

Große Anfrage der Fraktion Die Linke

Equal Pay und Equal Care – wo stehen wir in Bremen?

Frauen verdienen weiterhin deutlich weniger als Männer. Laut Statistischem Landesamt Bremen betrug der durchschnittliche Bruttostundenlohn 2024 bei Männern 26,50 Euro, bei Frauen nur knapp 22,00 Euro – das entspricht einem Gender Pay Gap von 17 Prozent und liegt damit leicht über dem Bundesdurchschnitt von 16 Prozent. Der Equal Pay Day fiel in diesem Jahr auf den 7. März – bis dahin arbeiteten Frauen praktisch unbezahlt.

Die Gründe hierfür fasst unter anderem die Arbeitnehmerkammer Bremen in ihrem KammerKompakt aus August 2025 zusammen. Ein Grund ist die im Vergleich viel zu niedrige Frauenerwerbsquote – im Land Bremen lag sie 2024 mit 67,2 Prozent bundesweit am niedrigsten. Zudem arbeiten Frauen, wenn sie erwerbstätig sind, häufiger in schlecht bezahlten Berufen, wie zum Beispiel im Einzelhandel oder der Pflege. Ein weiteres Problem ist, dass sie häufiger in Teilzeit oder Minijobs arbeiten: Nur 42,2 Prozent der Frauen im Land Bremen sind in Vollzeit beschäftigt, bei Männern sind es hingegen 77,6 Prozent. Das liegt auch daran, dass Frauen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen müssen. Der aktuelle Gender Care Gap liegt laut statistischem Bundesamt bundesweit bei 44,3 Prozent – Frauen leisten im Schnitt also täglich 79 Minuten mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer. Aber auch in vergleichbaren Arbeitsverhältnissen, also mit vergleichbaren Bildungsabschlüssen, Karrierestufen und mit gleichem Stundenumfang, verdienen Frauen immer noch durchschnittlich etwa 3,0 Prozent weniger als Männer (sogenannter bereinigter Gender Pay Gap). Zusätzlich sind Frauen auch deutlich seltener in Führungspositionen vertreten. 2025 waren laut der Arbeitnehmerkammer Bremen nur 19,4 Prozent der Führungspositionen im Land Bremen weiblich besetzt – bundesweit steht Bremen damit an letzter Stelle.

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

Diese Benachteiligung und die daraus resultierenden Folgen betreffen nicht alle Frauen gleichermaßen. Migrantisierte Frauen (Frauen, die gesellschaftlich als „nicht zugehörig“ markiert werden, unabhängig von der eigenen Herkunft), Frauen mit Behinderung, alleinerziehende Frauen, armutsbetroffene Frauen oder nicht cisgeschlechtliche Frauen (beispielsweise trans*Frauen) erleben deutlich höhere Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt und sind überdurchschnittlich oft in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig. So liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit einem sogenannten Migrationshintergrund im Land Bremen mit 53,0 Prozent nochmals deutlich unter der durchschnittlichen Frauenerwerbsquote und Frauen mit Behinderung sind bundesweit mehr als doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Während sich zudem die Zahl der Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die ausschließlich in Minijobs arbeiten, zuletzt reduziert hat im Land Bremen, bleibt die Zahl der Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in solchen prekären Verhältnissen stabil. An dieser Stelle wirken verschiedene Diskriminierungsfaktoren zusammen - der bloße Vergleich von Männern und Frauen ist daher nicht ausreichend, um diese Ungleichheiten aufzudecken und zu adressieren.

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

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

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

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

1. Wie haben sich der unbereinigte und bereinigte Gender Pay Gap im Land Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt? (Bitte Land und Stadtgemeinden angeben.)
2. Welche Daten/Informationen liegen zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern im Land Bremen vor? Gibt es Erkenntnisse darüber, wie sich der Gender Care und Gender Pension Gap im Land Bremen in den letzten zehn Jahren entwickelt haben? (Bitte Land und Stadtgemeinden angeben.)
3. Wie hat sich die Erwerbstätigenquote von Frauen in den letzten zehn Jahren im Vergleich zu Männern entwickelt? (Bitte Land und Stadtgemeinden angeben.)
4. Wie hat sich die Teilzeitquote von Frauen und Männern über die letzten zehn Jahre entwickelt? (Bitte Land und Stadtgemeinden angeben.)
5. Wie hat sich der Frauenanteil insgesamt und in Führungspositionen im öffentlichen Dienst im Land Bremen und den beiden Stadtgemeinden über die letzten zehn Jahre entwickelt? (Bitte differenzieren nach Kernverwaltung, nachgeordnete Dienststellen und Behörden, Eigenbetriebe und öffentliche Gesellschaften.)
6. Wie hat sich der Frauenanteil insgesamt und in Führungspositionen im Privatsektor in den vergangenen zehn Jahren im Land Bremen entwickelt? (Bitte differenzieren nach Kleinen und mittleren Unternehmen [KMU] und Großunternehmen sowie nach Branchen und Stadtgemeinden.)
7. Welche Daten werden im Land Bremen bezüglich der Mehrfachdiskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erhoben? (beispielsweise Erwerbsquote von Frauen mit Behinderung oder Anteil von Frauen mit „Migrationshintergrund“ bei Führungspositionen im öffentlichen Dienst)? Für die Daten, die vorliegen, bitte auch die entsprechenden Kennzahlen und Erkenntnisse daraus angeben.

