

**Mitteilung des Senats vom 10. September 2013****Kriterien „guter Arbeit“ in die Wirtschaftsförderung integrieren**

Die Bürgerschaft (Landtag) hat in ihrer Sitzung am 21. Februar 2013 dem Antrag „Kriterien ‚guter Arbeit‘ in die Wirtschaftsförderung integrieren“ der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 20. November 2012 (Drucksache 18/664) zugestimmt und den Senat um einen Umsetzungsbericht gebeten. Der Senat legt der Bürgerschaft (Landtag) hiermit den Bericht mit der Bitte um Kenntnisnahme vor.

**Vorbemerkung**

Gemäß des Antrags steht der Begriff „gute Arbeit“ für

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit tariflich abgesicherter Bezahlung,
- eine Begrenzung von Leiharbeit,
- die Einhaltung der Vorgaben des Tariftreue- und Vergabegesetzes und des Bremischen Landesmindestlohngesetzes,
- eine hohe Ausbildungsquote und eine qualifizierte Ausbildung,
- Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- eine gute Erwerbsbeteiligung von Frauen gerade auch in gewerblich-technischen Berufen sowie
- für die Integration Arbeit suchender Menschen in Erwerbsarbeit.

Das Thema „gute Arbeit“ hat sich zu einem zentralen Element eines attraktiven Arbeitsmarktes und einer zukunftsorientierten Standortpolitik entwickelt. Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist zu einem ernstzunehmenden Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen geworden. Mittel- bis langfristig werden insbesondere aufgrund der demografischen Veränderungen (Rückgang des Arbeitsangebotes, Verschieben der Altersstruktur der Beschäftigten) Engpässe bei der Deckung des Fachkräftebedarfs entstehen. Dabei sind Unternehmen zwar grundsätzlich selbst bestrebt und gefordert ihren Fachkräftebedarf durch personalpolitische und organisatorische Maßnahmen zu decken. Aufgabe des Landes ist es aber, die zugehörigen Rahmenbedingungen zu optimieren und dazu gehört unter anderem auch die Rahmenbedingungen für einen attraktiven Arbeitsmarkt zu gestalten.

Die Begründung für das Bremische Mindestlohngesetz führt aus, dass die Bremische Landesverfassung dem Wert der Arbeit und dem Schutz des arbeitenden Menschen einen ganz besonderen Stellenwert einräumt. Nach Artikel 52 Absatz 2 der Bremischen Landesverfassung müssen die Arbeitsbedingungen unter anderem die Menschenwürde und die wirtschaftlichen und kulturellen Bedürfnisse der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers sichern.

Der bremische Gesetzgeber sei aus dieser bremischen Verfassungstradition heraus in besonderer Weise berufen, die ökonomischen und sozialen Entwicklungen zu prüfen und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um gesellschaftlichen Fehlentwicklungen entgegenzuwirken.

Tatsächlich sind im Land Bremen in den vergangenen Jahren (2003 bis 2011) deutlich mehr atypische (Leiharbeit, Minijobs, Teilzeit) als reguläre Arbeitsplätze entstanden.<sup>1)</sup>

Für ungefähr zwei Drittel der fast 71 000 Minijobber im Land Bremen ist der Minijob das einzige Arbeitseinkommen. Das Problem: Minijobberinnen und Minijobber haben ein erhöhtes Armutsrisiko, sie profitieren seltener von betrieblicher Weiterbildung und arbeiten selten in ihrem erlernten Beruf. Besonders Branchen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, wie Einzelhandel, Gastronomie und das Gesundheits- und Sozialwesen sind in Bremen durch einen hohen Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Das erklärt auch einen Teil des hohen Gender Pay Gaps (Geschlechter-Einkommenslücke) in Bremen, der mit 24 % zwei Prozentpunkte höher liegt als der Bundesdurchschnittswert.

Auch weist Bremen im Bundesländervergleich mit 4 % den höchsten Anteil von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf. Zeitarbeit ist zwar ein wichtiges und sinnvolles Instrument zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Aber es gibt immer stärker die Tendenz, dass Unternehmen Leiharbeit auf Kosten der Stammebelegschaft ausbauen. Wirkungen wie Brücken- oder Klebeffekt scheinen niedriger auszufallen als erhofft. Daher ist zu verhindern, dass Leiharbeit ein Start für eine dauerhafte Zeitarbeitskarriere bedeutet.

Diese Tendenzen sind insgesamt als eine mögliche Gefährdung des attraktiven Arbeitsmarktes in Bremen aufzufassen und somit nicht nur im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch im Interesse einer langfristigen Sicherung von Fachkräften mit dem Thema „gute Arbeit“ zusammen zu diskutieren. Insofern ist es für das Land Bremen wichtig, für die Menschen Wege in existenzsichernde Beschäftigung oder Selbstständigkeit aufzuzeigen. Dies gilt in besonderer Weise für Frauen, da sie überproportional im Niedriglohnsektor vertreten sind und atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeit oder Minijobs nachgehen.

Der Senat setzt sich schon auf vielfältiger Weise für das Thema „gute Arbeit“ ein, mit Initiativen auf Bundesebene (diverse Anträge im Bundesrat, siehe dazu die Liste im Anhang), mit gesetzlichen Vorgaben auf Landesebene (Tariftreue- und Vergabegesetz, Bremisches Landesmindestlohngesetz), mit der Ausgestaltung von Förderrichtlinien (z. B. Begrenzung der Förderung von Unternehmen mit erhöhter Leiharbeitsquote im Landesinvestitionsförderprogramm), mit konkreten Projekten (z. B. Projekte zur Mobilisierung von Frauen in technologischen Bereichen) und Beratungsangeboten (z. B. Beratungsprogramm zur Einführung von Corporate Social Responsibility) sowie im Rahmen freiwilliger Vereinbarungen (z. B. die „Bremer Vereinbarung für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 bis 2013“).

Die im Antrag angesprochene Verzahnung von Politikfeldern wird in der derzeitigen Fortschreibung des „Strukturkonzepts Land Bremen 2020“ vertieft. Denn eine zukunftsorientierte Standortpolitik muss sich auch mit der Attraktivität des Arbeitsmarktes beschäftigen, um den Anforderungen eines wettbewerbsfähigen Standortes gerecht zu werden.

