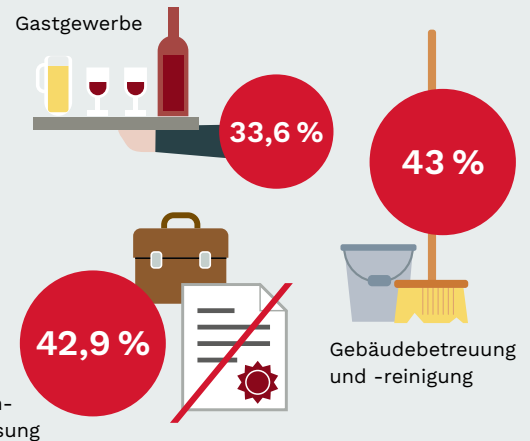
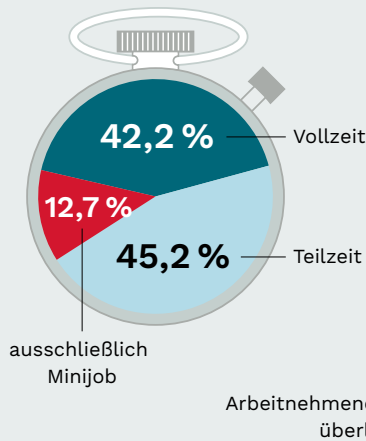
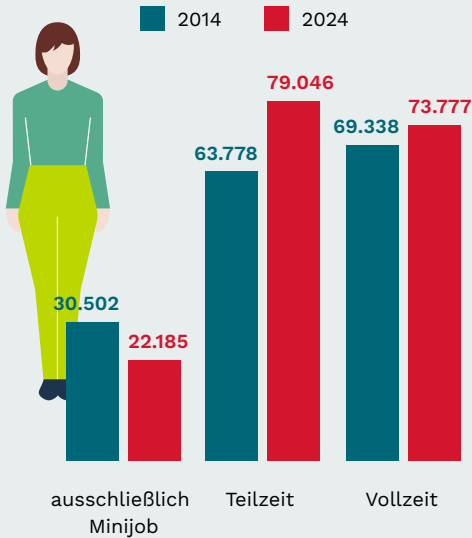


Frauen auf dem Arbeitsmarkt – alte Muster, neue Entwicklungen

Im Land Bremen steigt die Zahl der sozialversichert beschäftigten Frauen

Aber: Unverändert arbeitet weniger als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Vollzeit

Frauen ohne deutschen Pass sind in der Reinigung, dem Gastgewerbe und der Arbeitnehmendenüberlassung überrepräsentiert (2024)



2024 waren im Land Bremen 209.750 Männer, aber nur 175.008 Frauen berufstätig. Von der günstigen Arbeitsmarktlage der letzten Jahre profitierten Männer stärker als Frauen. Positiv ist jedoch, dass immer mehr Frauen sozialversichert arbeiten – und dass sie immer häufiger auf hochqualifizierten Positionen beschäftigt sind.

sind – die Quote stieg von 2021 bis 2024¹ von 72,2 auf 74,1 Prozent –, stagniert sie in Bremen bei 67,2 Prozent. Hatten 2021 mit Nordrhein-Westfalen, Hessen und dem Saarland noch drei weitere Bundesländer eine Quote unter 70 Prozent, war Bremen 2024 das einzige Bundesland, auf das dies zutrifft. Diese Entwicklung lässt sich nicht auf eine schlechte Arbeitsmarktlage zurückführen, denn die Erwerbstätigenquote der Bremer Männer ist im gleichen Zeitraum um vier Prozent gestiegen – und damit deutlich stärker als das Bundesmittel.

