

Dr. Marion Salot

Gender Gaps

Zur Situation von Frauen auf dem Bremer Arbeitsmarkt

In aller Kürze:

Im Land Bremen ist es für Frauen besonders schwer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, denn die Wirtschaftsstruktur ist stark von männerdominierten Branchen wie dem Logistik-Sektor und der Automobilindustrie geprägt. Die Ausrichtung der Wirtschaftspolitik auf diese Branchen hat diese Strukturen noch weiter gefestigt. Im Bundesländervergleich liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem letzten Platz, ebenso ihr Anteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Um für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen, sind neben entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Programmen und einer Qualifizierungsoffensive auch ein Umsteuern auf eine geschlechtersensible Wirtschaftspolitik erforderlich. Anregungen liefern andere Bundesländer. Nordrhein-Westfalen oder Baden-Württemberg etwa haben Initiativen ins Leben gerufen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Ein Schlüsselthema ist nach wie vor die Ausweitung der Ganztagsbetreuungsplätze für Kinder. So ist es für Familien einfacher, die Sorgearbeit gerecht zwischen den Geschlechtern zu verteilen. Schließlich sind die Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern. Der öffentliche Dienst sollte hier mit gutem Beispiel vorangehen.

Die Wirtschaftsstruktur in Bremen erschwert Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt

➔ Wie fast überall in Deutschland ist auch im Land Bremen die Erwerbsbeteiligung von Frauen angestiegen. Während 2005 nur 54,5 Prozent der Frauen zwischen 15 und 65 Jahren mindestens eine Stunde pro Woche einer bezahlten Tätigkeit nachgingen, ist ihr Anteil bis zum Jahr 2018 auf 67,9 Prozent gewachsen. Dennoch sind hier weiterhin weniger Frauen am Erwerbsleben beteiligt, als in allen anderen Bundesländern. Im Bundesdurchschnitt sind es 72,1 Prozent, in den Stadtstaaten Hamburg und Berlin liegt der Anteil bei 73,1 beziehungsweise 71,3 Prozent. Erschwerend kommt hinzu, dass auch der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 44 Prozent im Bundesländervergleich mit Abstand am niedrigsten ist. Dies hängt damit zusammen, dass hier männerdominierte Industrien standortprägend sind. Für Frauen ist es deshalb schwieriger, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

