüche registriert, 2019 waren es 2.125. Der Zugang zu Informationen ist auch in Bremen seit Langem aufgrund der bestehenden Gesetzeslage unbefriedigend. Die sah und sieht so aus: Bis zum Jahr 2011 gab es auf der Website des Gesundheitsamts eine Liste der Ärzt:innen, die Schwangerschaftsabbrüche vornahmen. Um diese aber vor Angriffen von Gegner:innen zu schützen, wurde sie entfernt. Einen gültigen Gesamtüberblick gab

es anschließend nicht mehr. Sogar die Listen, die in den Beratungsstellen an die Frauen gegeben wurden, waren nicht aktuell.

Deshalb startete die ZGF im Berichtszeitraum eine Abfrage der dort aufgeführten Ärzt:innen und Kliniken. Auch das ergab keine befriedigende Antwort, weshalb die Landesfrauenbeauftragte anschließend öffentlich eine neue gesetzliche Regelung einforderte. Eine anschließende Abfrage des Gesundheitsressorts bei 135 Arztpraxen und Kliniken im Land ergab, dass fünf Praxen und vier Kliniken Schwangerschaftsabbrüche vornehmen. Ein daraus resultierendes Verzeichnis wird Beratungsstellen seither zur Verfügung gestellt. Die Kliniken werden zudem auf der Website des Gesundheitsressorts genannt. Die Praxen haben sich dazu indes nicht bereit erklärt, was auf eine große Verunsicherung aufgrund der bestehenden strafrechtlichen Gesetzeslage schließen lässt.

Auch in Zukunft wird sich die ZGF für die Streichung von Paragraph 219 a einsetzen. Das Bild, Frauen könnten für einen Schwangerschaftsabbruch „geworben“ werden, wird von vielen Frauen als entwürdigend und entmündigend empfunden. Es geht um das Recht auf Information und informationelle Selbstbestimmung. Inzwischen zeichnet sich längst ein weiteres Problem ab: Es sind nicht genügend Ärzt:innen bereit, Schwangerschaftsabbrüche durchzuführen. Die Zahl ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von rund 2.050 Stellen im Jahr 2003 auf rund 1.150 im Jahr 2019 gesunken. Bremen hat das 2019 zum Anlass genommen, die bessere Versorgung als Thema bei der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Bundesländer 2019 auf die Agenda zu setzen (siehe Kapitel: GFMK).

### **Ein Netzwerk macht Schule: 25 Jahre bremer forum frauengesundheit**

Das *bremer forum frauengesundheit* stellt eine einzigartige Bündelung von Expertinnenwissen und Kompetenzen zu einer Vielzahl von frauengesundheitspolitischen Aspekten dar, von der sowohl die beteiligten Institutionen als auch Verwaltung, Behörden und Politik profitieren. 1994 von der ZGF gegründet, wurde es später vom Deutschen Städtetag als „vorbildliches Modell für die Vernetzung von Fachfrauen aus dem Gesundheitsbereich“ empfohlen.

Das Forum versteht sich als Politikberatung und trägt zugleich Themen und Lösungsansätze zurück in die Mitgliedsinstitutionen. Heute sind fachübergreifend 43 Institutionen im bremer forum frauengesundheit: Fach- und Berufsverbände, Frauen-, Mädchen- und Bildungseinrichtungen, Beratungsstellen, Krankenkassen, Kammern und Behörden, psychologische Dienste sowie Sozial- und Pflegedienste verschiedener Kliniken. Zehn unabhängige Expertinnen unterstützen das Netzwerk, dessen Arbeit im Berichtszeitraum mit einer Jubiläumsveranstaltung von der ZGF gewürdigt wurde.

Denn das Forum hat für Frauen in Bremen eine wesentliche Bedeutung, bezogen auf Informationstransfer, Gestaltung der Stadtgesellschaft und der Versorgungssituation. Gesundheit respektive Frauengesundheit ist im Sinne des Prinzips der Gesundheit in allen Politikfeldern („Health in all policies“) ein wichtiges Querschnittsthema für alle Politikbereiche.

Meilensteine in der Arbeit des forums waren zuvorderst zwei bundesweite Fachtagungen, zu Schwangerschaft, Geburt und Mutterschaft (1996) sowie zu den Wechseljahren (2003). Die 2011 eröffnete erste Ambulanz zur gynäkologischen Versorgung mobilitätsbehinderter Frauen in Bremen



geht auf die Vorarbeit im Forum zurück. Die Senkung der Kaiserschnittrate ist ein Thema, dass das Forum seit Langem bearbeitet. Daraus ging das „Bremer Bündnis für die Unterstützung der natürlichen Geburt“ hervor, an dem alle relevanten Berufsgruppen beteiligt sind (Frauenärzt:innen und Hebammen, Berufsverbände, Kinderärzt:innen, Krankenkassen). Auch das Bündnis, gemeinsam geleitet vom Gesundheitsressort und der ZGF, wurde inzwischen als Modell von anderen Bundesländern übernommen.

Im Berichtszeitraum standen unter anderem Themen wie Mädchengesundheit, Frauen und Pflege, die Ergebnisse des ZGF-Projekts „Frauen und Flucht“ und die seelische Gesundheit hinsichtlich LGBTIQ und drittem Geschlecht im Fokus. Wichtige Themen für die zukünftige Arbeit werden bleiben: Chancengleichheit, Gesundheitsförderung und -prävention, Frauengesundheit in verschiedenen

Lebenslagen und Lebensphasen, Reproduktionsmedizin und Pränataldiagnostik, Auswirkungen der Digitalisierung und insbesondere die Gesundheit von Mädchen und (jungen) Frauen hinsichtlich der Gesellschaftsproblematiken Essstörung und Körpernormierung.

## **Veranstaltungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Weibliche Genitalverstümmelung (Female Genital Mutilation/Cutting – FGM/C)**  
Fortbildung für Fachkräfte aus Beratungsstellen, Institutionen, Behörden und NGO's, Juni 2018.

**Setting: Drogenszene Geschlecht: Frau Intervention: Lücken schließen – Not vermindern.** Fachtag in Kooperation mit Comeback gmbh, Universität Bremen, Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V., März 2019.

**Weibliche Genitalverstümmelung (FGM/C).** Fortbildung für Fachkräfte aus Beratungsstellen, Institutionen, Übergangswohnrichtungen, Behörden und NGO's in Kooperation mit dem pro familia Landesverband, September 2019.

**Gesundheit rund um die Geburt in Bremen.** Fachtagung der Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Niedersachsen e. V. und Landesvereinigung für Gesundheit Bremen e. V. in Kooperation mit der ZGF, Bremer Bündnis natürliche Geburt, Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport, November 2019.