Bremen hat die bundesweit niedrigste Frauenerwerbstätigenquote

33 von 100 erwerbsfähigen Frauen in Bremen gingen 2024 weder einer sozialversicherten oder geringfügigen Beschäftigung nach noch waren sie selbstständig. Im Bundesländervergleich ist das die niedrigste Frauenerwerbstätigenquote. Anders gesagt: Nirgendwo sind mehr Frauen auf Angehörige oder den Staat angewiesen, um ihr Leben zu finanzieren. Und während deutschlandweit immer mehr Frauen erwerbstätig

¹ Die Erwerbstätigenquote wird auf Basis des Mikrozensus berechnet. Dessen Fragen und Stichprobe wurden 2020 verändert, sodass ein Vergleich mit den Quoten früherer Jahre nicht möglich ist.

In Bremen arbeiten immer mehr Frauen

Die Zahl der in Bremen erwerbstätigen Frauen hat zwischen 2014 und 2024 jedoch zugenommen. 18.237 sozialversicherte Jobs für Frauen kamen hinzu, dafür gab es 8.317 ausschließlich geringfügige Beschäftigungen weniger.

Ausschließlich geringfügige Beschäftigungen („Minijobs“) sind problematisch, da sie weder eine eigenständige Existenzsicherung noch eine soziale Absicherung bieten. Der Abbau dieser unter Frauen bisher recht weit verbreiteten Beschäftigung ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer flächendeckenden eigenständigen Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit.

Dass die Erwerbstätigenquote stagniert, obwohl die Beschäftigungszahlen zunehmen, erklärt sich unter anderem dadurch, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter gewachsen ist – um die Quote zu halten, müssen mehr Frauen arbeiten.

Zur positiven Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit tragen in erster Linie Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei. Sie hatten mehr als die Hälfte der neuen Stellen inne. Stark gestiegen ist die Zahl der sozialversichert beschäftigten nicht-deutschen Frauen, und zwar um 10.414. Ihr Anteil an der Gruppe der sozialversichert tätigen Frauen hat sich dadurch von 2014 bis 2024 fast verdoppelt: von 6,5 auf 12,5 Prozent. Und während immer weniger deutsche Frauen ausschließlich im Minijob arbeiten, bleibt die Zahl der so tätigen nicht-deutschen Frauen annähernd stabil. Ihr Anteil stieg von 13,8 auf 18,4 Prozent – sie sind von diesen prekären Beschäftigungsverhältnissen somit zunehmend betroffen.

Typisch: kleine Beschäftigungsverhältnisse

Für Männer ist eine sozialversicherte Vollzeitbeschäftigung nach wie vor die Norm – für Frauen nicht. Nicht einmal die Hälfte aller in Bremen erwerbstätigen Frauen hatte 2024 eine solche inne. Und: Der Wert ist seit 2014 quasi unverändert. Um 6,2 Prozentpunkte gestiegen ist hingegen der Anteil der Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen – ein Hinweis darauf, dass Minijobs in diese sozialversicherten Beschäftigungen umgewandelt wurden.

Zwar bieten diese im Vergleich zu Minijobs unbestreitbar Vorteile – dennoch ermöglichen auch sie häufig keine eigenständige Existenzsicherung. Dass die Beschäftigung in Teilzeit nicht immer freiwillig ist, legt die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer nahe: 2025 wünschten sich 13,7 Prozent der befragten Frauen eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit.

Männer machen, Frauen sorgen

Dass Teilzeitbeschäftigungen keine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen, gilt besonders für *Frauenbranchen* wie das Gesundheitswesen oder den Einzelhandel, in denen das Lohnniveau vergleichsweise niedrig ist – anders als in den industriellen *Männerbranchen*.