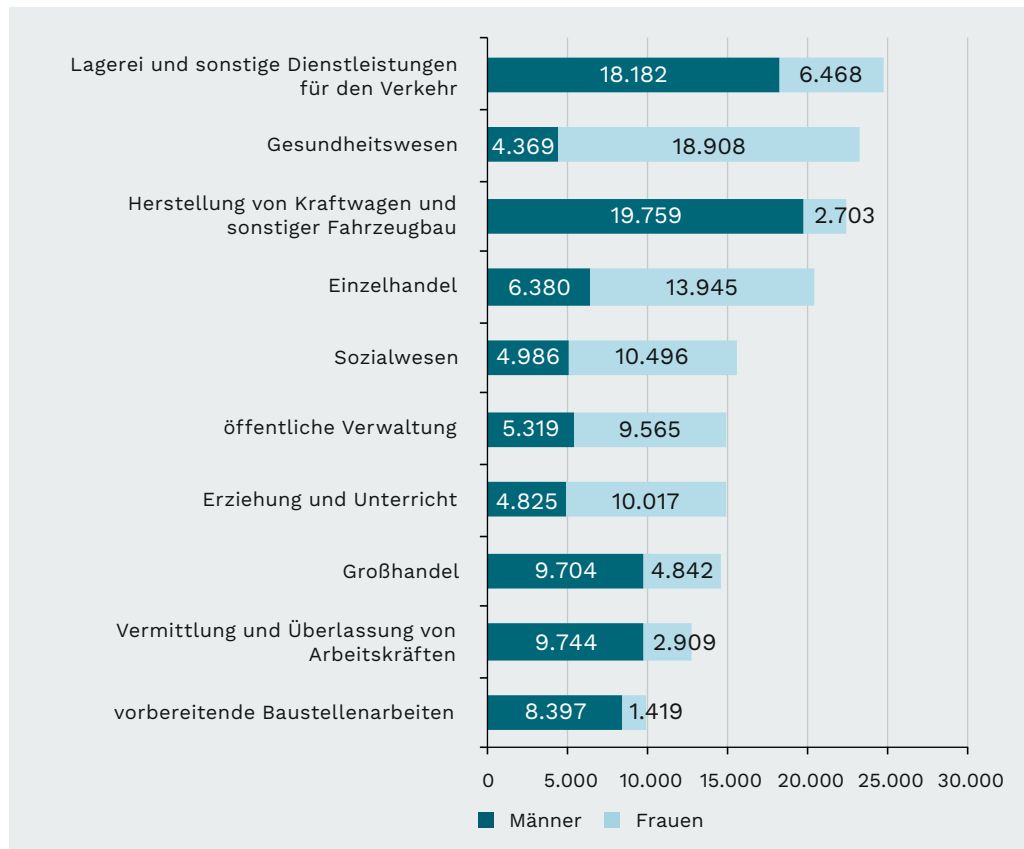


„Seit 2019 besetzen erstmals mehr Frauen einen Teilzeit- als einen Vollzeitarbeitsplatz.“

So arbeiten die meisten Beschäftigten im Bereich „Lagerei und sonstige Dienstleistungen für den Verkehr“ (Abbildung 1). Dahinter verbirgt sich der Logistik-Sektor. Insgesamt sind hier knapp 25.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig, aber nur gut ein Viertel von ihnen ist weiblich. Rund 22.500 Arbeitsplätze sind im Bereich „Herstellung von Kraftwagen und sonstiger Fahrzeugbau“ angesiedelt. Hier werden die Automobilindustrie, die Luft- und Raumfahrtindustrie und der Schiffbau erfasst. Der Frauenanteil ist hier mit zwölf Prozent

besonders niedrig. Sowohl die Logistik als auch die Luft- und Raumfahrtindustrie und die Automobilindustrie gelten als Aushängeschild und Markenzeichen der bremischen Wirtschaft und standen bislang auch im Fokus der Clusterpolitik im Land Bremen. Die Wirtschaftsförderung konzentrierte sich damit auf Branchen, in denen in erster Linie Männer beschäftigt sind. Die meisten Frauen arbeiten hingegen im Gesundheitswesen und im Einzelhandel. Fast jede vierte Frau (22,3 Prozent) ist in einem dieser beiden Felder tätig.

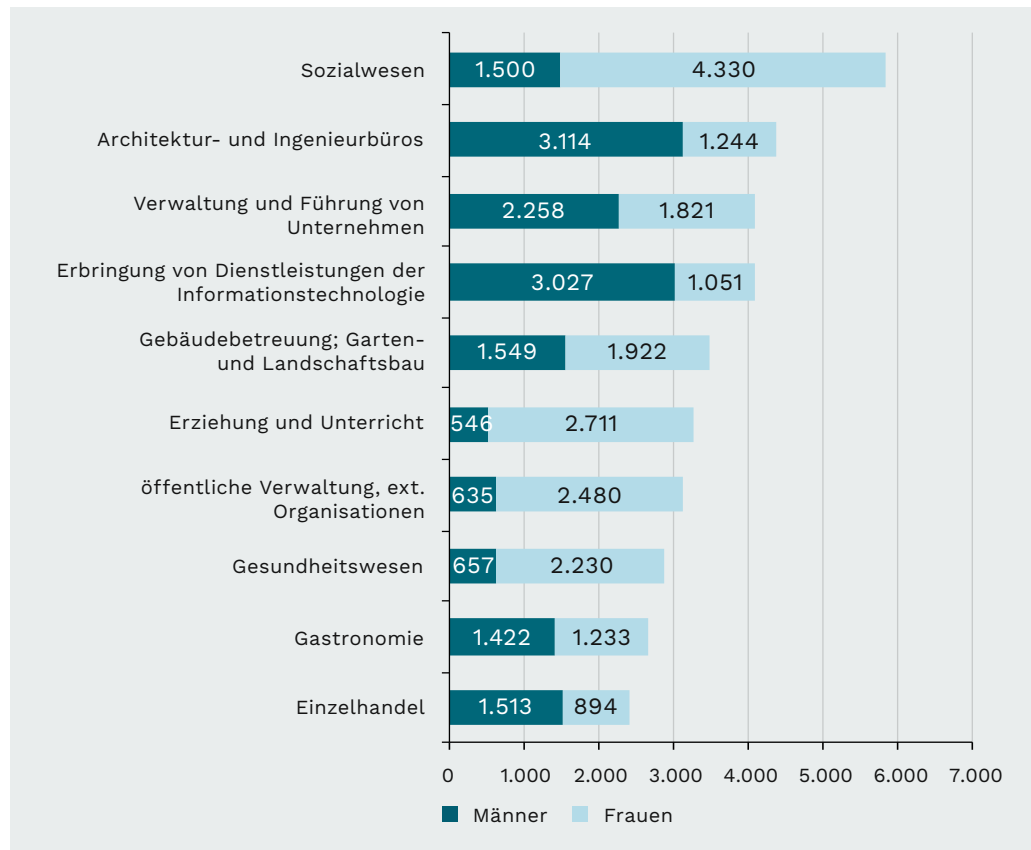
Abbildung 1:
Die zehn größten Branchen im Land Bremen
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht im Land Bremen (30.6.2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
 © **Arbeitnehmerkammer Bremen**