**25 Jahre bremer forum frauengesundheit.** Diskussionsveranstaltung zum Jubiläum, November 2019.

## **Gremien unter Leitung/Beteiligung der ZGF im Berichtszeitraum**

### **Land Bremen**

Bremer Bündnis zur Unterstützung der natürlichen Geburt (Leitung in Kooperation mit dem Gesundheitsressort)

bremer forum frauengesundheit (Leitung)

- Arbeitskreis Gesundheitsversorgung geflüchteter Frauen und Mädchen in Bremen (Leitung)

Runder Tisch weibliche Genitalverstümmelung (Leitung)

Arbeitsgruppe Gesundheit des Bremer Rats für Integration

Gesamtintegrationsteam (GIT)

Ressortübergreifende Projektgruppe „Gesundheitsmanagement“

### **Bremerhaven**

Forum Frauen und Gesundheit Bremerhaven

### **Bundesweit**

Nationales Netzwerk Frauen und Gesundheit

Beratender Arbeitskreis Frauengesundheit der Bundeszentrale für gesundheitliche  
Aufklärung (BZgA)

## Gewalt

**Mit dem Inkrafttreten des Übereinkommens zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, kurz: Istanbul-Konvention, im Februar 2018 hat sich Deutschland verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt zu ergreifen. Aus Sicht der ZFG ist diese Konvention ein wichtiger und überfälliger Schritt, um der Gewalt, zu begegnen.**

**Was aber bedeutet das für Maßnahmen auf Landesebene? Wie hat das Land der neuen Rechtsgrundlage Rechnung zu tragen? Diese Fragen standen im Berichtszeitraum im Fokus der ZGF. Eine zentrale Empfehlung an die Politik ist, einen Landesaktionsplan aufzusetzen. Umgesetzt von einer unabhängigen Koordinierungsstelle.**

**Darüber hinaus standen die Ergebnisse eines Bundesmodellprojekts zur Verbesserung der Hilfe für Kinder, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, im Fokus unserer Arbeit. In die Debatte um eine adäquate Finanzierung der Frauenhäuser kam endlich Bewegung und der Gewaltschutz in Unterkünften für geflüchtete Menschen stand auf dem Prüfstand.**

**Schwerpunkt:  
Umsetzung der Istanbul-Konvention**

Die Istanbul-Konvention schafft eine neue rechtliche Grundlage, die einem wirkungsvollen Gewaltschutz neue Möglichkeiten eröffnet. Artikel 22 und 23 der Konvention erfordern

beispielsweise die Zugänglichkeit von spezialisierten Hilfsdiensten und Schutzunterkünften: diskriminierungsfrei, für alle Frauen und alle Gewaltformen. Die Schutz- und Beratungsangebote müssen sich an den Bedürfnissen und der Sicherheit der Opfer von geschlechtsbezogener Gewalt orientieren. Da die Verantwortung dafür vor allem bei Ländern und Kommunen liegt, setzte hier unsere Arbeit an.



**ISTANBUL-KONVENTION**  
GESETZ ZUM ÜBEREINKOMMEN DES EUROPARATS ZUR  
VERHÜTUNG UND BEKÄMPFUNG VON GEWALT GEGEN FRAUEN  
UND HÄUSLICHER GEWALT

**§ In Kraft in Deutschland:**  
seit Februar 2018

- ✓ Inhalt: 81 Artikel
- ✓ Ziel: die **umfassende** Bekämpfung **jedweder** Form von Gewalt an Frauen
- ✓ verpflichtet zur Umsetzung: Entwicklung einer umfassenden Gesamtstrategie, Koordinierung von Maßnahmen und Monitoring

Es ging in einem ersten Schritt darum, den Handlungsbedarf durch die Istanbul-Konvention quer durch die Ressorts (Soziales, Inneres, Justiz, Bildung und Gesundheit) sowie bei Fachleuten und Trägern von Hilfeeinrichtungen deutlich zu machen. Auch eine Überprüfung der Standards des bestehenden Hilfesystems gehörte dazu. Maßnahmen für einen besseren Schutz vor Gewalt sind in vielen Verfahren und Systemen nötig, beispielsweise um eine deutlich effektivere Strafverfolgung von Sexualstraftaten und Häuslicher Gewalt zu erreichen. Die ZGF bekam den Zuschlag für ein entsprechendes Modellprojekt des BMFSFJ (mehr ab Seite 68). Zur Risiko- und Gefährdungseinschätzung bei Beziehungsgewalt bedarf es standardisierter Verfahren wie die etwa bereits von der Polizei begonnene Neuausrichtung des Hochrisikomanagements, die sich derzeit (2021) in der Umsetzung befindet. Auch im Bildungswesen muss das Thema Gewaltschutz präsent sein, um betroffene und gefährdete Kinder angemessen zu unterstützen.

Strukturell verankerte Gewalt wird in verschiedensten Kontexten ausgeübt: Dem wirkungsvoll zu begegnen, kann aus Sicht der ZGF nur ein Landesaktionsplan

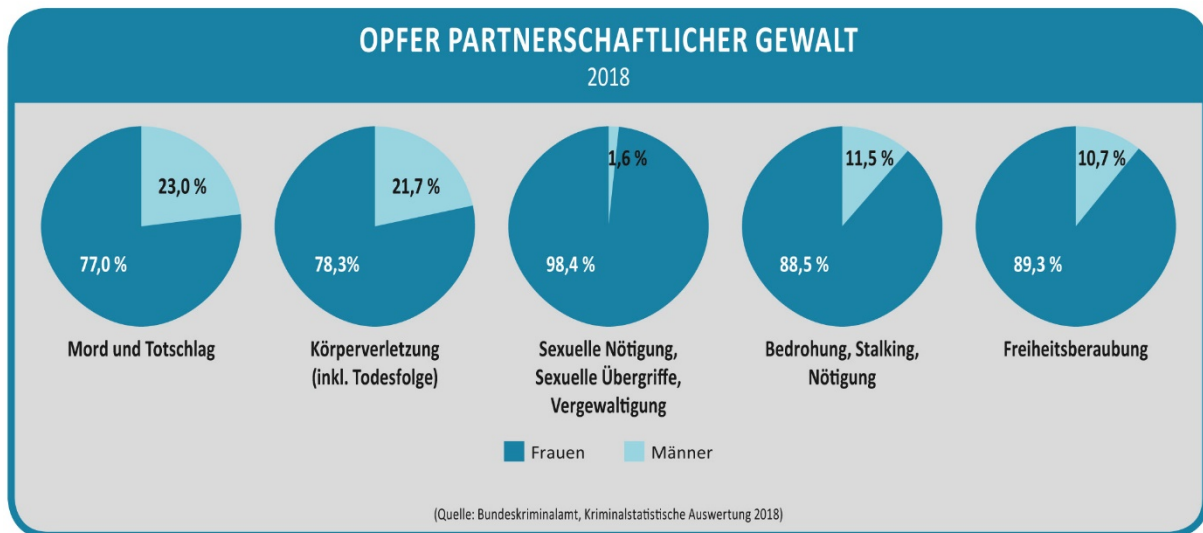


leisten, der es ermöglichen würde, eine Gesamtsteuerung auf den Weg zu bringen, die alle mit und in die Verantwortung nimmt. Zentral für die Umsetzung ist eine unabhängige Koordinierungsstelle, um die Kräfte besser zu bündeln, abzustimmen und institutionenübergreifend Lücken im Gewaltopferschutz aufzuspüren und Lösungen zu finden. Wichtig sind eine enge Vernetzung, stetiger Austausch und ein gemeinsames Verständnis von Aufgaben und Zuständigkeiten. Es geht darum, Strukturen des bestehenden Hilfesystems zu verbessern, damit am Ende in jedem einzelnen Fall genau die Maßnahme greift, die weiterhilft.

Die Bremische Bürgerschaft hat in der Folge im März 2019 einen Landesaktionsplan beschlossen. Die ZGF ist inzwischen zusammen mit dem Frauenressort für die Erstellung verantwortlich und setzt sich dafür ein, den Plan so mit Ressourcen zu hinterlegen, dass dem vernetzten Gewaltschutz im Sinne der Konvention ernsthaft Rechnung getragen werden kann. Noch immer erlebt dritte Frau Gewalt: Es ist strukturelle Gewalt, die wirkt. Die Istanbul Konvention ist Chance und Pflicht zugleich, Gleichstellung und Gewaltfreiheit ein anderes politisches Gewicht zu geben.