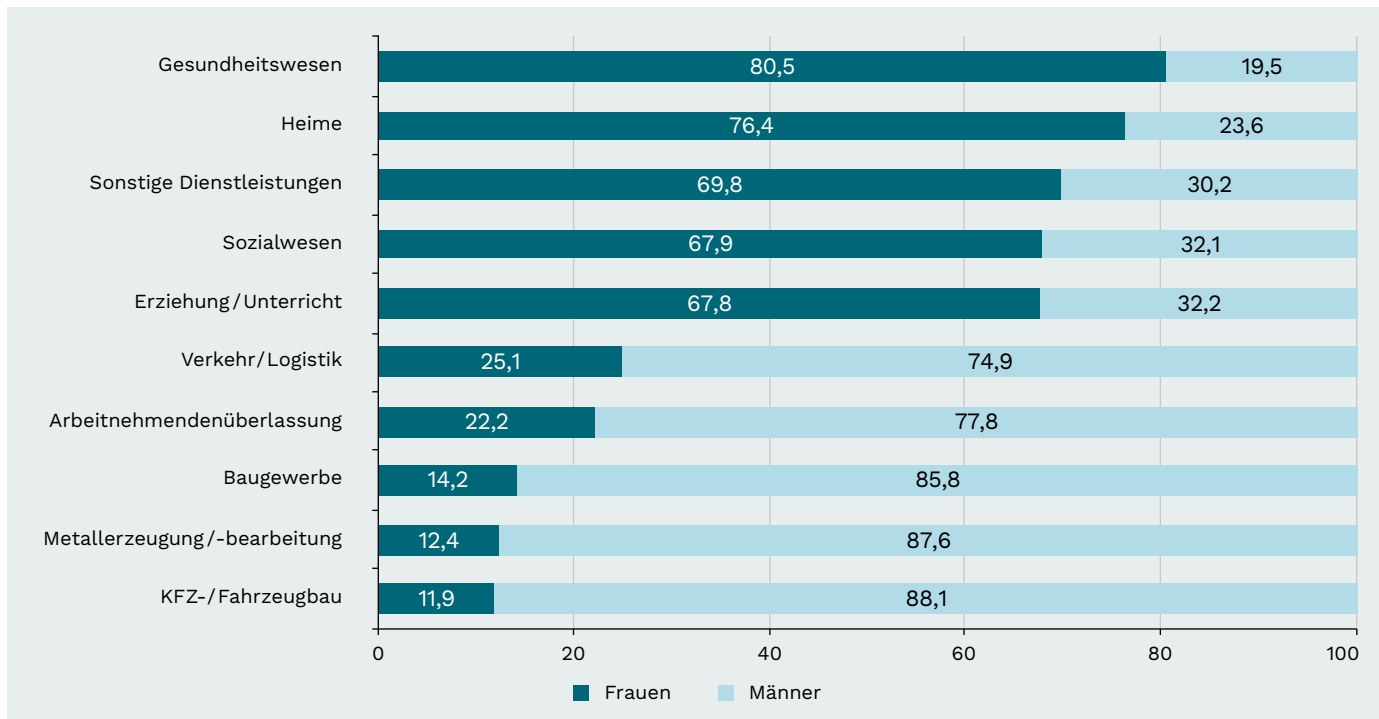
Im Land Bremen arbeiten die meisten sozialversichert tätigen Frauen im Gesundheitswesen (20.261), dem Einzelhandel (12.963) und dem öffentlichen Dienst (11.898) – knapp 30 Prozent der Frauen sind in diesen Bereichen beschäftigt. Gemessen an allen sozialversichert Beschäftigten ist der Frauenanteil in den sozialen Branchen besonders hoch – im Gesundheitswesen sind vier von fünf Beschäftigten weiblich, auf sieben Lehrerinnen und Erzieherinnen kommen drei Kollegen. Der Frauenanteil im produzierenden Gewerbe ist hingegen besonders gering – im Fahrzeugbau steht eine Frau neun Männern gegenüber.

Die starke Segregation der Branchen in männlich und weiblich ändert sich kaum. Das lässt sich auch in der Entwicklung der letzten zehn Jahre ablesen: Während die meisten neuen Jobs in der Information und Kommunikation, dem öffentlichen Dienst und dem Sozial- und Gesundheitswesen entstanden sind, ist der Beschäftigungszuwachs für Frauen im öffentlichen Dienst, dem Sozial- und dem Gesundheitswesen am stärksten. Neue Stellen im männlich geprägten und gut bezahlten IT-Bereich werden somit in erster Linie von Männern besetzt, während neue Stellen in der verberuflichten Sorgearbeit Frauen zugutekommen. Die Beschäftigungsentwicklung in den Männerbranchen Fahrzeugbau, Metallindustrie und Baugewerbe ist weniger dynamisch und die ungleichen Geschlechterverhältnisse haben Bestand.