Der Beschluss der Bürgerschaft (Landtag) wird wie folgt umgesetzt:

**1. Die Bürgerschaft (Landtag) bittet den Senat darzustellen, wie „gute Arbeit“ zum Kriterium der Wirtschaftsförderung werden kann.**

**A) ... über gesetzliche Vorgaben**

Mit dem Tariftreue- und Vergabegesetz sowie dem Landesmindestlohngesetz schafft Bremen für eine Vielzahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und der Region die Chance auf ein eigenständiges, von staatlichen Hilfen unabhängiges Leben jenseits der Armutsgrenze.

Mit der Einführung des Bremischen Tariftreue- und Vergabegesetzes hat Bremen bereits in der Vergangenheit deutlich gemacht, dass das Land im Rahmen seiner Zuständigkeiten und Befugnisse Anstrengungen unternimmt, um soziale Mindeststandards und faire Entlohnungen durchzusetzen: Mit dem Inkrafttreten des Bremischen Tariftreue- und Vergabegesetzes am 2. Dezember 2009 sind öffentliche Auftraggeber bei der Vergabe von Auf-

<sup>1)</sup> Bericht der Arbeitnehmerkammer zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2013.

trägen über Dienst- und Bauleistungen verpflichtet, mit ihrem Auftraggeber eine Vereinbarung über eine Mindestentlohnung der mit dem Auftrag betrauten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schließen. Dabei sind die Auftraggeber verpflichtet, gegebenenfalls ihre Nachunternehmer lückenlos mit in diese Verpflichtung einzubeziehen. Die öffentlichen Auftraggeber sind verpflichtet, die beim Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen angesiedelte Sonderkommission Mindestlohn über die vergebenen Aufträge über Dienst- und Bauleistungen zu unterrichten und auf Anordnung der Sonderkommission die Einhaltung der Mindestlohnbedingungen durch die Auftragnehmer und deren Nachunternehmer zu überprüfen.

Das Landesmindestlohngesetz (MLG) verfolgt den Ansatz, dass überall dort, wo das Land und die Stadtgemeinden Einfluss nehmen können, sie dies im Interesse der Durchsetzung von Mindestlöhnen konsequent unternehmen werden: Als erstes Bundesland hat Bremen seit 1. September 2012 ein MLG. Neben Unternehmen, die öffentliche Aufträge ausführen (diese Unternehmen fallen unter das Tariftreue- und Vergabegesetz) werden mit dem MLG des Landes auch Arbeitgeber erfasst, die auf anderem Wege öffentliches Geld erhalten, sei es durch Zuwendungen oder im Wege sonstiger Förderung. Daher wird seit Inkrafttreten dieses Gesetzes von den Antragstellern eine Erklärung verlangt, um die Vorgaben des MLG einzuhalten. Bei jedem Empfänger einer Förderung wird darüber hinaus ein Nachweis zur Einhaltung des MLG eingeholt.

## **B) . . . über die Gestaltung von Fördervoraussetzungen**

Bremen hat sich auf Bundesebene stark gemacht für ein einheitliches Vorgehen der Bundesländer bei der Investitionsförderung im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur (GRW). Diese Regionalförderung erfolgt auf Basis eines zwischen Bund und Ländern vereinbarten Koordinierungsrahmens und bildet das zentrale Instrument der Regionalpolitik in Deutschland. Leider haben der Bund sowie die Mehrzahl der Länder im GRW-Unterausschuss am 15. Oktober 2012 es sowohl abgelehnt, eine Einschränkung bei der Anerkennung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern im Koordinierungsrahmen aufzunehmen, als auch die Sozialversicherungspflicht als Voraussetzung bei der Bewertung der Anzahl der neu zu schaffenden Arbeitsplätze zu verankern. Bremen hat daher eine eigene, landesspezifische Regelung für die einzelbetriebliche Investitionsförderung ausgearbeitet, um künftig keine Fördergelder für die Schaffung von Leiharbeit einzusetzen, sondern die Fördergelder so zu konzentrieren, dass sie einen Anreiz darstellen, reguläre Arbeitsplätze in der Stammbesetzung zu schaffen beziehungsweise zu sichern und hat folgende Änderungen im Landesinvestitionsförderprogramm (LIP) seit Februar 2013 eingeführt:

- Bei Neuansiedlungen von Unternehmen werden für die Erfüllung der Fördervoraussetzungen neugeschaffene Dauerarbeitsplätze nicht mehr berücksichtigt, die mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern besetzt werden.
- Bei arbeitsplatzschaffenden Maßnahmen von im Land Bremen bereits ansässigen Unternehmen werden für die Erfüllung der Fördervoraussetzungen neu geschaffene Dauerarbeitsplätze (unter anderem auch bei der erforderlichen 15-%-Steigerung) ebenfalls nicht mehr berücksichtigt, die mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern besetzt werden. Die vorhandenen Dauerarbeitsplätze als gesicherte Arbeitsplätze werden aber auch weiterhin berücksichtigt, wenn sie mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern besetzt sind.
- Bei arbeitsplatzsichernden Maßnahmen von in Bremen ansässigen Unternehmen werden die bei Investitionsbeginn vorhandenen Dauerarbeitsplätze als gesicherte Arbeitsplätze ebenfalls berücksichtigt, wenn sie mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern besetzt sind. Sind bei Investitionsbeginn in der geförderten Betriebsstätte Dauerarbeitsplätze mit Leiharbeitskräften besetzt, wird der mögliche Förderhöchstbetrag aber zukünftig um den prozentualen Anteil der Leiharbeitskräfte an der gesamten Anzahl der Dauerarbeitsplätze in der Betriebsstätte gekürzt.

- Dieser Kürzung kann das Unternehmen dadurch entgehen, dass es die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter unverzüglich in die Stammebelegschaft übernimmt.

Zusätzlich fördert das LIP auch die Erwerbstätigkeit von Frauen, in dem es einen Bonus bei einer deutlichen Erhöhung der Besetzung zusätzlicher Dauerarbeitsplätze mit Frauen gewährt. Die Förderung erfolgt in Höhe eines Festbetrags von 5 000 € pro zusätzlichen Dauerarbeitsplatz für Frauen. Eine Bonusförderung in gleicher Höhe erfolgt auch bei der Schaffung und Besetzung von zusätzlichen Dauerausbildungsplätzen.

Die Einführung von Kriterien in der Wirtschaftsförderung kann nur ihre Wirkung entfalten, wenn sie auf die Zielrichtung der Richtlinie abgestimmt ist. Insofern ist die Aufnahme zusätzlicher Kriterien fallweise abzuwägen – auch, damit kein standortpolitischer Nachteil entsteht. Denn in erster Linie bekommen Unternehmen eine Förderung, die in einer strukturschwachen Region angesiedelt sind oder bei denen es gerechtfertigt erscheint, Forschung und Entwicklung zu fördern oder aber bei denen der Markt keine geeignete Finanzierung zur Verfügung stellt.