### **Schwerpunkt: Häusliche Gewalt**

„Häusliche Gewalt“ oder Gewalt in nahen Beziehungen bezeichnet geschlechtsbezogene Gewalt innerhalb einer Familie oder eines Haushalts, zwischen Eheleuten oder (Ex-)Partner:innen – unabhängig vom selben Wohnsitz. Die erheblichen Ausmaße Häuslicher Gewalt belegen repräsentative Studien des Bundes und der EU. Von den insgesamt erfassten Opfern von vollendeten und versuchten Delikten der Partnerschaftsgewalt sind mehr als 80% weiblich (vgl. BKA, 2018). Seit Start des bundesweiten Hilfetelefon im März 2013 ist der Anteil ratsuchender Frauen stetig gestiegen (vgl. Hilfetelefon, Jahresberichte).



Für das Land Bremen müssen wir feststellen: Die Frauenhäuser sind ausgelastet, zeitweise auch überfüllt, die Fachberatungsstellen ebenso. Auch wenn wir die Finanzierung und Struktur der Unterstützungsangebote deutlich verbessern konnten – der Weg zu einem ineinandergreifenden Hilfesystem ist noch weit. Zwei Bereiche sollen an dieser Stelle exemplarisch genannt werden.

### **Unterstützung von Betroffenen von Beziehungsgewalt nach Anzeigen**

Mit dem Schritt, sich bei Beziehungsgewalt zu einer Anzeige zu entschließen, ist es für die Betroffenen nicht getan. Beratungsstellen berichten der ZGF, dass die Anzeige erstattenden Personen, in der Mehrzahl Frauen, im Anschluss in einigen Fällen nicht mehr auf Ladungen der Polizei zur Zeugenvernehmung und auf Anschreiben der Staatsanwaltschaft reagieren. Es ist davon auszugehen, dass viele Betroffene dennoch Unterstützung wünschen, vor allem wenn es zu mehrfacher Gewalt und entsprechend mehrfachen Anzeigen kommt<sup>9</sup>.

Im Berichtszeitraum wurde deshalb seitens der Sozialen Dienste der Justiz und der Staatsanwaltschaft an einem verbesserten Verfahren von aufsuchender Erstberatung gearbeitet, um diese Frauen zu erreichen. Grundlage dafür ist ein abgestimmtes, gemeinsames Arbeiten aller Beteiligten (Staatsanwaltschaft, Soziale Dienste der Justiz, Beratungs- und Interventionsstelle Neue Wege - Wege aus der Beziehungsgewalt, GISBU Bremerhaven, Polizei Bremen, Polizei Bremerhaven, Senator für Inneres, Täter-Opfer-Ausgleich Bremen). Dadurch wird sichergestellt, dass Schritte der Unterstützung verbindlich aufeinander folgen. Dies ging auf die

<sup>9</sup> Dies ist mit der in 2020 erfolgten Reform des Polizeigesetzes gegeben.

Vorarbeit einer von den Sozialen Diensten der Justiz und der ZGF initiierten Arbeitsgruppe zurück.

### **Zwangs- und Frühverheiratung**

Die ZGF engagiert sich seit vielen Jahren gegen Zwangs- und Frühverheiratung. Nach Rückmeldungen von Fachleuten steigt die Nachfrage an Beratung und Unterstützung, Lehrkräfte berichten über vermehrte „Verdachtsfälle“ und ihre Unsicherheit, damit angemessen umzugehen. Eine systematische präventive Arbeit in Schulen gibt es nicht.

Das Kompetenzzentrum für Interkulturalität des Landesinstituts für Schule (LIS), das Fachreferat Integrationspolitik und die ZGF haben deshalb das Thema im Berichtszeitraum gemeinsam intensiv bearbeitet. Besonderes Augenmerk lag auf präventiven Angeboten in Schulen und auf einem gut funktionierenden Unterstützungssystem, das auch bekannt ist. Der Einladung zu einem Fachgespräch sind viele Fachleute gefolgt. Auch hier bestätigte eine gemeinsame Bestandsaufnahme den Handlungsbedarf. Das LIS hat inzwischen die Federführung übernommen. Aktuell werden Handlungsanleitungen für Lehr- und Fachkräfte erstellt.

Im Jahr 2000 wurde die ressortübergreifende Arbeitsgruppe „Häusliche Beziehungsgewalt“ unter Federführung der ZGF installiert, um regelmäßig zu berichten. Der 2018 veröffentlichte und in der Bürgerschaft debattierte 7. Bericht stellte neben der Würdigung der erfolgten Arbeit fest, welche Schwerpunkte in Zukunft gesetzt werden müssen, um häusliche Beziehungsgewalt wirkungsvoll zu bekämpfen - auch hier vor dem Hintergrund einer Gesamtstrategie im Sinne der Umsetzung der Istanbul-Konvention. Dazu ist es zum einen notwendig, Gremien neu aufzustellen, zum anderen die Belange von mitbetroffenen Kindern und Jugendlichen, von Migrantinnen und von Frauen mit Behinderung besonders in den Blick zu nehmen. Auch die Umstellung der Frauenhausfinanzierung auf institutionelle Förderung wurde von der AG als Ziel formuliert (7. Bericht: <https://www.frauen.bremen.de/gewalt/gremien-13554>).

### **Schwerpunkt: Kinder und Jugendliche, die Häusliche Gewalt (mit)erleben**

Gewalt gegen die Mutter oder eine andere Erziehungsperson ist immer auch eine Form von Gewalt gegen Kinder. Auf der anderen Seite sind alle Personen sowie Organisationen und Institutionen dem Kinderschutz verpflichtet – mit sehr

unterschiedlichen Aufgaben, Zugängen und Zuständigkeiten. Vor diesem Hintergrund wurde bereits 2015 ein Runder Tisch „Häusliche Gewalt – Kinder und Jugendliche“ unter Federführung der ZGF installiert (siehe auch 21. Bericht). Ziel war es zusammenzutragen, welche Verfahren, Maßnahmen und Angebote es für Kinder und Jugendliche in Bremen gibt, wie sie wirken, wie das Zusammenwirken der Beteiligten ist und wo Lücken bestehen. Beteiligt sind Vertreter:innen der zuständigen Ressorts sowie Fachleute aus der konkreten Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Land Bremen, der Runde Tisch ist Teil der ressortübergreifenden AG. Festgestellt wurde: Es gibt eine Vielfalt an Angeboten, diese sollten durch eine bessere Vernetzung aber effektiver genutzt werden. Kinder und Jugendliche sollten proaktiv angesprochen werden. Es braucht mehr Prävention in Schulen und Kindertagesstätten. Zusammenarbeit sollte daraufhin überprüft werden, ob sie ggf. regelhafter verabredet werden kann. Eine interdisziplinär ausgerichtete Verständigung ist die Voraussetzung für eine gute Aufgabenverteilung zum Nutzen und Wohl der Kinder und Jugendlichen (siehe ausführlich: 7. Bericht zur Häuslichen Beziehungsgewalt).

Im Zentrum des Berichtszeitraums stand eine Bedarfsanalyse, umgesetzt im Rahmen eines Bundesmodellprojekts.