Abbildung 2:**Wo sind zwischen 2008 und 2019 die meisten Jobs im Land Bremen entstanden?**

Beschäftigungsentwicklung nach Branchen und Geschlecht (WZ08)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

Seit 2008 sind im Land Bremen gut 47.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden, davon 24.500 für Frauen – und zwar vor allem im Sozialwesen. Hier werden die ambulanten Pflegedienste und die Kindertagesstätten erfasst (siehe auch Artikel „Starkes Wachstum bei schwierigen Arbeitsbedingungen. Die Sozialwirtschaft im Land Bremen“ in diesem Bericht, S. 55–61). Aber auch in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheitswesen und im Bereich „Erziehung und Unterricht“ sind in größerem Umfang Stellen für Frauen hinzugekommen. Erfreulich ist, dass auch immer mehr Arbeitsplätze für gut qualifizierte Frauen in den wissensintensiven Dienstleistungen wie beispielsweise in Architektur- und Ingenieurbüros oder in den IT-Dienstleistungen entstehen (siehe Abbildung 2).

Immer weniger Vollzeitstellen für Frauen

Trotz dieser positiven Entwicklung wurden seit 2008 1.500 Vollzeitstellen für Frauen abgebaut, während für Männer mehr als 10.500 Vollzeitstellen geschaffen wurden. Hierdurch hat sich die Lücke hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Geschlechtern im Land Bremen noch weiter vergrößert. Mittlerweile haben zwar noch mehr als 161.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer eine Vollzeitstelle, aber nur gut 73.000 Frauen. Seit 2019 besetzen erstmals mehr Frauen einen Teilzeit- als einen Vollzeitarbeitsplatz.

Dieses Gefälle ist vor allem deshalb problematisch, weil sich nicht nur die Arbeitsverhältnisse, sondern auch die Einkommen in den Männer- und Frauenbranchen eklatant unterscheiden. So verdient beispielsweise ein in Vollzeit beschäftigter Mann im Bereich „Herstellung von Kraftwagen“ selbst in der untersten Leistungsgruppe doppelt so viel wie eine

Frau, die im Einzelhandel in Vollzeit arbeitet. Und auch in Branchen, die wachsen und einen hohen Fachkräftebedarf konstatieren – wie beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen – ist die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern groß. Insgesamt beträgt der Gender Pay Gap im Land Bremen 22 Prozent. Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt liegt er bei 21 Prozent, in Hamburg bei 20 Prozent und in Berlin nur bei 14 Prozent.