Betriebliche Förderprogramme wie die Förderung der Forschung, Entwicklung und Innovation (FEI), die Förderung einer rationellen Energienutzung (REN), das Programm zur Förderung Anwendungsnaher Umwelttechniken (PFAU) oder auch das Förderprogramm Angewandte Umweltforschung (AUF) sind nicht in erster Linie mit der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen verbunden und erfordern daher auch keine Festschreibung im Bescheid wie im LIP. Ihr Ziel ist vielmehr die Erhöhung der Innovationskraft. Daher besteht hier kein Ansatzpunkt für die Beeinflussung der Qualität von Arbeitsplätzen. Da die Zusammensetzung der Beschäftigten in den geförderten Projekten sich über den Projekthalt ergibt und zumeist schon vorher feststehen, würde die Einführung eines Bonussystems für die Einstellung von Frauen (Aspekt Förderung der „guten Erwerbsbeteiligung von Frauen“) eher einen Mitnahmeeffekt auslösen, als dass es eine Steuerungswirkung entfalten könnte.

Da die aufgezeigten Förderprogramme nur einen äußerst kleinen Teil der bremischen Unternehmenslandschaft betreffen, sind weitreichendere Aktivitäten erforderlich, um das Thema „gute Arbeit“ stärken zu können. Diese Maßnahmen werden unter 2. dargestellt.

## **2. Der Senat wird gebeten, darüber hinaus zu prüfen, über welche Anreize, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), für die Umsetzung der im Beschlusspunkt 1 genannten Zielsetzungen gewonnen werden können.**

Anreize für KMU können einerseits in monetärer Form eingesetzt werden (z. B. Bonusprogramm für Frauen im LIP, siehe oben), in Form einer Erleichterung des Zugangs zu Informationen und zu relevanten Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern oder auch in Form gemeinsam getragener Vereinbarungen.

Nachfolgend werden zum einen die direkten Unterstützungsangebote für Unternehmen sowie die Funktion von Vereinbarungen im Themenfeld „Gute Arbeit“ dargelegt. Zudem wird ausgeführt, wie die Wirtschaftsförderung künftig das Instrument der Innovationswerkstätten einsetzen wird, um den Austausch mit den Unternehmen insbesondere zu den Themen Frauenförderung und Ausbildung zu intensivieren.

### **A) Anreize zur Umsetzung von „guter Arbeit“ über direkte Unterstützungsangebote an die Unternehmen**

#### Beratungsförderung

Aspekte „guter Arbeit“ spielen eine Rolle im Zusammenhang mit dem Konzept der Corporate Social Responsibility (CSR), das auf die Wahrnehmung ökologischer, sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen abzielt. CSR umfasst unter anderem Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Beachtung der Menschenrechte und zielt auf eine nachhaltige Unternehmensführung ab. Dazu gehört, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair zu behandeln, zu fördern und zu beteiligen.

Der Senat unterstützt KMU aus dem Land Bremen mit geförderten Beratungsleistungen bei der Einführung von CSR (maximal 60 % Förderung). Der Beratungszuschuss ist auf maximal 7 000 € je Unternehmen begrenzt. Die Beratungen reichen von der Durchführung des CSR-Checks über die Umsetzung von CSR-Projekten bis hin zur Entwicklung einer betrieblichen CSR-Strategie.

#### Förderung der Qualifikationsentwicklung

Der Senat fördert im Rahmen des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) das Landesprogramm „Weiterbildungsberatung vor Ort“. Damit wurde ein kostenloses Beratungsangebot zu allen Fragen der Weiterbildung, verbunden mit einer finanziellen Förderung durch den Bremer Weiterbildungsscheck ins Leben gerufen. Zielgruppe sind vor allem Menschen mit geringer beruflicher Qualifikation, die ihre Kompetenzen verbessern wollen und dadurch einen besseren Zugang zu „guter Arbeit“ erhalten.

Im Rahmen dieses Landesprogramms wurde – neben einer Anlaufstelle für alle weiterbildungsbereiten Bürgerinnen und Bürger in der Arbeitnehmerkammer – eine Beratungsstelle für Unternehmen im Unternehmensservice Bremen geschaffen. Hier können regionale Betriebe sich kostenlos über Möglichkeiten der Personalentwicklung in ihren Unternehmen beraten lassen. Kleinere Unternehmen bis 50 (Vollzeit-)Beschäftigte können außerdem die finanzielle Förderung durch den Bremer Weiterbildungsscheck nutzen. Damit kann die durch den Betrieb initiierte und (mit-)finanzierte Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit bis zu 500 € pro Weiterbildung und Kalenderjahr gefördert werden. Pro Jahr können insgesamt maximal zehn Bremer Weiterbildungsschecks genutzt werden, wenn mindestens vier an- oder ungelernte tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Weiterbildungen teilhaben. Partizipieren keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Personengruppe, können maximal vier Schecks genutzt werden. Damit erhalten Kleinunternehmen Unterstützung, um sich durch Qualifikationsentwicklung für den Wettbewerb zu rüsten und zu einer besseren Personalbindung zu kommen.

#### Landesinitiative „Chance betriebliche Ausbildung“

Die Landesinitiative „Chance betriebliche Ausbildung“, die im Rahmen der Bremer Vereinbarungen entwickelt wurde und über das BAP umgesetzt wird, zielt darauf, sogenannte Altbewerberinnen und Altbewerber mit schwierigen Startbedingungen in duale Ausbildung zu integrieren und ihnen so eine Erwerbsperspektive „guter Arbeit“ zu eröffnen. Der Fokus der Landesinitiative liegt auf Jugendlichen, deren Schulabschluss mindestens ein Jahr zurückliegt. Verfügen diese gemäß den Förderkonditionen nur über einen niedrigen beziehungsweise schlechten Schulabschluss oder handelt es sich um Jugendliche mit Migrationshintergrund beziehungsweise um Alleinerziehende, dann kann ihre Ausbildungsaufnahme finanziell unterstützt werden. Die Fördermöglichkeit wird von allen beteiligten Partnern der Bremer Vereinbarungen, insbesondere auch der Agentur für Arbeit und den Jobcentern, über ihre Zugänge zu Unternehmen und Jugendlichen beworben, um eine hohe Reichweite zu gewährleisten. Damit sollen diese Personengruppen vor dem Risiko bewahrt werden, ausbildungslos zu bleiben und einer entsprechend prekären Erwerbslaufbahn entgegen zu sehen.