### **Ergebnisse des Bundesmodellprojekts**

Die wissenschaftliche Forschung wurde vom Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung (IPoS) der Hochschule für Öffentliche Verwaltung Bremen durchgeführt, die ZGF koordinierte das im Juni 2019 beendete Projekt. Zwei Fachtagungen und eine Bestandsaufnahme von Angeboten für Kinder und Jugendliche wurden organisiert, in enger Zusammenarbeit mit Akteur:innen des Hilfesystems im Land Bremen, insbesondere mit dem Runden Tisch „Häusliche Gewalt - Kinder und Jugendliche“. Im Zuge dieser Kooperation hat es zudem Fortbildungen für Fachleute gegeben: von der Landesärztekammer, von den Erziehungsberatungsstellen, vom Innensenator und bei der Polizei oder für Mitarbeitende in Unterkünften für geflüchtete Menschen oder im Stadtteil Tenover.

Ziel war es zu analysieren, ob und gegebenenfalls durch welche Maßnahmen eine bedarfsgerecht gesteuerte und zwischen den relevanten öffentlichen wie privaten Akteur:innen abgestimmte Weiterentwicklung des gegenwärtigen Systems

erforderlich ist. Der Endbericht des IPoS konnte in einem ersten Schritt mit den Ressorts und Fachleuten, die für die Weiterentwicklung des Hilfesystems nötig sind, ausgewertet werden. Handlungsempfehlungen gibt es auf unterschiedlichen Ebenen: Ein gemeinsames Datenschutzkonzept gehört ebenso dazu wie verbindliche Vereinbarungen und die Verständigung auf gemeinsame Begriffe, Standards und Abläufe. Mit neu einzurichtenden Anlaufstellen sollen Kinder systematischer und stadtteilnah angesprochen werden. Die erarbeiteten Grundlagen und die identifizierten kritischen Punkte, vor allem pro-aktives Handeln bezogen auf die vielen Schnittstellen zwischen den Akteur:innen, sollten im Landesaktionsplan zur Bekämpfung und Verhütung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen verankert sein.

Die Handlungsempfehlungen liegen mit dem Endbericht und dem Bericht des Runden Tisches vor. Wie geht es weiter? Die Federführung des Runden Tisches wurde von der ZGF 2019 an das Ressort SJFIS übergeben: Das Gremium wird dort weiter zusammenkommen, um die Vernetzung unterschiedlicher Facheinrichtungen weiter zu verfolgen. Auf politischer Ebene wurde die Einrichtung einer Anlauf- und Beratungsstelle für Kinder und Jugendliche, die Beziehungsgewalt (mit)erleben, beschlossen (Drucksache 19/1577 der Bremischen Bürgerschaft). Auf Bundesebene werden die Ergebnisse der Bremer Untersuchung genutzt, um generelle Probleme von Hilfesystemen herauszufiltern.

### **Schwerpunkt: Frauenhausfinanzierung**

Aus gleichstellungspolitischer Sicht muss die Aufnahme aller Frauen und ihrer Kinder in Frauenhäusern unabhängig davon, woher die Frauen kommen, sowie unabhängig von bestehenden Kostenzusagen sichergestellt sein. Dafür hat sich die ZGF über Jahre eingesetzt. 2018 hat die Stadtbürgerschaft für die Frauenhäuser in der Stadt Bremen die Umstellung der Finanzierung hin zur institutionellen Förderung beschlossen. Die ZGF hat in der Folge in Abstimmung mit dem Ressort SJFIS Eckpunkte für eine Umstellung erarbeitet. Sie konnte dafür auf Erfahrungen aus anderen Bundesländern, insbesondere Hamburg zurückgreifen.

Diese Punkte wurden in den Eckpunkten berücksichtigt: Weder an die schutzsuchenden Frauen noch an die Frauenhäuser werden Kostenanforderungen gestellt. Die notwendigen Verfahren sollen für die schutzsuchenden Frauen und die Mitarbeiter:innen der Frauenhäuser möglichst transparent und unbürokratisch sein.

Die Schnittstellen zwischen den Frauenhäusern und den Jobcentern sollen verbindlich gestaltet, Zuständigkeiten deutlich geklärt werden.

Zentral ist für die ZGF, dass es keine Teilumstellung gibt, die nur einen weiteren Flickenteppich in der Finanzierung der Einrichtungen zur Folge hätte. Die bisherige Ausstattung der Frauenhäuser sollte die Grundlage bilden. Die Finanzierung darf keinen bedarfsunabhängigen Sparzwängen unterliegen.

An die bestehenden Verfahren soll angeknüpft werden. Die Vorschläge zur Umsetzung liegen vor, bis zum Ende des Berichtszeitraums erfolgte noch keine Umsetzung. In Bremerhaven erhalten das Frauenhaus und die Frauenberatungsstelle bei häuslicher Gewalt (Träger: GISBU mbH der Diakonie Bremerhaven) auf Vertragsbasis mit dem Sozialamt Förderung für Personal, Beratung, räumliche und sachliche Ausstattung sowie Einhaltung von Qualitätsstandards. Auch hier wäre eine Anpassung der Verträge in Richtung einheitlicher Standards in Land und Bund wünschenswert.

### **Gewaltschutz in Unterkünften**

Menschen haben ein Recht auf Schutz vor Gewalt. Dazu verpflichten das Grundgesetz, nationale Gesetze und internationale Abkommen.

Flüchtlingsunterkünfte sind Orte, an denen es strukturell zu Übergriffen und Gewalt kommen kann. Viele Frauen, die als Flüchtlinge nach Bremen kommen, bringen geschlechtsspezifische Erfahrungen von Gewalt mit.

Das 2016 erarbeitete Gewaltschutzkonzept für Flüchtlingsunterkünfte „In Bremen zuhause“ (siehe 21. Bericht) wurde 2018/2019 einer ersten Überprüfung unterzogen. Die darin enthaltenen Vorgaben sind in Bremen Grundlage der Zuwendungen an die Träger von Einrichtungen. Für diese Überprüfung wurde der kontinuierliche trägerübergreifende Fachaustausch für Leitungen und Mitarbeitende in Einrichtungen ebenso ausgewertet wie die Zusammenarbeit der ZGF mit ausgewählten Einrichtungen für geflüchtete Menschen. Über die enge Zusammenarbeit mit den Projektstellen der Bundesinitiative „Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“ standen zudem Risikoanalysen für einzelne Einrichtungen als auch Gesamtkonzepte zur Verfügung. Auch Rückmeldungen aus den Fachstellen, die mit von Gewalt betroffenen Frauen, Kindern und Jugendlichen, Menschen mit Behinderung, LGBT zu tun haben, wurden einbezogen.

Ergebnis ist: Gewaltschutz wird an vielen Stellen mitgetragen und beachtet, doch bleibt noch einiges zu tun: Es fehlt an unabhängigen und geschulten Sprachmittler:innen, deren Finanzierung ist oft nicht gesichert. Kontinuierliche Fortbildungen und Fachaustausch sind weiterhin wichtig. Nicht alle Mitarbeitenden sind sich ihrer Aufgaben im Gewaltschutz bewusst. Vor allem bei einem Wechsel des Personals sollte Gewaltschutz Thema der Einarbeitung sein. Dies gilt auch für die Sicherheitsdienste. Ein trägerübergreifender Verhaltenskodex oder angepasste Hausordnungen werden von vielen Beteiligten als sinnvoll angesehen. Dort, wo es keine entsprechenden Ansprechpersonen für von Gewalt Betroffene gibt oder diese nicht hinreichend bekannt sind, sind weitere Anstrengungen nötig.