Die Kopplung von Teilzeit-Jobs und niedrigen Löhnen führt dazu, dass viele Frauen kein existenzsicherndes Einkommen erzielen und entweder vom Staat oder von ihrem Partner finanziell abhängig sind. Altersarmut ist oft die Folge. So bekommt eine Frau, die nach einer Ausbildung im Einzelhandel zunächst zehn Jahre in Vollzeit arbeitet, dann eine zehnjährige Pause macht, um ihre zwei Kinder großzuziehen, und schließlich bis zur Rente weiter in Teilzeit im Einzelhandel beschäftigt ist, eine Alterssicherung von rund 750 Euro – einschließlich der Mütter-Rente. Ihr Ehemann, der sein ganzes Arbeitsleben in Vollzeit in der Automobilindustrie arbeitet, kann mit einer dreimal so hohen Rente rechnen. Im Haushaltskontext gedacht mögen diese Zahlen nicht alarmierend sein – aus der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter sind sie es aber durchaus.

Freiwillige und unfreiwillige Teilzeit

Während die Verbesserung der Einkommensstrukturen in frauendominierten Branchen ein Problem ist, das politisch und gesellschaftlich gelöst werden muss, stellen sich bei der Teilzeitbeschäftigung ganz andere, individuellere Fragen – allen voran die, ob Frauen freiwillig oder unfreiwillig in Teilzeit arbeiten. So ist es im Einzelhandel beispielsweise inzwischen fast aussichtslos, eine Vollzeitstelle zu ergattern. In der Pflege hingegen führt der Schichtdienst mit der hohen körperlichen Belastung dazu, dass es für viele kaum möglich ist, eine Vollzeitstelle auszuüben – vor allem dann nicht, wenn parallel noch Kinder betreut werden müssen. Zudem gibt es sicher auch Frauen, die mit ihrer Rolle als Zuverdienerin ganz einverstanden sind.

Antworten darauf, wie zufrieden Männer und Frauen mit ihren Arbeitszeiten sind, liefert die Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit“ der Arbeitnehmerkammer Bremen. Aber auch wenn viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – insbesondere die mit überlangen Arbeitszeiten

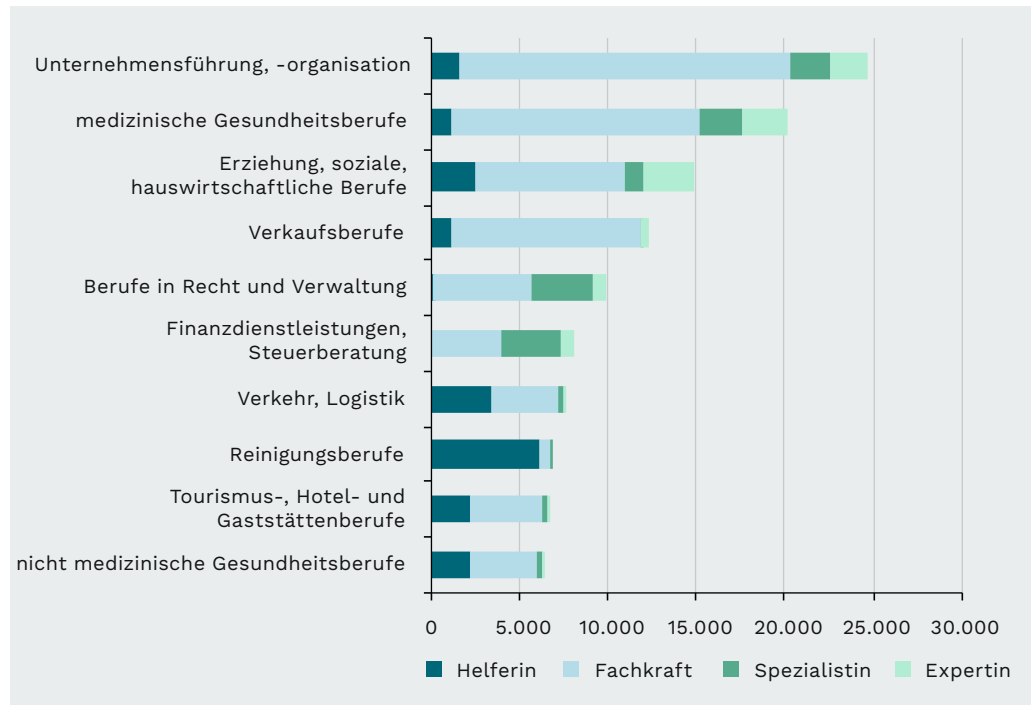
– gerne ihre Stunden reduzieren würden, möchten immerhin 25 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mehr arbeiten, als derzeit im Vertrag steht. Bei den Beschäftigten, die weniger als 20 Stunden arbeiten, ist es sogar fast jede/jeder zweite. Besonders hoch ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich eine Aufstockung wünschen, im Einzelhandel, im Gastgewerbe und im Bereich „Erziehung und Unterricht“ und damit in Branchen, in denen viele Frauen arbeiten. Der Wunsch nach einer Vollzeitstelle steigt übrigens an, wenn den Beschäftigten das Gleitzeit-Modell angeboten wird. Auch dies ist ein Indiz dafür, dass viele Befragte befürchten, ihre privaten und beruflichen Belange im Rahmen einer Vollzeitstelle nicht vereinbaren zu können.