Werden die sozialversichert tätigen Frauen nach deutscher und nicht-deutscher Staatsangehörigkeit differenziert, fällt auf, dass die Schwerpunktbranchen sich zwischen den Gruppen unterscheiden: Die meisten Frauen ohne deutschen Pass sind in der Gebäudebetreuung und -reinigung (2.077), dem Gesundheitswesen (2.039) und dem Gastgewerbe (1.641) tätig. Überrepräsentiert sind sie insbesondere in der Gebäudebetreuung und -reinigung, der Arbeitnehmendenüberlassung sowie dem Gastgewerbe. Zwischen 2014 und 2024 entstanden die meisten neuen Stellen für Frauen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit im Gesundheits-, dem Sozialwesen und in der Gebäudebetreuung und -reinigung.

In Bremen dominieren in den sozialen Berufen Frauen, in der Produktion Männer

Branchen mit den höchsten/niedrigsten Frauenanteilen (in Prozent; Land Bremen)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung; Stichtag: 30.06.2024

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Dabei hat nicht unbedingt ein entsprechender Stellenaufwuchs stattgefunden, sondern die Entwicklung kann auch bedeuten, dass deutsche Frauen den Tätigkeitsbereich wechseln und nicht-deutsche Frauen ihre Aufgaben übernehmen. Dies gilt besonders für wenig attraktive Branchen, deren Existenz von ausländischen Arbeitnehmerinnen abhängt. Die Gebäudebetreuung und -reinigung etwa, wo von 1.031 „neuen“ Stellen nur 544 tatsächlich neu entstanden sind – die restlichen 487 Jobs hatten vorher deutsche Frauen inne. So übernehmen Frauen ohne deutschen Pass vermehrt Tätigkeiten in Branchen, die mit geringen Verdiensten und geringem sozialem Ansehen einhergehen.

Belastende Arbeitsbedingungen sind bei Frauen weit verbreitet

Die Branchen im Land Bremen, in denen besonders viele Frauen beschäftigt sind – insbesondere solche ohne deutsche Staatsangehörigkeit –, zeichnen sich durch vergleichsweise belastende Arbeitsbedingungen aus. Das zeigt die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer. Knapp 40 Prozent der Frauen übernehmen Tätigkeiten, die mit körperlichen Anforderungen einhergehen. In den Branchen, in denen der Anteil der Frauen (Gesundheits- und Sozialwesen) beziehungsweise der Frauen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit

(Reinigungsberufe², Gastgewerbe, Arbeitnehmendenüberlassung) besonders hoch ist, berichten sie überdurchschnittlich oft von solchen Anforderungen. Und auch das Empfinden, dass die Arbeit die Gesundheit negativ beeinflusst, ist in diesen Branchen besonders verbreitet – wobei diese Belastungen auch auf emotional herausfordernde Situationen oder Schichtarbeit zurückgeführt werden können.