Informationsveranstaltungen für Bewohner:innen sollten weitergeführt werden. Spielräume für Kinder und Rückzugsmöglichkeiten für Frauen sollte es in allen Häusern geben. Es braucht betreiberunabhängige Beschwerdestellen für Frauen, Kinder, LGBT. Bei den vorhandenen Informationsmaterialien fehlen zum Teil wichtige Sprachen, das Thema weibliche Genitalbeschneidung ist sehr wichtig (ausführliche Berichterstattung zur Überprüfung erfolgte in der Deputation für Soziales, Jugend und Integration, 21.3.2019).

Das Gewaltschutzkonzept „In Bremen zuhause“ sollte aus Sicht der ZGF auch für Bremerhaven verbindlich werden. Bislang wird es dort als Leitlinie genutzt, die bei der Unterbringung und Betreuung geflüchteter Menschen Berücksichtigung findet. Die Federführung für die weitere Umsetzung wurde 2019 ans Ressort SJFIS übergeben.

Wichtig wird aus Sicht der ZGF in Zukunft sein, auch das Thema Gewaltschutz in Unterkünften im Landesaktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention und zu einem wirksamen Schutz von Frauen vor struktureller Gewalt zu verankern.

## **Veranstaltungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Dolmetschen in der psychosozialen Beratung: Schwerpunkt Flüchtlingsfrauen und Gewalt.** Zwei Fortbildungen für Sprachmittlerinnen, in Kooperation mit Refugio Bremen e.V., Januar und Februar 2018.

**Heiraten wen ich will – und wann ich will.** Fachworkshop zur „Zwangsheirat“. In Kooperation mit der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport und dem Landesinstitut für Schule, November 2018.

**Gewalt gegen Frauen und Mädchen – ein zentrales Thema von Gleichstellungspolitik im Land Bremen.** Informationsveranstaltung für das Komitee „Gewalt gegen Frauen“ des Ministeriums für Familien, Frauen- und Kinderrechte, Aserbaidschan. In Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, November 2018.

**Grundlagen der Frauenhausarbeit in Deutschland.** Fachworkshop mit Mitarbeiterinnen der Bremer Frauenhäuser und dem Komitee „Gewalt gegen Frauen“ des Ministeriums für Familien, Frauen- und Kinderrechte, Aserbaidschan. In Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, Dezember 2018.

**Immer mittendrin - Kinder und Jugendliche, die Häusliche Gewalt (mit)erleben, gut begleiten.** Fachtagung in Kooperation mit der Landesärztekammer Bremen, im Rahmen des Bundesmodellprojekts „Weiterentwicklung des Hilfesystems zum Schutz vor Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ mit Mitteln des BMFSFJ unterstützt. Dezember 2018.

**Sexismus – Rassismus – Rechtspopulistische Debatten.** Fortbildung für Fachleute aus dem Gewaltbereich. November 2108.

**Viele Akteur:innen sind noch kein Hilfesystem.** Fachtagung der ZGF in Zusammenarbeit mit dem Institut für Polizei- und Sicherheitsforschung (IPoS) der Hochschule für öffentliche Verwaltung Bremen, im Rahmen des Bundesmodellprojekts „Weiterentwicklung des Hilfesystems zum Schutz vor Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ mit Mitteln des BMFSFJ unterstützt. Juni 2019.



## **Veröffentlichungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Immer mittendrin - Kinder und Jugendliche, die Häusliche Gewalt (mit)erleben, gut begleiten.** Dokumentation der gleichnamigen Fachtagung. Januar 2019.

**Viele Akteur:innen sind noch kein Hilfesystem. Frauen, die Gewalt in nahen Beziehungen erleben, zeitnah und passend unterstützen - Kinder und Jugendliche gut im Blick haben - verlässlich und abgestimmt handeln.** Ergebnisse des Modellprojekts und Dokumentation der Fachtagung. August 2019.

**Hilfe bei Gewalt. An wen kann ich mich wenden?** Broschüre der ZGF unter Mitarbeit des Frauenhauses Bremen für den AK „Gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen“. Finanziell unterstützt von der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport. Mai 2018. Nachdruck 2019.

**Wenn der Ehemann oder Partner gewalttätig ist (Bremerhaven).** Flyer-Nachdruck. Januar 2018.

**Hilfe bei Gewalt (Bremerhaven).** Flyer-Nachdruck in Kurdisch, Türkisch, Arabisch. März 2019.

**Hilfe bei Gewalt (Bremerhaven).** Flyer-Erstdruck in Farsi. Mai 2019.

## **Gremien unter Leitung/Beteiligung der ZGF im Berichtszeitraum**

### **Land Bremen**

Arbeitskreis "Gewalt gegen Frauen und Mädchen" (Leitung)

Ressortübergreifende Arbeitsgruppe „Häusliche Beziehungsgewalt“ (Leitung)

- Runder Tisch „Kinder und Häusliche Gewalt“ (Leitung)

Fachgruppe zur Unterstützung von Opfern Häuslicher Gewalt nach Anzeigen (Leitung)

Begleitgruppe zum Übergangwohnheim für traumatisierte und von Gewalt bedrohte Frauen und ihre Kinder

Runder Tisch "Menschenhandel für das Land und die Stadt Bremen"

AG Frauenbeauftragte in Werkstätten und Wohneinrichtungen

Beirat der Beratungsstelle „Betreuung für Betroffene von Menschenhandel und Zwangsprostitution (BBMeZ)“ (2018)

Fachbeirat des Krisen-Interventions-Teams Stalking – KIT

AG Kinder stark machen

AG zur Umsetzung des Gesetzes zur Bekämpfung von Kinderehen

Koordinierungsstelle „Psychosoziale Prozessbegleitung“ beim Senator für Justiz und Verfassung

### **Bremerhaven**

Arbeitskreis gegen sexuelle Gewalt an Kindern (Leitung)

Präventionsrat der Stadt Bremerhaven

### **Bundesweit**

Arbeitsgemeinschaft „Psychische Gesundheit gewaltbetroffener Frauen und ihrer Kinder“ des Arbeitskreises in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft e.V. (AKF)

Arbeitsgemeinschaft „Länderübergreifende Lösungen zur zeitnahen länderübergreifenden Aufnahme in Frauenhäusern“ (Federführung gemeinsam mit Hamburg) der Gleichstellungsminister:innenkonferenz (GFMK)

## Öffentlicher Dienst

**Der öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber im Land Bremen hat verschiedene Instrumente installiert, um die Gleichstellung der Geschlechter in seinen Dienststellen zu verwirklichen. Darunter sind Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Ihre Umsetzung wird von der ZGF begleitet.**

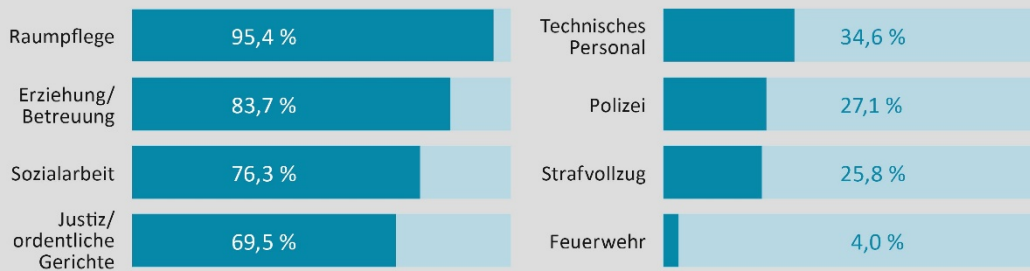
Während die Frauenförderung strukturelle Benachteiligungen von Frauen qua Geschlecht zu beseitigen sucht und im Landesgleichstellungsgesetz verankert ist, legt das Gender Mainstreaming, in Bremen seit 2002 verbindlich, Entscheidungen grundsätzlich die Frage zugrunde, inwiefern sie Auswirkungen auf die Geschlechter haben. Das heißt: Es sind sowohl die Lebenswirklichkeiten von Männern als auch Frauen bei Entscheidungen und Maßnahmen zu berücksichtigen (siehe ausführlicher im 21. Bericht der ZGF). Die ZGF sieht zudem das Gender Budgeting als wirksamen Hebel der Veränderung, der bislang noch unzureichend zur Wirkung kommt. Dieses Kapitel gibt einen kurzen Überblick.