Unternehmen, die Jugendliche der beschriebenen Zielgruppe in eine Ausbildung aufnehmen möchten, können einen finanziellen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung des ersten Ausbildungsjahres erhalten. Dieser Zuschuss liegt je nach Höhe der Ausbildungsvergütung bei 3 000 € bis 5 000 €. Regionale Unternehmen sollen damit unterstützt und motiviert werden, im Sinne der Fachkräftesicherung auch die genannten Zielgruppen stärker in den Blick zu nehmen.

#### Projekt „Vielfalt in Arbeit“

Das Projekt „Vielfalt in Arbeit“ wird in der Bremer Fachkräfteinitiative 2011 bis 2014 des BAP gefördert und soll in einem mehrdimensionalen Ansatz die qualifizierte Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern, ihnen somit den Zugang zu „guter Arbeit“ ermöglichen.

In diesem Kontext werden auch Weiterbildungen für Personalverantwortliche regionaler Unternehmen angeboten, die die Öffnung von Unternehmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischen Wurzeln fördern, die Potenziale von Diversität bewusst machen und strukturellen Diskriminierungen entgegenwirken wollen. Interkulturell angelegte Konzepte der Personalführung und Personalentwicklung werden zur Sicherung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterrekrutierung regionaler Unternehmen immer wichtiger. Das Weiterbildungsangebot von „Vielfalt in Arbeit“ bietet Personalverantwortlichen und Unternehmensleitungen die Möglichkeit, die Potenziale der Diversität von Belegschaften stärker zu nutzen und neue Strategien der interkulturellen Teambildung zu entwickeln.

#### Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Gewerbeaufsicht des Landes Bremen unterstützt als Arbeitsschutzbehörde die Betriebe in einer systematischen Durchführung des Arbeitsschutzes. Auf der Homepage der Gewerbeaufsicht sind Betriebe gelistet, die seit 2009 anhand des standardisierten Verfahrens beraten, überprüft und bewertet wurden und die ihr Einverständnis zur Veröffentlichung gegeben haben. Alle Betriebe, die sich in der Liste befinden, erfüllen die Mindestvoraussetzungen des Arbeitsschutzes. Betriebe, die besondere Maßnahmen für die Gesundheitsförderung der Beschäftigten treffen, werden durch eine gesonderte Darstellung ausgezeichnet. Bei diesen ausgezeichneten Betrieben wird davon ausgegangen, dass das Risiko einer arbeitsbedingten Gefährdung aufgrund der guten betrieblichen Organisation unterdurchschnittlich ist. Dadurch werden Begehungen durch die Gewerbeaufsicht nur auf besonderen Anlass durchgeführt, was zu einer Entlastung der Unternehmen führt.

#### **B) Erleichterung der Umsetzung von „guter Arbeit“ über gemeinsame Vereinbarungen**

Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 bis 2013

28 Institutionen haben die „Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 bis 2013“ unterzeichnet. Damit haben sich alle Instanzen, die für den Ausbildungsmarkt Verantwortung tragen, hinter Zielen versammelt, die für eine integrierte Arbeits- und Wirtschaftspolitik stehen wie z. B.

- Sicherung des Fachkräftebedarfs der Zukunft,
- Schaffung ausreichender Ausbildungsplätze und Stärkung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe,
- Steigerung des Ausbildungsanteils von Jugendlichen mit Migrationshintergrund,
- Steigerung der Ausbildungsqualität,
- Unterstützung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt,
- Begleitung des demografischen Wandels und Verbesserung der Erwerbsbeteiligung Älterer.

Bremer Pflegeinitiative gegen den zukünftigen Fachkräftemangel

Für Bremen ergibt sich ein rechnerischer Bedarf von über 1 300 zusätzlichen Fachkräften bis zum Jahr 2030. Vor diesem Hintergrund haben sich verschiedene Partner (Senatorin für Soziales, Kinder, Jugend und Frauen, Senatorin für Bildung und Wissenschaft, heutiger Senator für Gesundheit, Magistrat der Stadt Bremerhaven, Agentur für Arbeit Bremen und Bremerhaven, Arbeitnehmerkammer Bremen, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V., Landesgruppe Bremen, Jobcenter Bremen und Jobcenter Bremerhaven, die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Bremen e. V. und andere) zur „Bremer Pflegeinitiative gegen den Fachkräftemangel“ zusammengeschlossen. Im Oktober 2012 haben sie eine Vereinbarung unterzeichnet, mit der sie dem Mangel entgegenwirken wollen. Vereinbart wurde ein Paket an Maßnahmen – von der Verbesserung

der Ausbildungen in der Pflege, der Werbung um Auszubildende über die Steigerung der Ausbildungszahlen bis zur erleichterten Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Erstmals soll mit der Vereinbarung auch die Ausbildung bei ambulanten Pflegediensten möglich werden.

Maritimes Bündnis für Ausbildung und Beschäftigung in der Seeschifffahrt

Das „Maritime Bündnis für Ausbildung und Beschäftigung in der Seeschifffahrt“ besteht seit zehn Jahren und wird gebildet aus Bund und den fünf norddeutschen Ländern sowie den Sozialpartnern der Reedereiwirtschaft, dem Verband Deutscher Reeder und der Gewerkschaft ver.di. Bremen ist von Anfang an Partner des Bündnisses und verfolgt hier das Ziel, für die Seeschifffahrt sichere Arbeitsplätze wie auch zukunftsfähige Ausbildungsplätze an Bord und an Land zu erhalten und zu schaffen.

Die Unternehmen der deutschen Reedereiwirtschaft befinden sich seit Jahren zum einen wegen der Überkapazitäten im Weltmarkt und zum anderen wegen der Eurokrise sowie der Schiffsfinanzierung in der Krise. Daher sind sowohl die Arbeits- als auch die Ausbildungsplätze in dieser Branche gefährdet. Dabei sind die Absolventen der bremischen seemännischen Ausbildung hoch qualifiziert, vielseitig einsetzbar und damit wichtig für das gesamte maritime Cluster.