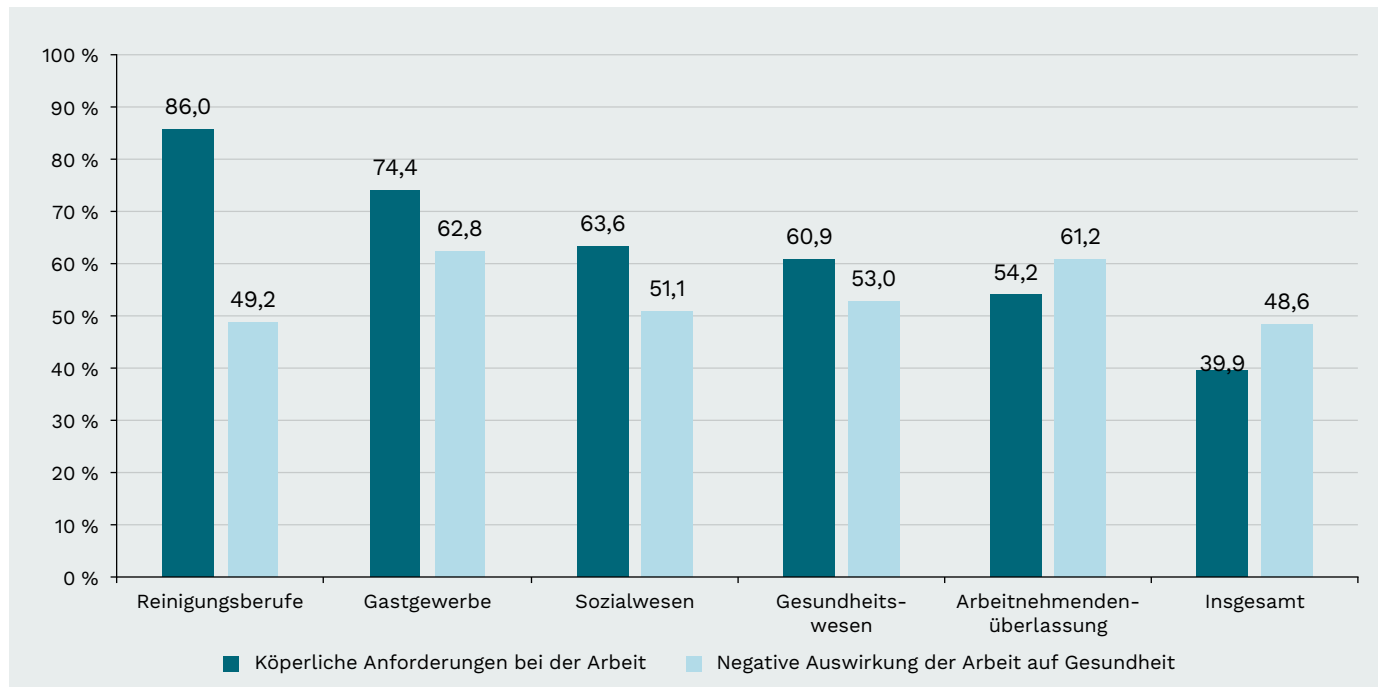
Frauen führen seltener und verdienen weniger

Nicht nur in manchen Branchen, auch auf Chef*innensesseln sind Frauen in Bremen eine Ausnahmeerscheinung: 2025 waren nur 19,4 Prozent der Führungspositionen mit einer Frau besetzt – der niedrigste Wert aller Bundesländer. Während deutschlandweit knapp jede vierte Führungskraft weiblich ist, ist es in Bremen nur knapp jede fünfte. Alarmierend ist, dass immer weniger Frauen führen – in Deutschland wie in Bremen. Hier sank der Anteil zwischen 2021 und 2025 allerdings besonders stark: um 2,9 Prozent.

² Die Kategorie „Reinigungsberufe“ wird hier analog zur Branche „Gebäudebetreuung und -reinigung“ verwendet, da die Daten keinen vergleichbaren Branchenzuschnitt enthalten.

Die Arbeitsbedingungen in den bremischen Schwerpunktbranchen weiblicher Beschäftigung sind herausfordernd

Anteil der Frauen, die körperlich arbeiten/deren Arbeit sich negativ auf die Gesundheit auswirkt (in Prozent; Land Bremen)



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen, 2025

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Dabei profitiert nicht nur die Gleichstellung, wenn eine Frau führt, sondern auch ihre Organisation: Studien zeigen, dass ein Frauenanteil von mindestens 30 Prozent auf diesen Positionen nicht nur die Attraktivität des Arbeitgebers steigert, sondern auch dessen Erfolg.³

Dass Frauen im Land Bremen besonders oft in Teilzeit, in Branchen mit vergleichsweise geringer Bezahlung sowie nur selten als Führungskräfte beschäftigt sind, erklärt, warum der Gender Pay Gap, der die geschlechtsspezifische Lohnlücke misst, hier mit 17 Prozent knapp über dem Bundesschnitt von 16 Prozent liegt. Im Durchschnitt verdiente eine Bremer Arbeitnehmerin 2024 pro Stunde 4,60 Euro weniger als ein Mann.