### **Zur Personalsituation im öffentlichen Dienst**

Der Personalbericht 2019 des Senators für Finanzen zeigt auf, wie sich die aktuelle Beschäftigungslage gestaltet und wo aus Geschlechterperspektive weiterhin Handlungsbedarf besteht – sei es im Bereich der Teilzeitbeschäftigung, der technischen Berufe, prekären Arbeitsverhältnisse, Befristungen, beim Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen oder ihrer Verbeamtung.

Der o.a. Bericht von besonderem Interesse, weil er einen Überblick über die Entwicklung seit 1993 bietet. Seither sind zweifelsohne mehr Frauen im öffentlichen Dienst beschäftigt: Während 1993 ihr Anteil in der Kernverwaltung noch bei 49,6 Prozent lag, ist er 2018 auf 59 Prozent gestiegen, in den Ausgliederungen von 53,4 auf 61,7 Prozent. Mehr Frauen arbeiten heute auch in Männerdomänen, dennoch bleiben Strukturen entlang der Geschlechterlinie klar erkennbar: Während in der Raumpflege die meisten Frauen beschäftigt sind (95,4 Prozent), sind es am anderen Ende bei der Feuerwehr nur 4 Prozent (siehe Grafik).

## FRAUENANTEIL IN AUSGEWÄHLTEN BEREICHEN (2018)

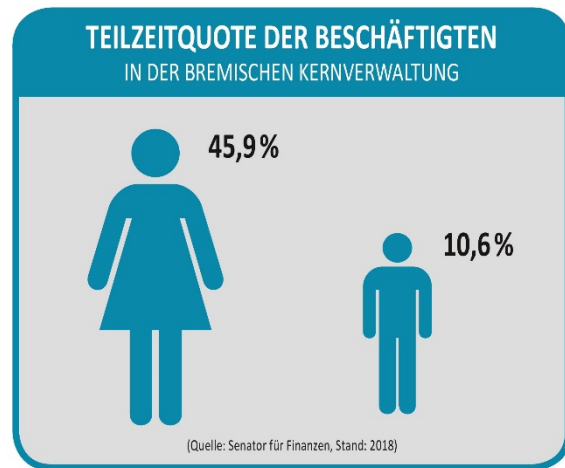


(Zahlen: Kernverwaltung und Ausgliederungen 2018; Quelle: Senator für Finanzen, 2019)

Positiv zu verzeichnen ist, dass Frauen gegenüber 1993 verstärkt höheren Qualifikationsebenen zugeordnet werden können, der Frauenanteil in höheren Entlohnungsstufen gestiegen ist und auch in Leitungsfunktionen der Kernverwaltung (2018: 45,9 Prozent Frauen, in den Ausgliederungen 52,4 Prozent). Ermittelt man mit Blick auf die Gesamtbeschäftigten die Verteilung der Leitungsfunktionen, ergibt sich indes, dass 6,4 Prozent der in der Kernverwaltung beschäftigten Frauen eine Leitungsfunktion 2018 innehatten und 10,3 Prozent der Männer. Hier ist noch Handlungsbedarf für die Personalentwicklung gegeben. Entsprechend dem geringen Anteil von Frauen in den Bereichen Feuerwehr, Polizei, Strafvollzug und technisches Personal ist auch die Aufteilung der Geschlechter in den dortigen Leitungsfunktionen sehr gering.

Zu verzeichnen ist auch, dass es mehr verbeamtete Männer als Frauen gibt. Sieht man sich etwa die Statusanteile der Leitungsfunktionen in der Kernverwaltung durch die Geschlechterbrille an, liegt der Anteil der Beamtinnen bei 73,8 Prozent (angestellte Frauen: 26,2 Prozent), bei den Beamten hingegen bei 81,9 Prozent (angestellte Männer: 18,1 Prozent).

Die Teilzeitquote bei Frauen ist auch 2018 noch weitaus höher als bei den Männern (siehe Grafik). Die zu verzeichnenden Trends beim Umfang der Teilzeit sind indes positiv: Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, die mit einem Stundenumfang von 50-60 Prozent-Anteil einer Vollzeitstelle arbeiten, sinkt seit 1993 stetig, während der Anteil des Stundenumfangs von über 60 Prozent



geschlechterübergreifend steigt. Der Trend geht zur vollzeitnahen Teilzeit. Dies kann aus Sicht der ZGF zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

Die Kombination von Teilzeit und niedriger Entlohnungsstufe, die in der Konsequenz mit zusätzlicher Aufstockung und auf Dauer drohender Altersarmut verbunden sind, gibt auch im öffentlichen Dienst Anlass zur Sorge. Die Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen ist deshalb aus Sicht der ZGF ein richtiger Schritt: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollen demnach nur in Ausnahmefällen abgeschlossen und auf Wunsch Vollzeitstellen ermöglicht werden.

### **Frauenförderung - die Rolle der Frauenbeauftragten**

Die umfangreichen Aufgaben der Frauenbeauftragten sind in § 13 Landesgleichstellungsgesetz geregelt: Demnach sollen die Frauenbeauftragten den Vollzug dieses Gesetzes fördern, das heißt die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dazu sind sie von Dienststellenleitungen als mitberatend zu beteiligen; bei Planungen ebenso wie bei Entscheidungen, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen. Die ZGF unterstützt die Frauenbeauftragten bei diesen Aufgaben und wird insbesondere bei Konflikten auf Anfrage aktiv. Oft lassen sich Probleme auch im Vorfeld von den Frauenbeauftragten zusammen mit dem Personalrat unmittelbar lösen. Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Frauenbeauftragten liegt in der Beratung.

Die Probleme, die die Frauenbeauftragten vortragen, sind vielfältig: Ungleichbehandlung von Frauen bei Verteilung von Aufgaben und Zulagen, Aufstockung von Arbeitszeit, Organisation von Arbeitszeit, Stellenbesetzungen,

dienstliche Beurteilungen sowie Probleme um das Amt herum: Niederlegung, Elternzeit, Krankheit, Versetzung und damit verbundene „Vakanzen“.

### **Aus der Praxis: Stalking**

In einem besonders schwierigen Fall zu Stalking in einer Dienststelle wurde die Arbeit der dortigen Frauenbeauftragten über ein halbes Jahr lang von der ZGF begleitet und unterstützt. Die Dienststellenleitung hatte den Stalker einer Kollegin zwar in eine Außenstelle versetzt, betrieb aber wenig später seine Rückversetzung und zeigte sich lange nicht einsichtig zum eigenen Verhalten. Die Leitung konnte nur durch Gespräche unter Beteiligung der ZGF, in denen ein adäquater Umgang mit Stalking thematisiert wurde, und letztlich auch durch Androhung eines Widerspruchs der Frauenbeauftragten, in ihrer Entscheidung umgestimmt werden, den stalkenden Mitarbeiter an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzuholen und somit die Frau erneut zu gefährden.