Aus diesem Grund engagiert sich Bremen auf allen politischen Ebenen für die Beibehaltung der verschiedenen Instrumente der nationalen Schifffahrtsbeihilfen (Lohnsteuereinbehalt, Finanzbeiträge mit Lohnnebenkostenzuschüssen sowie Ausbildungsplatzförderung) an die Unternehmen der Reedereiwirtschaft. Darüber hinaus strebt Bremen eine möglichst hohe Zahl von Schiffen unter deutscher Flagge an, auf denen ausgebildet werden soll.

Landesarbeitskreis für Arbeitsschutz in Bremen

Der Landesarbeitskreis für Arbeitsschutz in Bremen setzt sich ein für eine Verbesserung des Arbeitsschutzes im Land Bremen. Der Landesarbeitskreis besteht aus Verbänden, Vereinen, Organisationen, Institutionen und Behörden mit öffentlich-rechtlichem Charakter, die auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Land Bremen tätig sind. Die Förderung der Kooperation und des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Akteuren, die auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes in Bremen tätig sind, soll dazu beitragen, die Umsetzung von Programmen und Aktivitäten nachhaltig zu unterstützen. Der Landesarbeitskreis berät und unterstützt die Senatorin für Bildung und Wissenschaft und den Senator für Gesundheit bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsschutzes.

### **C) Vertiefende Ansätze mit Anreizfunktion für KMU**

Künftig werden Projekte und Beratungsmaßnahmen, die sich mit dem Thema „gute Arbeit“ befassen, stärker mit den Aufgaben und Aktivitäten der Wirtschaftsfördergesellschaften verknüpft. Die rollenbedingte Unternehmensnähe von Wirtschaftsförderung Bremen GmbH (WFB) und Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH (BIS) ermöglicht eine situative und bedarfsorientierte Ansprache und erhöht somit den Wirkungsgrad der bereits vorhandenen Programme und Maßnahmen.

Die Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen für Frauenerwerbstätigkeit und für berufliche Aus- und Weiterbildung erhält im Kontext von der Entwicklung attraktiver Arbeitgeber als nachhaltiges Steuerungsinstrument für Fachkräftesicherung eine besondere Bedeutung. Die drei Innovationscluster des Landes Bremen (Windenergie, Luft- und Raumfahrt, Maritime Wirtschaft/Logistik) sind ausgeprägte Industriebranchen mit starker Technikausrichtung. Traditionell ist hier der Anteil der männlichen Beschäftigten hoch. Aufseiten der Unternehmen sind unter Anstoß und mit Unterstützung der Wirtschaftsfördergesellschaften Aktivitäten zu entwickeln, um die Beschäftigungschancen von Frauen in den sogenannten MINT-Berufen<sup>2)</sup> zu erhöhen und die betrieblichen Rahmenbedingungen zu

<sup>2)</sup> MINT-Berufe sind Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

verbessern. Auch die betrieblichen Ausbildungsanstrengungen sollen als wichtiger Beitrag für die Fachkräftesicherung perspektivisch hinterfragt und gegebenenfalls unterstützt werden. Dazu wird das Instrument der „Innovationswerkstätten“<sup>3)</sup> genutzt:

Ansatz: Die Sicherung von Human Resources ist nicht mehr alleine an Qualität, Beschaffenheit und Attraktivität von Unternehmensprodukten geknüpft (Produktmarken-Branding), sondern wird zunehmend stärker über Attraktivität und Profil der Arbeitgebermarke bestimmt und darüber, wie glaubhaft es Unternehmen gelingt, die Qualität ihrer Marke betriebsintern (Personalbindung) und in Markt und Öffentlichkeit zu platzieren (Personalgewinnung).

1. In einem ersten Schritt organisieren die Wirtschaftsförderungsgesellschaften BIS und WFB zur Förderung und Unterstützung der Unternehmen des Landes Bremen Innovationswerkstätten zur Bearbeitung des Themenspektrums „Arbeitgeber – Branchen – und Standortbranding“.
2. Aufbauend werden in ergänzenden Innovationswerkstätten Vertiefungsaspekte wie z. B. Ansprache von ausgewählten Zielgruppen (zum Beispiel Frauen, ältere Menschen, Migrantinnen und Migranten etc.) oder „Steigerung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten“ angeboten.
3. Sollten sich diese Angebote bewähren, kann eine branchenunabhängige Öffnung geprüft werden.

Dieses Dienstleistungsangebot baut auf das bewährte Format von „Brinno.net“ mit seinen Kooperationspartnern WFB, Bremer Aufbau-Bank, RKW (Unternehmensberatung), Handels- und Handwerkskammer auf. Das Format basiert auf dialogorientiertem Lernen voneinander. Es ist ein Angebot für die Bearbeitung und Aneignung von neuen und/oder aktuellen Themen und richtet sich insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen. Der Erfolg einer Innovationswerkstatt liegt in der konkreten Anwendbarkeit seiner Ergebnisse. Damit steht ein praxisorientierter- und zeitnaher Mehrwert für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Vordergrund.

Der Austausch in den Innovationswerkstätten soll einerseits dazu führen, dass im Kontext einer nachhaltigen Fachkräftesicherung Wege für die Unternehmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung unter anderem von Frauen aufgezeigt, das heißt Entwicklung zielgruppengerechter Angebote und Ansprache, und andererseits unternehmensinterne Rahmenbedingungen zur Förderung von Frauen gemeinsam entwickelt werden.

Im Themenbereich berufliche Aus- und Weiterbildung soll die Steigerung der Ausbildungskomplexität und -intensität über die Vermittlung des Verständnisses für die Wirkungskette von „demografischem Wandel – Fachkräftesicherung und Notwendigkeit zur betrieblichen Ausbildung“ erreicht werden. Der mittel- und langfristige Bedarf an qualifizierten Fachkräften bildet auch hier den Motor und Anreiz für Unternehmen, im eigenen Betrieb auszubilden und damit die Zahl der Ausbildungsbetriebe zu steigern. Die Aufgabe der Wirtschaftsförderungsgesellschaften ist es, diese Entwicklung anzustoßen, zu fördern, zu stärken und damit einen Beitrag zur Schärfung des Bewusstseins zu erwirken. Die Innovationswerkstätten sind dafür ein geeignetes Instrument.