Dass geringe Verdienste Frauen nicht kaltlassen, zeigt die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer: Ein Drittel der in Bremen beschäftigten Frauen ist nicht zufrieden mit ihrem Gehalt. In den Schwerpunktbranchen weiblicher Beschäftigung ist die Unzufriedenheit im Gastgewerbe, wo 57,1 Prozent dieser Aussage zustimmen, der Arbeitnehmendenüberlassung (49,1 Prozent) sowie dem Sozialwesen (40,1 Prozent) besonders verbreitet.

Immer mehr Frauen in Bremen arbeiten auf hohem Qualifikationsniveau

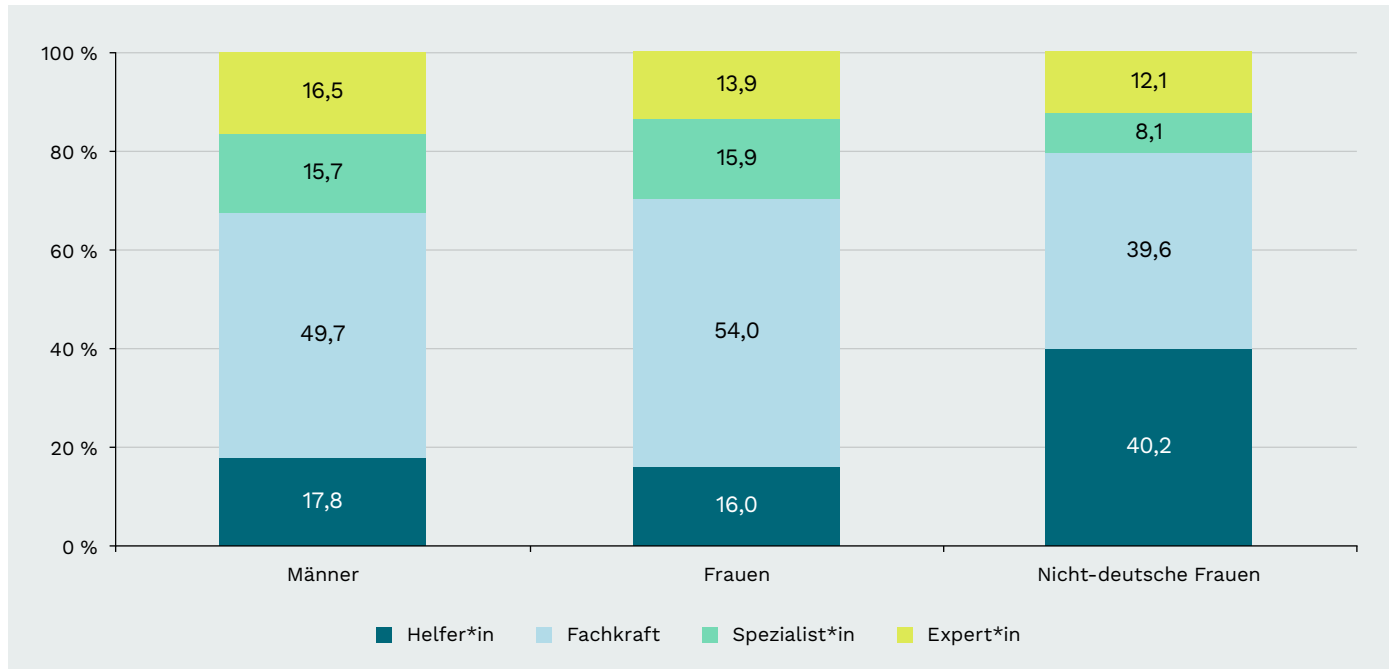
Im Gegensatz zu Männern arbeiten sozialversichert beschäftigte Frauen im Land Bremen etwas seltener auf Helferinnen-niveau, also in Jobs, die keine Ausbildung voraussetzen (siehe Abbildung auf Seite 5). Zugleich entstehen für Frauen immer mehr qualifizierte Beschäftigungen: Zwar sank der Fachkraftanteil unter den weiblichen Beschäftigten zwischen 2014 und 2024 um 7,8 Prozent. Der Anteil der Frauen, die als Spezialistin oder Expertin tätig waren – in der Regel Akademikerinnen oder auf Meisterinnenniveau weitergebildete Frauen –, stieg im gleichen Zeitraum jedoch um 7,6 Prozent.