Aus Sicht der ZGF zeigt dieser Fall, wie wichtig es ist, dass Dienststellenleitungen auf solche Fälle vorbereitet sind und ein klares Vorgehen zuvor erarbeitet worden ist. Dafür gibt es einschlägige Dienstanweisungen und -vereinbarungen. Das Bewusstsein dafür, was Stalking am Arbeitsplatz bedeutet, muss auf allen Ebenen vorhanden sein. Dienststellenleitungen sollten regelmäßig Mitarbeiter:innen darüber informieren und Führungskräfte verpflichtet werden, sich fortzubilden.

Die ZGF berät die Frauenbeauftragten auch bei ihrer Mitarbeit zur Aufstellung und Aktualisierung von Frauenförderplänen, die von den Dienststellenleitungen anzufertigen sind.

Das letzte Quartal 2019 stand zudem im Zeichen der anstehenden Wahlen der Frauenbeauftragten im März 2020. Mitarbeiterinnen der ZGF bereiteten Schulungen für potenzielle Wahlvorstände in Bremen und Bremerhaven vor, ebenso die Grundlagenschulungen für neue Frauenbeauftragte.

Immer wieder werden auch Probleme an die ZGF herangetragen, die grundsätzlicher Natur sind. Dazu zählte im Berichtszeitraum beispielsweise die Jubiläums-Verordnung. Momentan werden Voll- und Teilzeitbeschäftigungen unterschiedlich berechnet, was mittelbar zulasten der vorwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten geht. Sie erhalten die Jubiläumswendung erst zu einem späteren Zeitpunkt. Denn

die zum Erreichen des Jubiläumszeitpunkts erforderliche Dienstzeit wächst bei unterhäftig Beschäftigten langsamer an als bei Voll- oder mindestens 50-Prozent-Beschäftigten. Aus Sicht der ZGF ist das nicht mit der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vereinbar, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt ist. Die ZGF hat angeregt, bei der nächsten Reform des öffentlichen Dienstrechts die Jubiläums-Verordnung dahingehend zu ändern, dass alle Teilzeitbeschäftigungszeiten bei der Berechnung des Jubiläumszeitpunktes wie Vollzeitbeschäftigungszeiten berücksichtigt werden. Die Senatorin für Finanzen hat der ZGF Anfang 2019 mitgeteilt, dass sie eine entsprechende Änderung beabsichtige.

## **Gender Mainstreaming**

Eine durchgängige Gleichstellungsorientierung (Gender Mainstreaming) bedeutet, die Geschlechterperspektive in die Fachpolitik systematisch einzubeziehen. Das heißt: Die möglicherweise unterschiedlichen Ausgangsbedingungen oder Auswirkungen politischer Maßnahmen auf die Geschlechter müssen abgefragt und ermittelt werden. Das Ziel auch hier: die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der 2018 veröffentlichte 5. Fortschrittsbericht zum Gender Mainstreaming stellt den Stand der Dinge von Juli 2013 bis Dezember 2017 dar. Die Federführung liegt beim bzw. bei der Senator:in für Finanzen in Zusammenarbeit mit der ZGF. Demnach sind im Sinne einer effektiveren Anwendung und Wirkung des Gender-Mainstreaming-Prinzips folgende Punkte wesentlich und müssen stärker berücksichtigt werden:

- **Die Sicherung erreichter Standards und Fortschritte beim Gender Mainstreaming:** Nicht nur Verwaltungsfachangestellte und -inspektor:innen sind zu qualifizieren, sondern auch dezentral angestellte Beschäftigte und Führungskräfte. Bislang Erreichtes gilt es bei Personalwechseln zu sichern. Genderaspekte sollten regelmäßig anlassbezogen thematisiert werden.
- **Genderprüfung der Senatsvorlagen - gehaltvoll statt formelhaft:** Genderprüfungen werden, auch bei Senats- und Deputationsvorlagen, nicht selten formelhaft beantwortet. Auch die Bereitstellung von genderspezifischen Daten erfolgt nach wie vor nicht regelhaft (siehe 4. Fortschrittsbericht). Die

Empfehlung „Mehr Inhalt statt Formel“ gilt nach wie vor und die ZGF prüft in Einzelfällen die Umsetzung. Dann werden Verbesserungen in der Formulierung der Genderprüfung und/oder zu genderspezifischer Datenerhebung vorgeschlagen bzw. angefordert.

- **Genderprüfung bei Gesetzesvorlagen:** Auch bei Gesetzentwürfen ist in der Begründung eine Rubrik „Gender Prüfung“ aufzunehmen. Gemeint ist dabei die Darstellung von Gender-Auswirkungen in der Gesetzesbegründung selbst. Diese Genderprüfung wird nicht flächendeckend gemacht, aber erneut ausdrücklich empfohlen – auch von der ZGF.

## **Gender Budgeting**

Für wen werden welchen finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt? Gender Budgeting beschreibt ein finanzpolitisches Instrument mit dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Es ist ein Instrument, dessen Potenzial im Land Bremen aus Sicht der ZGF bislang nur in Ansätzen zur Entfaltung gekommen ist. Darauf hat die ZGF im Berichtszeitraum erneut und mehrfach hingewiesen. Auch der 5. Fortschrittsbericht stellt ernüchternd fest: „Es liegen bislang wenige Erkenntnisse über den Umsetzungsstand und die Auswirkungen der Genderprüfungen im Zuwendungswesen vor.“ Ferner zieht der Bericht folgendes Fazit: „Besonders beim Gender Budgeting sind weitere Entwicklungsschritte bei allen an der Haushaltsaufstellung Beteiligten notwendig. Die Senatorin für Finanzen wird zukünftig verstärkt auf die Erstellung gleichstellungsorientierter Produktpläne hinwirken.“

Für den nächsten Fortschrittsbericht wurde deshalb festgelegt, dass die Ressorts dahingehend weitere Angaben und Analysen vorzulegen haben; unter anderem zur Anzahl der gewährten Zuwendungen und durchgeführten Datenerhebungen. Datenanalysen sollen gemacht und es soll festgehalten werden, ob sie Änderungen bei Fördervorschriften bewirkt haben; ebenso Aussagen über etwaige Veränderungen bei den Zielsetzungen einer Zuwendung.

Die ZGF wird bei der Haushaltsaufstellung diesbezüglich Vorschläge unterbreiten. Zudem hat die Senatorin für Finanzen angekündigt, ein besonderes Augenmerk auf Fortbildungen bzw. Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu richten. Außerdem soll eine Handlungshilfe „Kursbuch Gender Budgeting“ erstellt werden.



## **Veranstaltungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Mehrtägige Grundlagenschulung für neu gewählte Frauenbeauftragte in den Dienststellen und Beteiligungsgesellschaften im Lande Bremen**, in Kooperation mit AFZ und Gesamtpersonalrat, November 2018 und Mai /Juli 2019.

**Handwerkszeug für Frauenbeauftragte**, Schulung in Kooperation mit dem AFZ und Gesamtpersonalrat des Landes Bremen, Februar 2019 und September 2020.

