



Sozialdemokratische Partei Deutschlands

Unterbezirk Bremen-Stadt

UB-Parteitag, 15. Oktober 2022

Beschlussübersicht:

A47 Aktive Beratung von Anträgen und Meinungsbildung auf UB- und Landes-Parteitagern sicherstellen

Antragstellend: OV Gartenstadt-Vahr

A49 Ein Hitzeaktionsplan ist wichtig und dringend für das Land Bremen

Antragstellend: ASG

A50 Verbraucherschutz und Videospiele

Antragstellend: OV Neustadt

A51 Eine zentrale Webseite für die SPD Bremen

Antragstellend: OV Neustadt

A52 Gastronomie verpflichten, kostenloses Leitungswasser auszugeben

Antragstellend: OV Neustadt

A53 Landesprogramm Pflege und Beruf

Antragstellend: AsF

A55 Gute Arbeit für Frauen

Antragstellend: AsF

Beschluss des UB-Parteitages für die SPD-Bürgerschaftsliste 2023

ÜBERWEISUNG AN DIE BÜRGERSCHAFTSFRAKTION:

A48 Einfache Sprache für Quarantäneordnung

Antragstellend: OV Schwachhausen Süd/Ost

A54 Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst

Antragstellend: AsF

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A47
---	------	-----

Der Landesparteitag möge beschließen

Aktive Beratung von Anträgen und Meinungsbildung auf UB- und Landes-Parteitagern sicherstellen

5

Um eine geordnete und verständige Beratung der Anträge zu ermöglichen,

- wird das Parteibüro dafür Sorge tragen, dass der jeweils zur Beratung anstehende Antragstext für alle Delegiert*Innen sichtbar und lesbar auf eine Leinwand geworfen wird sofern der Tagungsort dies zulässt.
- 10 ▪ sind die Antragsteller aufgefordert, ihre Antragstexte in Begründungen und Antrag (im engeren Sinne) zu trennen.

Für Delegierte, die keinen einfachen persönlichen Zugang zu elektronischen Wiedergabegeräten haben, wird das Parteibüro auf Anforderung die zur Beratung anstehenden Anträge in Papierform bereitstellen.

Ein Hitzeaktionsplan ist wichtig und dringend für das Land Bremen

Die ASG im Land Bremen/SPD erwartet, dass die verantwortlichen Ressorts durch Zusammenarbeit mit den betroffenen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen und weitere Akteure einen Hitzewarnsystem als erste Stufe für den Hitze- Aktionsplan vorlegen, der

- 5 1. alle notwendigen Interventionsmaßnahmen zum Schutz der besonders betroffenen Menschen in Bremen und Bremerhaven erarbeitet, um damit gesundheitliche Schäden/Folgen von Hitzewellen vermeiden zu helfen,
2. die Bildung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe vorsieht. In der die verantwortlichen Ressorts mit den Trägern des Arbeitsschutzes der Gesundheitsversorgung und sozialen Einrichtungen (Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Hilfsorganisationen, Kindergärten etc.) zusammenarbeiten, um eine aufgabenorientiert
10 Handlungsempfehlung zu erarbeiten.
3. Ein *Hitzewarnsystem* (mindestens) für besonders gefährdete Menschen und Organisationen vorlegt. Wichtig ist, dass dieses Warnsystem, leicht zugänglich und
15 gut verständlich ist, und auf der Grundlage des deutschen Wetterberichts regelmäßig, aktuell die entsprechenden Maßnahmen veröffentlicht, und diese zeitnah jeweils den entsprechenden Einrichtungsorganisationen vermittelt. Es sollte an das Warnsystem NINA-APP vom Bundesministerium für Bevölkerungsschutz und
20 Katastrophenhilfe angebunden sein. D.h. es sollen u.a. mehrsprachige Radio-
durchsagen auf allen Frequenzen erfolgen.
4. Vorrangig sollen Menschen entsprechend der Vorgabe von KLUG (Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit e.V.) in besonderem Maße vor Hitzeschäden geschützt werden. Dies sind u.a.:
 - Menschen ab 65 Jahre
 - 25 ▪ Säuglinge und Kleinkinder
 - ältere alleinlebende Menschen, die Probleme mit ihrer Mobilität haben
 - pflegebedürftige Menschen

- Menschen mit Vorerkrankungen
- Menschen mit akuten Erkrankungen
- 30 ▪ Menschen, die im Freien arbeiten und die körperlich schwer arbeiten
- Menschen in besonderen Lebenslagen (z. B. Obdachlose, Menschen mit Abhängigkeitserkrankungen)

5. Die Voraussetzung für die Übernahme der Kosten des Hitze-Aktionsplans ist von den verantwortlichen Ressorts zu schaffen. Dafür sind Mittel des Handlungsfeldes Klimaschutz zu nutzen. Denn der ist ein zentraler Teil des zukünftig unbedingt zu erstellenden Klima- Aktionsplan.

35

Mittelfristig muss das Hitzewarnsystem zum umfassenden Hitzeaktionsplan und in der dritten Stufe zum Landes- Klimaaktionsplan weiterentwickelt werden. In dieser Weiterentwicklung sind natürlich viele weitere gesundheitsförderliche und notwendige Umweltschutz- Maßnahmen einzubeziehen und umzusetzen, z. B. bauliche, grün- und wasserleitende Flächen. Auch in Bremen müssen kühle Orte durch sinnvolle Baumpflanzungen und weitere Trinkwasserstellen etabliert werden.