Anders sieht es bei den Frauen ohne deutschen Pass aus: 2024 arbeitete mehr als jede dritte von ihnen als Helferin – und ihr Anteil ist im Verlauf der vergangenen zehn Jahre um 4,4 Prozent gestiegen. Sie übernehmen damit im Verhältnis immer häufiger Positionen, die mit geringen Verdiensten und häufig mit schlechteren Bedingungen wie unregelmäßigen Arbeitszeiten und befristeten Anstellungen einhergehen.

³ ILO (International Labour Organization) (2019): The business case for change (24.01.2025), S. XII.

Über die Hälfte der Bremer Frauen arbeitete 2024 als Fachkraft

Anforderungsniveau der von Männern, Frauen und nicht-deutschen Frauen besetzten sozialversicherten Beschäftigungen (in Prozent; Land Bremen)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung; Stichtag: 30.06.2024

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Dass ausgeübte Tätigkeiten auf geringem Anforderungsniveau häufig nicht der Qualifikation dieser Frauen entsprechen, legt die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer nahe: 38,6 Prozent der befragten Frauen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit gaben an, für ihre aktuelle Stelle überqualifiziert zu sein, unter allen Frauen trifft dies auf 25,5 Prozent zu.

Die Forderungen der Arbeitnehmerkammer

Der Arbeitsmarkt in Bremen ist geprägt von Gegensätzen – während der typische Mann in Vollzeit in der Industrie tätig ist, arbeitet sein weibliches Pendant in Teilzeit im Gesundheits- oder Sozialwesen. Ursächlich hierfür ist auch die Bremer Wirtschaftsstruktur: Die guten Löhne des Industriestandorts haben dazu beigetragen, dass es über lange Zeit möglich war, dass Familien von einem Einkommen leben – dem des

Mannes. Dieses Rollenmodell wirkt bis heute nach. Die infrastrukturellen Bedingungen erschweren die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit zusätzlich: In Bremen ist die Kluft zwischen Betreuungsangebot und -bedarf der Eltern besonders groß.⁴ Können Eltern eine Betreuung für ihr Kind in Anspruch nehmen, so reicht sie nur selten dafür aus, einer Vollzeittätigkeit nachzugehen.⁵ In dieser Situation sind es meist Frauen, die die Erwerbs- zugunsten der Sorgearbeit einschränken. Doch es zeigen sich auch positive Tendenzen: So sind immer weniger Frauen ausschließlich in einem Minijob beschäftigt. Allerdings übernehmen vermehrt Frauen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit schlechter bezahlte Jobs oder solche mit geringer Stundenzahl.

Um die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zu fördern und gute Beschäftigungsbedingungen für alle Frauen sicherzustellen, fordern wir:

4 BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2024): Kinderbetreuung kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2023. Kindertagesbetreuung Kompakt (08.04.2025), S. 17, 34.

5 Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bildung in Deutschland 2024 (08.04.2025), S. 98.