In der Angebotsstruktur von „Beruflicher Aus- und Weiterbildung“ bilden duale und berufsbegleitende Studiengänge, insbesondere für die drei Innovationscluster des Landes, wichtige Bausteine. Die Wirtschaftsförderungsgesellschaften WFB und BIS leisten bei der Ent- (und Weiter-)entwicklung von dualen und/oder berufsbegleitenden Masterstudiengängen unterschiedliche Beiträge. Diese reichen von der inhaltlich-fachlichen Beratung – wie aktuell geschehen bei der Einrichtung eines berufsbegleitenden Masterstudienganges im Fachbereich Geowissenschaften an der Universität Bre-

---

<sup>3)</sup> Innovationswerkstätten umfassen einen zeitlichen Rahmen von mindestens vier Stunden und einer Teilnehmerzahl zwischen 15 und 20. Die Arbeitsstruktur ist flexibel und kann an die themenspezifischen Erfordernisse angepasst werden, so kann ein breit aufgestelltes Thema auch mit einer Innovationswerkstattreihe besetzt sein, in der dieselben Teilnehmer übergreifend weiter zusammenarbeiten.



men – über die Mithilfe bei der Initiierung eines dualen Studiengangs bis hin zur Vermittlung von Unternehmenspartnern und der Herstellung von Kooperationen. So ist beispielsweise der an der Bremerhavener Hochschule in 2013 entstandene duale Studiengang „Maritime Technologien“ mit dem Unternehmenspartner Areva Wind nicht zuletzt deswegen umgesetzt worden, weil auf den vorausgegangenen Job- und Bildungsmessen die Nachfrage nach dualen Studiengängen im Bereich Windenergie von den Besuchern an die WFB und BIS herangetragen wurden und diese die Bedarfe an die Hochschule weitergegeben haben. In diesem Kontext leisten die Wirtschaftsförderungsgesellschaften kontinuierlich über ihre Kommunikationsplattformen wie z. B. Messen, Netzwerkveranstaltungen, Stammtische, Arbeitsgruppen oder Innovationswerkstätten, gezielt beratende, initiiierende, vermittelnde und fördernde Beiträge. In den drei Clustern werden zahlreiche Projekte im Verbund mit Schulen, Hochschulen, Unternehmen und Instituten initiiert und begleitet. Ein Beispiel ist das Projekt „GymProLuR“ im Cluster Luft- und Raumfahrt: Hier wurde an zwei Bremer Schulen in der Oberstufe je ein Profil Luft- und Raumfahrt eingerichtet mit den Kooperationspartnern Hochschule Bremen, Airbus, OHB, Astrium und TBM. Der Beitrag der Wirtschaftsförderungen ist es in solchen Fällen, Bedarfe und Entwicklungen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft frühzeitig aufzunehmen und zielgerichtet an die umsetzenden Instanzen und Akteure weiterzugeben.

Die Wirtschaftsförderung sieht eine Aufgabe in der Wahrnehmung und Intensivierung der Rolle als Impulsgeber, Mitentwickler und Mitgestalter von neuen Formaten für den Aufbau von Kooperationen und Projekten zwischen Wirtschaft, Schule und Wissenschaft (siehe unten das Beispiel „Netzwerk Schule – Wirtschaft – Wissenschaft für die Region Unterweser e. V.“).

Im Sinne der Clusterpolitik des Landes Bremen wird damit auf operativer Ebene die Innovationsförderung mit der Arbeitsmarktförderung vernetzt. Im Programm von Transferveranstaltungen zu den Clustern Windenergie, Luft- und Raumfahrt und Maritime Wirtschaft/Logistik werden unter anderem Job-Tempo-Meetings veranstaltet, zu denen Arbeitssuchende eingeladen werden, lokale Unternehmen der jeweiligen Branche kennenzulernen und Arbeitsangebote zu eruieren. Darüber hinaus treten die Wirtschaftsförderungsgesellschaften WFB und BIS auf Job- und Bildungsmessen des Landes auf, informieren über die Branchen, die Bremer Unternehmen sowie den Standort selbst, um potenzielle Fachkräfte auf Bremen als attraktiven Arbeitgeberstandort aufmerksam zu machen (Standortbranding). Die Wirtschaftsförderungen stellen damit personell sicher, dass Ansprechpartner für das Thema Fachkräfteentwicklung vorhanden sind.

Für die Region Bremerhaven/Unterweser begleitet die BIS die Tätigkeit des „Netzwerk Schule – Wirtschaft – Wissenschaft für die Region Unterweser e. V.“. Die Geschäftsstelle hat ihren Sitz im Hause der BIS mit zwei Halbtagskräften. Gesamtziel ist es, die Bildungschancen junger Menschen zu steigern und damit dem Fachkräftebedarf branchenübergreifend zu begegnen. Dazu gehören das Ermöglichen von Praxislernen, die Vermittlung unternehmerischen Denkens und Handelns, die gemeinsame Organisation von sogenannten Jobbörsen und Messen, Angebote für die Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Betrieben, das Aufzeigen von Berufsmöglichkeiten und beruflichen Entwicklungsperspektiven einschließlich Studienorientierung sowie der Austausch mit Unternehmen über ihre spezifische Fachkräftenachfrage. Zur Bewältigung der Aufgaben arbeitet das Netzwerk als Transferstelle zwischen Schulen, Unternehmen, Kommunen, Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen und Sozialpartnern.

Der demografische Wandel ist eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre – mit weitreichenden Folgen für den Arbeitsmarkt. So wird im Jahre 2018 nahezu die Hälfte der erwerbsfähigen Bevölkerung in Niedersachsen und Bremen 45 Jahre und älter sein. Auch die Wirtschaftsförderungsgesellschaften WFB und BIS werden sich mit den Anforderungen aus der demografischen Entwicklung auseinandersetzen müssen. In den Innovationswerkstätten sollen daher auch die Auswirkungen auf betriebliches Handeln angesprochen werden. Beispielhaft könnten dann Möglichkeiten

für den Wissenstransfer unter den Beschäftigten oder auch geeignete Arbeitsplatzbedingungen für ältere Personen zur Diskussion gestellt werden.

**3. Die Bürgerschaft (Landtag) bittet den Senat sicherzustellen, dass die Institutionen der Wirtschaftsförderung des Landes Bremen bei allen Firmenkontakten, insbesondere bei allen auf Bestandspflege ausgerichteten Gesprächen, das Thema „gute Arbeit“ ansprechen und dabei gezielt auf die für das jeweilige Unternehmen geeigneten Instrumente und Chancen der Arbeitsmarkt- bzw. Fachkräfteförderung hinweisen.**

Die unter 2. aufgeführten Projekte und Beratungsmaßnahmen bzw. Vereinbarungen bieten ein Nutzungspotenzial für Unternehmen in Form gezielter Informationsbeschaffung, Vernetzung oder auch der direkten Fachkräfterekrutierung.