Berufswahl von Männern und Frauen: Klischees sind hartnäckig

Wie gut die Chancen auf ein existenzsicherndes Einkommen sind, hängt aber nicht nur mit der Arbeitszeit zusammen, sondern auch mit der Berufswahl und der Qualifikation. Im Land Bremen üben die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen Berufe in der Unternehmensführung und Organisation aus (*Abbildung 3*). Hierunter fallen kaufmännische Berufe, aber auch Tätigkeiten in der Unternehmensberatung oder in der Geschäftsführung. Die medizinischen Gesundheitsberufe landen auf Platz zwei der größten Beschäftigungsbereiche von Frauen. Hier sind unter anderem Arzt- und Praxishilfen angesiedelt, ebenso wie Ärztinnen. Die Anforderungsniveaus (*siehe Kasten*) unterscheiden sich in den jeweiligen beruflichen Tätigkeiten allerdings erheblich. Während die meisten Fachkräfte im Bereich der Unternehmensführung und -organisation arbeiten, finden sich die meisten Expertinnen in den Erziehungs-, sozial- und hauswirtschaftlichen Berufen. Dies sind vor allem Lehrerinnen. Insgesamt wird die Berufswahl von Männern und Frauen nach wie vor stark von Stereotypen geprägt und traditionelle Muster verändern sich nur langsam. Dies zeigt auch eine entsprechende Auswertung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). So wählten im Land Bremen 2018 die meisten Frauen einen Ausbildungsplatz als Kauffrau für Büromanagement oder als medizinische Fachangestellte. Männer entscheiden sich in erster Linie für die Ausbildung zum Fachinformatiker oder zum Kraftfahrzeugmechatroniker. In den zehn beliebtesten Ausbildungsberufen haben sich die Frauen- und Männeranteile seit 2012 so gut wie gar nicht verändert.

Abbildung 3:

Qualifikationsprofil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen nach Berufen nach KldB (30.6.2019)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Definition der Anforderungsniveaus der jeweiligen beruflichen Tätigkeiten:

Helferinnen und Helfer üben einfache, wenig komplexe Routinetätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung voraussetzen.

Fachkräfte übernehmen komplexere, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, für die üblicherweise eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

Spezialistinnen und Spezialisten zeichnen sich dadurch aus, dass sie Tätigkeiten übernehmen, für die Spezialkenntnisse mitgebracht werden müssen, die beispielsweise über eine Meisterprüfung oder Fachschul- oder Hochschulausbildung erlangt wurden.

Expertinnen und Experten führen Tätigkeiten aus, die einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen, wie beispielsweise Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung oder Führungsaufgaben. In der Regel wird hierfür ein Hochschulabschluss (Master, Diplom oder Examen) vorausgesetzt.