Die Landesstrategie „Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit im Erwerbsleben“ muss konsequent umgesetzt werden

- ▶ Seit 2023 befindet sich die Landesstrategie in der Umsetzung. Damit sie nicht scheitert, ist es unverzichtbar, dass auf Landesebene zeitnah verbindliche Vereinbarungen zur Durchführung und Finanzierung aller Maßnahmen getroffen werden.

Ein bedarfsgerechtes Sprachkursangebot muss garantiert sein

- ▶ Um Frauen nicht-deutscher Herkunft eine qualifikationsadäquate und nachhaltige Beschäftigung zu ermöglichen, muss sichergestellt sein, dass sie die benötigten Deutschkenntnisse erlangen können. Doch durch den sukzessiven Abbau des „Gesamtprogramms Sprache“ wurde das Kursangebot massiv reduziert.
- ▶ Die Landesregierung ist gefordert, sich auf Bundesebene nachdrücklich für eine ausreichende und bedarfsgerechte Angebotsstruktur einzusetzen.
- ▶ Die Lücken im Kursangebot müssen mit Landesmitteln aufgefangen werden.

Die Beschäftigten auf Helferinnenniveau müssen weiterqualifiziert werden

- ▶ Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen wird die Beschäftigung als Helferin als niedrigschwelliger Einstieg in Erwerbsarbeit genutzt – und dieser Ansatz hat Erfolg. Damit der Einstieg nicht zur Sackgasse wird, muss die Qualifizierung zur Fachkraft das Ziel sein – sonst verbleiben insbesondere ausländische Frauen in prekären Beschäftigungen.
- ▶ Arbeitgebende und Institutionen müssen ihrer Verantwortung gerecht werden: Indem sie individuelle Qualifizierungen begleiten und fördern, ermöglichen

sie eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration und wirken dem Fachkräftmangel entgegen.

- ▶ In bestimmten Tätigkeitsfeldern, wie etwa im Kita-Bereich, ist eine Weiterbildungsverpflichtung zielführend, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten die benötigten Kompetenzen erlangen und eine weitere Abwertung der Berufe vermieden wird. Hier ist die Landesregierung gefordert, entsprechende Regularien zu schaffen und bedarfsgerechte Unterstützungsstrukturen für Arbeitgebende sowie -nehmende vorzuhalten.
- ▶ Teilqualifizierungen sind ein Weg, einen Berufsabschluss zu erlangen. Damit dieser erreicht wird, müssen Arbeitgebende, Institutionen und Landespolitik dafür Sorge tragen, dass die dafür notwendige Beratung, Förderung und Freistellung der Teilnehmenden sowie das benötigte Kursangebot sichergestellt sind.

Die Entgeltgleichheit muss sichergestellt werden

- ▶ In Branchen mit hohen Frauenanteilen sind die Verdienste geringer – und Frauen erfahren Lohn-diskriminierungen.
- ▶ Alle Beschäftigten müssen einen Lohn erhalten, der den Anforderungen ihrer Arbeit angemessen ist und mindestens in vollzeitnaher Ausübung eine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht.
- ▶ Das deutsche Entgelttransparenzgesetz zeigt bisher keine große Wirkung – um ein wirksames Mittel gegen Lohndiskriminierungen zu etablieren und den Gender Pay Gap zu minimieren, muss die Bundesregierung das Gesetz entsprechend der EU-Entgelttransparenzrichtlinie novellieren. Die individuellen Auskunftsrechte der Beschäftigten müssen gestärkt und die Berichtspflichten der Unternehmen über Entgeltungleichheit verschärft werden.



Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell im Statistik-Portal:

➔ www.arbeitnehmerkammer.de/statistik

Dr. Aenne Dunker

ist Referentin für Gleichstellung und Diversität

E-Mail: a.dunker@arbeitnehmerkammer.de



Impressum: KammerKompakt Nr. 4 2025 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Wiebke Blanquett, Elke Heyduck, Nathalie Sander / Gestaltung: GfG / Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen / Druck: Druckerei Wilhelm Wellmann, Bremen. Das KammerKompakt finden Sie auch zum kostenlosen Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de/kammerkompakt