Künftig soll eine stärkere Kopplung der Wirtschaftsförderung mit den Angeboten der Arbeitsmarkt- bzw. Fachkräfteförderung erfolgen. Zudem soll das Thema „gute Arbeit“ breit kommuniziert werden. Dazu wird die konkrete Umsetzung für folgendes Vorgehen geprüft:

1. Schritt: Die Institutionen der Wirtschaftsförderung verfügen über Informationsmaterial, in dem unterschiedliche Angebote und Akteure zum Thema „gute Arbeit“ in Bremen und Bremerhaven Berücksichtigung finden. Dieses Informationsmaterial wird insbesondere bei geeigneten Gesprächen in der Bestandspflege eingesetzt.
2. Bedarfsgerecht werden spezifische Hinweise auf mögliche Projekte, Förderprogramme oder Ähnliches gegeben. Da die Kompetenzen zu den Angeboten zum größten Teil bei anderen Akteuren liegen, agieren die Wirtschaftsfördergesellschaften in erster Linie als „Lotse“, um die Unternehmen an die tatsächlich durchführende Stelle heranzuleiten und damit die Verbindung zu den arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten und ihren Anwendungsnutzen für die Unternehmen herzustellen.

Seit 2009 haben die damalige „bremer arbeit gmbh“ (bag) und die Wirtschaftsförderungsgesellschaft (damals noch Bremer Investitions-Gesellschaft mbH [BIG]) einen sogenannten Instrumentenkoffer erstellt, der eine nahezu komplette Übersicht zu den Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderungsinstrumenten enthielt. Zusätzlich wurde ein pragmatischer Vernetzungsansatz zwischen bag und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft verfolgt. Dieser Ansatz wird mit der Abteilung Arbeit des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und mit den Wirtschaftsförderungsgesellschaften trotz veränderter Konstellationen fortgeführt. Auf dieser Grundlage kann die Wirtschaftsförderung die Unternehmen auf die für sie zutreffenden Angebote aufmerksam machen und einen zielgerichteten Kontakt zu den Trägern der Arbeitsmarktförderprogramme herstellen.

Um die Unternehmen auf geeignete Instrumente und Chancen der Arbeitsmarkt- bzw. Fachkräfteförderung hinweisen zu können, stehen die Institutionen der Wirtschaftsförderung WFB und BIS im engen Austausch mit der Agentur für Arbeit Bremen/Bremerhaven.

Bereits seit 2008 gibt es regelmäßige Jour-Fixe zwischen der Arbeitsagentur und dem BIS sowie individuelle Gespräche bei einzelnen betrieblichen Anforderungen bzw. Ansiedlungen.

2012 haben speziell die Geschäftsführungen der Agentur für Arbeit und der WFB eine intensive Zusammenarbeit mit dem Ziel vereinbart, Unternehmen schon frühzeitig über die Chancen des Bremer Arbeitsmarkts zu informieren und damit arbeitslosen Frauen und Männern Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen. Dabei unterrichten die potenziellen Arbeitgeber die Agentur und die WFB über die vorhandenen Beschäftigungsbedingungen. Im Zusammenhang mit den Beschäftigungsbedingungen wird auch zum Themenbereich „gute Arbeit“ beraten. Die Zusammenarbeit umfasst insbesondere folgende Inhalte:

- In beiden Institutionen gibt es jeweils zwei feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die einen direkten Zugang zu ihrer jeweiligen Geschäftsführung haben.
- Diese Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner tauschen sich regelmäßig zu aktuellen Entwicklungen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung

aus und identifizieren unter Umständen für eine enge Verzahnung der beiden Themenbereiche geeignete Projekte.

- Gemeinsam werden konkrete Ansiedlungs- und Erweiterungsfälle von Unternehmen bearbeitet. Dabei unterstützt die Agentur für Arbeit, die von der WFB und BIS betreuten Unternehmen bei der Vermittlung von arbeitssuchenden Frauen und Männern und gibt Informationen zu den Instrumenten der Arbeitsmarktförderung.

**4. Der Senat wird gebeten, der Bürgerschaft (Landtag) innerhalb von drei Monaten nach Beschlussfassung und danach fortlaufend der staatlichen Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen im Rahmen der üblichen Berichterstattung über Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderprogramme über die Umsetzung dieser Beschlüsse zu berichten.**

Der staatlichen Deputation für Wirtschaft, Arbeit und Häfen wird im Rahmen der üblichen Berichterstattung über die Umsetzung der aufgezeigten Maßnahmen berichtet.

**Anlage – Initiativen auf Bundesebene, insbesondere Anträge im Bundesrat**

Thema	Anmerkung/Stand
„Gute Arbeit“	— Bremen hat als Mit Antragsteller den Entschließungsantrag der A-Länder „Gute Arbeit – Zukunftsfähige und faire Arbeitspolitik gestalten“ (BR-Drs. 343/13) unterstützt; der BR hat in seiner Sitzung am 3. Mai 2013 die entsprechende Entschließung gefasst (Forderungen u. a.: Einführung eines flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, Sicherstellung des equal-pay-Grundsatzes in der Leiharbeit, Verhinderung der Umgehung von Arbeitnehmerschutzrechten durch (Schein-)Werkverträge, Verbesserungen im Bereich der Minijobs, Praktikantenverträge und der befristeten Beschäftigungsverhältnisse).
Arbeitsbedingter Stress	— Arbeitsbedingte psychische Belastungen sind zu einem zentralen Thema der gesundheits- und arbeitsschutzpolitischen Diskussion geworden. Nach den Auswertungen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit gehört arbeitsbedingter Stress zu den wesentlichen gesundheitsgefährdenden Ursachen in der Arbeitswelt. Um dem entgegenzuwirken, haben sich die Arbeitsschutzressorts der Länder Brandenburg, Bremen, Hamburg und Nordrhein-Westfalen auf einen Entwurf einer „Rechtsverordnung zum Schutz vor Gefährdung durch psychische Belastung bei der Arbeit“ verständigt. Der BR hat den entsprechenden Beschluss gefasst (BR-Drs. 315/13).
Mindestlohn	— Gesetzentwurf der A-Länder (BR-Drs. 136/13); beschlossen vom BR am 1. März 2013; aktuell: ablehnende Stellungnahme der BReg, überwiesen an Ausschuss des Bundestages.
Leiharbeit	— Entwurf eines Entschließungsantrags der A-Länder (FF: RP) „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, faire und sichere Arbeitsbedingungen bei der Arbeitnehmerüberlassung“, Abstimmung auf Arbeitsebene ist abgeschlossen (Forderungen u. a.: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Keine Verträge von Fall zu Fall. Wiedereinführung von Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbot in § 3 Abs. 1 AÜG, mehr Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte für Betriebsräte)
Werkverträge	— Entwurf eines Entschließungsantrages der A-Länder (FF: NW) „Umgehung von Arbeitnehmerschutzrechten durch Werkverträge verhindern – jetzt“, Abstimmung auf Arbeitsebene ist abgeschlossen (Forderungen u. a.: gesetzlicher Mindestlohn; Stärkung der Rechte der Betriebsräte in Bezug auf Werkverträge; Einführung von neuen Regeln beziehungsweise Kontrollmöglichkeiten zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit, Schein-Werkverträgen und unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung; Verhinderung der Umgehung von Arbeitnehmerschutzvorschriften auch durch Einführung von Vermutungsregelungen mit entsprechenden Beweiserleichterung zugunsten der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers unter anderem.)
Öffentlich geförderte Beschäftigung	— Nach Beschluss des Senats vom 14. Mai 2013 wird Bremen Mit Antragsteller im Bundesrat für ein federführend von Hamburg erarbeiteten Gesetzentwurf zur Neuausrichtung der öffentlich geförderten Beschäftigung. Im Mittelpunkt des Antrags steht die Verbreiterung