Bessere Beschäftigungsperspektiven für hoch qualifizierte Frauen

Da die Chance auf eine existenzsichernde Beschäftigung mit der Qualifikation steigt, ist es eine gute Nachricht, dass die Zahl der hoch qualifizierten Arbeitnehmerinnen zugenommen hat. Zwischen 2013 und 2019 sind fast 7.700 zusätzliche Arbeitsplätze für Spezialistinnen und Expertinnen hinzugekommen, aber nur 5.000 Stellen für Männer mit diesem Qualifikationsprofil. Hier holen die Frauen also auf. Bei den Spezialistinnen war der mit großem Abstand stärkste Beschäftigungszuwachs bei den Berufen in Recht und Verwaltung zu verzeichnen. Hier sind zwischen 2013 und 2019 mehr als 2.200 zusätzliche Arbeitsplätze für Frauen entstanden – darunter übrigens immerhin 1.200 in Vollzeit. Gerade die öffentliche Verwaltung ist damit ein zunehmend wichtiger Arbeitgeber für gut bis hoch qualifizierte Frauen. Die meisten Stellen für Expertinnen sind in den lehrenden und ausbildenden Berufen entstanden.

Trotz dieser insgesamt positiven Entwicklung haben in der Beschäftigtenbefragung 30 Prozent der Frauen angegeben, dass sie für ihre derzeitigen beruflichen Tätigkeiten eigentlich überqualifiziert sind. Vor allem Beschäftigte mit Universitätsabschluss haben dies bemängelt. Unter den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil derjenigen, die sich für ihren Arbeitsplatz überqualifiziert fühlen, höher als unter den Vollzeitbeschäftigten. Besonders häufig wird dies im Gastgewerbe, im Sozialwesen und bei den Beschäftigten in Arztpraxen beklagt. Schritte, die diesen Frauen helfen, eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden, tragen auch dazu bei, ihre Arbeits- und Einkommensbedingungen zu verbessern.

Frauen in Führungspositionen: Bremen liegt im Bundesländervergleich im unteren Drittel

Ein ähnlich großes und bisher ungenutztes Potenzial gibt es bei den Führungspositionen, die auch im Land Bremen weiterhin eine absolute Männerdomäne sind. Mit dem im Januar 2016 in Kraft getretenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen“ sollte Abhilfe geschaffen werden. Hiermit wurde erstmals festgelegt, dass börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen 30 Prozent der Stellen in Aufsichtsräten mit Frauen besetzen müssen. Dies trifft aber nur auf rund 100 Unternehmen in Deutschland zu. Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass dieses Gesetz bislang

kaum dazu beitragen konnte, den Frauenanteil an den Führungskräften spürbar zu steigern. Einer Studie des Dienstleisters CRIF Bürgel zufolge, ist der Frauenanteil in den Geschäftsführungen, Aufsichtsräten und Vorständen deutschlandweit zwischen 2016 und 2018 um magere 0,1 Prozent angestiegen: nämlich von 22,5 auf 22,6 Prozent. Im Land Bremen ist es immerhin gelungen, den Frauenanteil seit 2016 von 20,5 auf 21,2 Prozent zu erhöhen. Allerdings liegt er dennoch weiterhin unter dem Bundesdurchschnitt.

Auch im öffentlichen Dienst gibt es Nachholbedarf: Werden die – häufig weiblich besetzten – Schulleitungen außen vor gelassen, beläuft sich der Frauenanteil der Führungskräfte in der Kernverwaltung auf 37,2 Prozent. In den städtischen, öffentlichen Unternehmen wird die anvisierte Frauenquote von 50 Prozent ebenfalls verfehlt. Hier sind lediglich 25 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. In Bremerhaven sind es mit 20,7 Prozent sogar noch weniger.

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt im Land Bremen: Es sind dicke Bretter zu bohren

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Land Bremen zu erhöhen, wird eine einzelne Maßnahme nicht ausreichen, sondern es muss an mehreren Strängen gleichzeitig gezogen werden. Da die Wirtschaftspolitik ihre Aufmerksamkeit lange Zeit auf männerdominierte Branchen gerichtet hat, ist es erfreulich, dass die neue Regierungskoalition auch die Gesundheitswirtschaft und die Nahrungsmittelindustrie als Innovationscluster aufnimmt, um die Beschäftigungschancen von Frauen zu verbessern. Auch die im Koalitionsvertrag vereinbarte Einrichtung der Arbeitsgruppe zum Gender Pay Gap ist zu begrüßen. Diese sollte sich aber nicht nur mit der Problematik des Lohngefälles befassen, sondern auch die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen in den Fokus nehmen.