8. Wie arbeitet die seit 2024 eingerichtete Senatskommission konkret an der Umsetzung der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit sowie des Aktionsplans Alleinerziehende?
 - a) Wie ist der Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen?
 - b) Gibt es bereits messbare Erfolge in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt?
 - c) Inwieweit wird eine intersektionale Perspektive bei der Umsetzung der beiden Strategien berücksichtigt?
 - d) Welche Weiterentwicklungsbedarfe sieht der Senat, welche davon sollen in Zukunft umgesetzt werden?
9. Welche Förder- und Unterstützungsangebote gibt es derzeit für Frauen im öffentlichen Dienst, und wie erfolgt hier die Umsetzung?
 - a) Inwieweit adressieren diese Programme Mehrfachdiskriminierung?
 - b) Wie (hoch) ist die Inanspruchnahme dieser Angebote?
 - c) Inwieweit haben die bestehenden Programme bisher zur Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst beigetragen?
 - d) Sind die bestehenden Angebote nach Ansicht des Senats ausreichend, um die Benachteiligung von Frauen im öffentlichen Dienst abzubauen? Wenn nein, was fehlt?
10. Welche Förder- und Unterstützungsangebote gibt es derzeit für Frauen in der Privatwirtschaft und wie erfolgt hier die Umsetzung?
 - a) Inwieweit adressieren diese Programme Mehrfachdiskriminierung?
 - b) Wie (hoch) ist die Inanspruchnahme dieser Angebote?
 - c) Inwieweit haben die bestehenden Programme bisher zur Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft beigetragen?
 - d) Sind die bestehenden Angebote nach Ansicht des Senats ausreichend, um die Benachteiligung von Frauen in der Privatwirtschaft abzubauen? Wenn nein, was fehlt?
11. Inwieweit sind die bestehenden Aktivitäten und Programme klassismussensibel? Inwiefern verfolgen sie beispielsweise den Ansatz, nicht nur die Förderung von Frauen in Spitzenpositionen zu erzielen, sondern auch eine Gleichstellung in der Breite zu erreichen?

12. Welche Möglichkeiten hat der Senat bereits ergriffen, plant oder prüft er, um die Entlohnung in frauendominierten Branchen anzuheben, zum Beispiel durch Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen oder andere Aufwertungsmaßnahmen?
13. Welche Auswirkungen hat die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes von 2023 bisher in der Praxis gezeigt?
 - a) Wie bewertet der Senat die bisherige Umsetzung des überarbeiteten Landesgleichstellungsgesetzes aus dem Jahr 2023?
 - b) Wie wird der Prüfauftrag zur Berücksichtigung aller Geschlechter im Landesgleichstellungsgesetz konkret umgesetzt? Sind bereits Gutachten in Auftrag gegeben worden?
 - c) Welche Weiterentwicklungsbedarfe im Hinblick auf das Landesgleichstellungsgesetz werden gesehen?
14. Welche Maßnahmen werden im Rahmen der Initiative „Vielfalt vor! Frauen | Migration | Arbeit“ konkret umgesetzt?
 - a) Wie erfolgt die Verzahnung dieser Initiative mit der Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit und dem Aktionsplan Alleinerziehende und anderen Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit im Land Bremen?
15. Welche weiteren Maßnahmen außerhalb der genannten Initiativen verfolgt der Senat zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsleben, inwieweit werden auch hier Formen der Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt?
16. Wie bewertet der Senat den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung auf dem bremischen Arbeitsmarkt insgesamt?
17. Welche strukturellen oder politischen Hürden behindern derzeit die Geschlechtergleichstellung im Arbeitsleben und in der Familie im Land Bremen? Welche Fehlanreize gibt es?
18. Welche weiteren Maßnahmen sind auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene noch erforderlich, um Geschlechtergerechtigkeit auf dem bremischen Arbeitsmarkt zu künftig zu erreichen?
19. Angesichts der bisherigen Entwicklung: Wie lange würde mit dem derzeitigen Tempo noch dauern, bis die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in Bremen und Bremerhaven geschlossen ist?

Cindi Tuncel, Olaf Zimmer, Nelson Janßen, Sofia Leonidakis und Fraktion Die Linke