Thema	Anmerkung/Stand
	<p>der Finanzierungsbasis zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsangebote für Langzeitarbeitslose durch einen sogenannten passiv-aktiv Transfer. Der Bundesrat hat am 7. Juni 2013 beschlossen, den Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag einzubringen.</p>
Minijobs	<p>— Entwurf eines Gesetzes der Länder NW, BB, HB (FF: NW) „Reform der geringfügigen Beschäftigung und zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung“ (BR-Drs. 768/11), eingebracht in BR: 11/2011, abgelehnt vom BR 03/2012 (Forderungen u. a.: zeitliche Begrenzung der Arbeitszeit auf regelmäßig zwölf Stunden in der Woche; Wegfall der sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung der sogenannten Minijobs bei einem Verstoß gegen geltende arbeitsrechtliche Bestimmungen).</p>
Praktika	<p>— Entschließungsantrag der Länder RP und HB vom 24. April 2009 „für eine gesetzliche Klarstellung der Bedingungen von Praktika“ (BR-Drs. 388/09).</p> <p>— Entwurf eines Entschließungsantrags der A-Länder (FF: NW) „Missbrauch von Praktikantenverträgen unterbinden – Faire Arbeitsbedingungen für Berufseinsteiger“, Abstimmung auf Arbeitsebene ist abgeschlossen (Forderungen u. a.: Einführung einer gesetzlichen Vermutungsregelung zur Unterscheidung von Arbeitsverhältnis und/oder Praktikum, Festschreibung einer gesetzlichen Pflicht zur schriftlichen Niederlegung des Praktikumsvertrags).</p> <p>— 89. ASMK/2012, TOP 7.5 „Missbrauch von Praktikantenverträgen unterbinden – Faire Arbeitsbedingungen für Berufseinsteiger“, Antrag FF: NW, Annahme mit Stimmen der A-Länder.</p>
TzBfG	<p>— Die Forderung nach „Senkung des Anteils der befristeten Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere durch weitgehende Abschaffung der sachgrundlosen Befristung im Teilzeit- und Befristungsgesetz“ ist Teil des oben bezeichneten, vom BR angenommenen Antrags „Gute Arbeit – Zukunftsfähige und faire Arbeitspolitik gestalten“ (BR-Drs. 343/13).</p> <p>— 89. ASMK/2012, TOP 7.18 „Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hinsichtlich der Befristung ohne Sachgrund“, gemäß Antrag A-Länder, Annahme mit Stimmen der A-Länder.</p>
Entgeltgleichheit	<p>— Entschließungsantrag des Landes Bremen „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ (BR-Drs. 94/11), eingebracht in BR: 02/2011, abgelehnt im BR: 11/2011 (Forderungen u. a.: Verpflichtung der Betriebe, durch Gleichstellungsprogramme oder andere Maßnahmen die Chancen- und insbesondere die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten; Positive und zielgerichtete Maßnahmen der Arbeitgeber zur Förderung der Beschäftigung von Frauen in denjenigen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind; Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen bei der Vergabe von Praktikums- und Ausbildungsplätzen; Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen mit überprüfbarer Zeit- und Zielvorgaben und Einführung einer 40-%-Frauenquote für Aufsichtsräte).</p> <p>— Entschließungsantrag des Landes BW „zur Bekämpfung der Entgeltungleichheit von Frauen und Männern“ (BR-Drs. 129/12), eingebracht in BR 03/2012; abgelehnt von BR 05/2012 (Forderungen u. a.: Pflicht von Unternehmen zur Überprüfung der eigenen Entgeltsysteme, Zertifizierung geeigneter Lohnmessverfahren, Verbandsklagerecht).</p> <p>— Derzeit wird unter der Federführung Sachsen-Anhalts die Einbringung eines Leitanspruchs bei der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen der Länder (GFMK) vorbereitet. Die für Juni in Magdeburg geplante Konferenz ist wegen der Hochwasserkatastrophe entfallen und wird am 4. September nachgeholt.</p>
Anteil weiblicher Führungskräfte erhöhen	<p>— Gesetzentwurf des Landes NW „zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen (FöGAbUG)“ (BR-Drs. 87/11) vom 11. Februar 2011; abgelehnt vom BR Ende 2011 (Forderungen u. a.: stufenweise Einführung einer Geschlechtermindestquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen – faktisch eine Frauenquote, eine Erweiterung der Lageberichte großer Kapitalgesellschaften um Angaben zum Geschlechteranteil unter den leitenden Angestellten).</p> <p>— Gesetzentwurf des Landes Hamburg „zur Förderung gleichberechtigter Teilhabe von Frauen und Männern in Führungsgremien</p>

Thema	Anmerkung/Stand
	<p>(GTeilhG)“ (BR-Drs. 330/12), eingebracht in BR 05/2012; vom BR beschlossen in 09/2012, im BTag abgelehnt am 18. April 2013 (Forderungen u. a.: Einführung einer Geschlechtermindestquote in Aufsichts- und Verwaltungsräten börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen mit langen Übergangsfristen).</p>