Um dies zu erreichen, sind aber noch weitergehende Schritte notwendig. Wie das aussehen kann, zeigen Beispiele aus anderen Bundesländern. So hat Nordrhein-Westfalen als Reaktion auf die niedrige Frauen-Erwerbstätigenquote die Landesinitiative „Frau und Wirtschaft“ ins Leben gerufen. Ziel dieser Initiative ist es, mehr Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, unter anderem, indem die extra dafür gegründeten regionalen Kompetenzzentren kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, sich insbesondere für weibliche Fachkräfte attraktiv aufzustellen. Auch Baden-Württemberg hat sich auf

den Weg gemacht, um für mehr Gleichstellung in der Wirtschaft zu sorgen. Hierzu wurde ein ganzes Paket an Maßnahmen gebündelt, das unter anderem die Initiative „Vollzeitnahe Beschäftigung“ beinhaltet. Dieses Projekt zielt darauf ab, Beschäftigte und Unternehmen über die Chancen vollzeitnaher Beschäftigung zu informieren und Anstöße für entsprechende Arbeitszeit- und Organisationsmodelle zu geben. Auch für Bremen bietet es sich an, hier eine konzertierte Aktion zu starten und prominent in der Wirtschaftsförderung zu verankern.

Dauerbrenner in doppelter Hinsicht ist das Thema „Kinderbetreuung“. Der Ausbau der Ganztagsplätze ist das wichtigste Instrument, um es Familien zu ermöglichen, zwei vollzeitnahe Beschäftigungsverhältnisse und die Betreuung von Kindern unter einen Hut zu bringen. Hier weist Bremen noch einen erheblichen Nachholbedarf auf: Im März 2019 waren nur 38,8 Prozent der drei- bis unter sechsjährigen Kinder länger als sieben Stunden betreut, bei den unter Dreijährigen waren es sogar nur 16,1 Prozent.

Schließlich ist die Aufteilung von Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen ebenfalls ein wichtiges Thema. Deshalb sollten nicht nur Frauen dabei unterstützt werden, ihre Arbeitszeit auszuweiten, sondern auch für Männer sollte es leichter werden, die Arbeitszeit zu reduzieren. Der Beschäftigtenbefragung zufolge sind die Arbeitnehmer selber stark daran interessiert. Hier sind die Betriebe gefordert, entsprechende Anreize zu setzen und Väter zu ermutigen, längere Elternzeiten wahrzunehmen. Schließlich ist es gerade die Kinderphase, die dazu beiträgt, dass sich die Gender Gaps zwischen Männern und Frauen vergrößern.

Ein dickes Brett, das zu bohren ist, ist die stereotype Berufswahl von Männern und Frauen beziehungsweise Jungs und Mädchen. Informationen über mögliche Berufswege und Aufklärung über die Perspektiven, Arbeits- und Einkommensbedingungen in den Schulen sind wichtige Bausteine. Projekte zur klischeefreien Berufsorientierung, wie das bei der ZGF angesiedelte Projekt „Be oK“, sind hierbei weiter auszubauen und zu verstetigen – auch wenn sie sicherlich erst langfristig Früchte tragen.

Da das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen offensichtlich zu kurz greift, sollten Politik und Verwaltung zumindest dort, wo sie steuernd eingreifen können, Frauen den Aufstieg erleichtern und ihre Beteiligung auf Augenhöhe sicherstellen. Gerade der öffentliche Dienst könnte mit gutem Beispiel vorangehen und die ersten Schritte sind auch schon getan: Hier sind für qualifizierte Frauen die meisten Stellen geschaffen worden – viele davon auch in Vollzeit. Nun muss es diesen Frauen nur noch gelingen, auch die Karriereleiter zu erklimmen. Ohne Quoten, Förderprogramme und gezielte Schulungen ist das aber sicherlich kein Selbstläufer.

„Bremen braucht eine konzertierte Aktion, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen.“