## **Gremien unter Leitung/Beteiligung der ZGF im Berichtszeitraum**

### **Land Bremen**

Arbeitskreis zur Vorbereitung und Koordinierung der Frauenbeauftragten-Schulungen

Arbeitskreis der Frauenbeauftragten beim Gesamtpersonalrat

### **Bremerhaven**

Arbeitskreis Frauenbeauftragte nach LGG (Leitung)

Arbeitskreis Frauenbeauftragte im Magistrat

## Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister (GFMK)

**Länderübergreifend gleichstellungspolitische Maßnahmen voranzutreiben und auf die Bundesebene zu tragen, ist das Ziel der jährlich stattfindenden Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister der Bundesländer, kurz: GFMK. Turnusgemäß hatte Bremen 2018 den Vorsitz. Im Fokus stand vor allem die Istanbul-Konvention und damit der Gewaltschutz. Im Jahr 2019 vertrat die Landesfrauenbeauftragte die Senatorin für Frauen und stellte die beiden von Bremen eingebrachten Anträge zur Istanbul-Konvention und zur Aufwertung von Care-Berufen vor.**

Aufgrund einer Kooperationsvereinbarung zwischen der ZGF und der Senatorin für Frauen lag die inhaltliche Vorbereitung, Gestaltung und Abstimmung der Konferenz im Jahr 2018 in großen Teilen bei der ZGF. Die Hauptkonferenz fand am 7. und 8. Juni 2018 in Bremerhaven statt.

Die damalige Frauensensorin Anja Stahmann setzte die Istanbul-Konvention („Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“) und ihre Umsetzung als zentrales Thema. In dem von Bremen formulierten und von den Minister:innen einstimmig verabschiedeten Leitantrag bittet die GFMK den Bund, eine Gesamtstrategie im Sinne der Konvention zu entwickeln, in der Bund, Länder, Kommunen und die Zivilgesellschaft verbindliche Verfahren verabreden. Gefordert wurden darin eine zur Umsetzung notwendige zentrale Koordinierungsstelle, angemessene Ressourcen und eine unabhängige Monitoring-Stelle zur externen Evaluation der Maßnahmen. Zudem sollen grundlegende Fragen wie Ursachen, Ausmaß und Auswirkungen von Gewalt in nahen Beziehungen besser erforscht werden und zum weiteren Ausbau der Schutzkonzepte in Bund, Ländern und Kommunen ein Runder Tisch eingerichtet werden. Dort sollen die zentralen Handlungsbedarfe festgelegt und eine

Gesamtstrategie gegen häusliche und sexuelle Gewalt entwickelt werden, die auch einen Rechtsanspruch auf Hilfen bei häuslicher Gewalt beinhaltet.

Das zu dem Zeitpunkt geplante Bundesinvestitionsprogramm für Frauenhäuser (Start: 2020) begrüßte die GFMK 2018 zudem ausdrücklich - mit dem Verweis auf die bestehenden, unzureichenden Zugänge zu den Frauenhäusern für Frauen mit körperlichen Behinderungen, älteren Kindern oder Suchterkrankungen.

Weiterhin forderte die GFMK, den Schutz von Frauen mit Behinderungen vor Gewalt auf Bundes- und Landesebene zu verstärken sowie die zentrale Erhebung von geschlechtsbezogener Gewalt als Flucht- und Asylgrund, den Ausbau und eine Unterstützung des Bundes bei der Anonymen/Vertraulichen Spurensicherung bei sexualisierter Gewalt, einen besseren Gewaltschutz von Kindern und Jugendlichen im Rahmen des Umgangs- und Sorgerechts und den verstärkten Einsatz für wohnungslose Frauen.

Nach der Konferenz war mit dem vom Bundesfamilienministerium einberufenen Runden Tisch „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ 2018 ein erster Schritt erfolgt. Im Folgejahr erneuerten die Gleichstellungs- und Frauenminister:innen (auf Initiative Bremens und des neuen Vorsitz-Landes Rheinland-Pfalz) jedoch ihren Leitbeschluss von 2018 und forderten die Bundesregierung ein weiteres Mal auf, eine Gesamtstrategie im Sinne der Istanbul-Konvention mit den Ländern und zivilgesellschaftlichen Organisationen zügig auf den Weg zu bringen.

Weitere GFMK-Beschlüsse, an denen Bremen maßgeblich im Berichtszeitraum beteiligt war, finden Sie hier im Überblick:

### **Opferentschädigungsgesetz zügig reformieren**

Dem von Bremen initiierten Antrag zur Reform des Opferentschädigungsgesetzes schlossen sich die Frauen- und Gleichstellungsminister:innen an. Die Bundesregierung hatte die Reform bereits 2013 angekündigt. Die GFMK mahnte 2018 zur zügigen Umsetzung: Die Reform soll zur Folge haben, dass Opfer von Stalking, Menschenhandel und häuslicher Gewalt staatliche Entschädigungsleistungen nach dem Opferentschädigungsgesetz (OEG) nicht nur bei körperlichen Schäden, sondern auch psychischen Beeinträchtigungen

beantragen können. Die Gesetzesänderung steht noch aus, ist aber vom Bundesrat im November 2019 beschlossen worden.

### **Bessere Integration geflüchteter Frauen in die Arbeitswelt**

Etwa ein Drittel der nach Deutschland Geflüchteten sind Frauen. Sie profitieren jedoch weniger, als es ihrem Anteil an Integrationsmaßnahmen wie Sprachkursen und Beratungsangeboten entspricht. Deshalb formulierte die GFMK 2018, die Bundesregierung möge finanzielle Mittel für niedrighschwellige, quartiersnahe arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verfügung stellen, die Frauen gut erreichen. Sie sollen flexibel auf die Lebenssituation geflüchteter Frauen reagieren und dem oft längerfristigen Förderbedarf gerecht werden.

### **Care-Berufe aufwerten**

**Für eine kostenfreie Ausbildung und bessere Bezahlung in Pflege- und Sozialberufen: Die GFMK forderte den Bund auf, Care-Berufe aufzuwerten, indem er** Schulgeldfreiheit und Ausbildungsvergütung in Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und therapeutischen Heilberufen sicherstellt, niedrighschwellige Zugänge für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger schafft und bei ein- und zweijährigen Ausbildungsgängen für Durchlässigkeit sorgt, sodass Höherqualifizierungen möglich sind. Außerdem sollen neue Modelle der Ausbildung in diesem Sektor berücksichtigt werden (etwa die duale Ausbildung und die Ausbildung in Teilzeit) und ein modulares, gut gefördertes und transparentes System der Weiterbildung aufgebaut werden.

### **Legale Schwangerschaftsabbrüche: Zugang und Qualifizierung gewährleisten**

Die GFMK setzte sich 2019 dafür ein, den Zugang zu einem qualitativ guten und legalen Schwangerschaftsabbruch sicherzustellen. Denn in Deutschland nehmen immer weniger Ärzt:innen Schwangerschaftsabbrüche vor. Die Zahl der Praxen und Kliniken ist zwischen 2003 (2.050 Stellen) und 2018 (1.170 Stellen im 3. Quartal) stark gesunken – so die von der Bundesregierung in einer Antwort auf eine Anfrage genannten Zahlen (Drucksache 19/5957). Dieser Rückgang um 40 Prozent innerhalb von 15 Jahren bedeutet, dass Frauen heute oft mehr als 100 Kilometer fahren müssen, um den Eingriff vornehmen lassen zu können.

Auch die Qualifizierung der Ärzt:innen bereitet Sorge. Deshalb bat die GFMK die Bundesärztekammer zu prüfen, ob und inwieweit die Qualifizierung von ärztlichem Personal durch die Verankerung weiterer Methoden- und Handlungskompetenzen in der Muster-Weiterbildungsordnung für Gynäkolog:innen verbessert werden kann.

Alle Beschlüsse der GFMK 2018 und 2019:

<https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/Beschluesse.html>

### **Veröffentlichungen der ZGF im Berichtszeitraum**

**Manchmal muss es eine andere Stadt sein.** Länderübergreifende Aufnahme in Frauenhäusern verbessern. Dokumentation (digital) eines Fachgesprächs, Mai 2018.