40

Der Landesparteitag möge beschließen

Der Bundesparteitag möge beschließen

Verbraucherschutz und Videospiele

Die SPD soll Videospiele stärker in den Fokus des Verbraucherschutzes stellen. Lootboxen wie auch Mikrotransaktionen sollen verboten werden. Sollte sich ein Verbot in der politischen Abstimmung nicht sofort umsetzen lassen, ist eine strenge Regulierung unabdingbar. Regulierungsvorschläge hierbei sind:

- Spiele, in deren Verlauf Lootboxen angeboten werden, werden ausnahmslos mit einer Altersbeschränkung ab 18 versehen
- Treffer-Wahrscheinlichkeiten bei Lootboxen, In-Game-Glücksrädern etc. müssen vor dem Öffnen, Drehen, Rubbeln leicht sichtbar angezeigt werden
- Die Möglichkeiten für Mikrotransaktionen stark einschränken – und jedes Spiel plattform- und anbieterübergreifend in das im Glücksspielstaatsvertrag geregelte Verlustlimit von 1000 € monatlich einzubeziehen.
- Konzepte zur anderweitigen Regulierung von Mikrotransaktionen in Videospiele sollen erarbeitet werden
- Der Verbraucher- und/oder Jugendschutz erhält eine Abteilung für Videospiele

In den Niederlanden und Belgien wurden solche Reformen angegangen und es ließe sich an diesen orientieren.

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A51
---	------	-----

Der Landesparteitag möge beschließen

Eine zentrale Webseite für die SPD Bremen

Die SPD-Landesorganisation soll den Unterbezirken die Möglichkeit einer integrierten Website von Land und Unterbezirk(en) anbieten. Diese Webseite soll einzelne Bereiche für die Unterbezirke haben und Besuchern der Webseite die Struktur der Partei in Bremen genau erklären. Für Genoss*innen, die das Internet nicht nutzen, sollten wichtige Informationen, die ansonsten nur auf der Website zu finden sind, im *Vorwärts* veröffentlicht werden.

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A52
---	------	-----

Der Landesparteitag möge beschließen

Regelung für Ausgabe von Leitungswasser in der Gastronomie

Es soll eine bundesweite Regelung für die Gastronomie eingeführt werden,
Leitungswasser kostenlos an zahlende Gäste auszugeben.

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A53
---	------	-----

Der Landesparteitag möge beschließen

Einrichtung eines Landesprogramms „Beruf und Pflege“ für Bremen und Bremerhaven

In das Zukunftsprogramm 2023-2027 möge folgende Forderung aufgenommen werden:

Die SPD spricht sich dafür aus, in Bremen die Schulung von „Pflege-Guides“ zu fördern. Diese beraten Beschäftigte, die Angehörige pflegen, bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Die Finanzierung durch die Kranken- und Pflegekassen wollen wir durch einen Landeszuschuss ergänzen und so mehr Pflege-Guides in die Betriebe bringen.

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A55
---	------	-----

Gute Arbeit für Frauen

1. Die Ausgangslage

5 Trotz des Bildungserfolgs von Frauen hat sich an den Strukturen des **geschlechtsspezifisch aufgeteilten Arbeitsmarkts** in den vergangenen Jahrzehnten wenig geändert. Das Gesundheitswesen ist (Stand Juni 2021) die größte Branche in Bremen, mit etwa 19.800 weiblichen bzw. 4.700 männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Verkehr, Lagerei und Logistik (6.400 Frauen und 17.800 Männer) und Fahrzeugbau (2.400 Frauen
10 und 19.200 Männer) folgen auf den Plätzen 2 und 3. In allen großen Branchen, auch im IT-Bereich auf Platz 11 mit 2.600 Frauen und 6.900, liegen die Zahlen der weiblichen und männlichen Beschäftigten weit auseinander. Aber nicht nur die Beschäftigtenzahlen liegen in den verschiedenen Branchen weit auseinander, sondern auch die durchschnittlichen Einkommen. Viele frauendominierte Branchen wie der Einzelhandel und das Sozial- und Gesundheitswesen zeichnen sich durch tendenziell niedrigere Löhne und Gehälter und gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen aus. Letztere sind ein wesentlicher Grund, warum Beschäftigte im Gesundheitswesen nach durchschnittlich 7 Jahren den Job verlassen. Demgegenüber sind die Männer in Bremen überdurchschnittlich häufig und länger im bessergestellten und tariflich gut regulierten produzierenden Gewerbe
20 tätig (24,8 Prozent der Männer und 6,9 Prozent der Frauen).

Arbeits- und Fachkräftemangel zählt inzwischen zu den größten Geschäftsrisiken in Bremen: Im Land Bremen konnten 2021 26,7% der offenen Stellen nicht besetzt werden (HH: 18,2%, Berlin: 15,8%). Besonders hohe Nachfrage besteht im Gesundheits- und Bildungswesen und im Handwerk und in der IT-Branche, wo aber nur jede 7. Bewerbung
25 von einer Frau stammt. Gesucht werden besonders berufserfahrene Fach- und Füh-

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A55
---	------	-----

rungskräfte mit Kompetenzen im Bereich Digitalisierung, IT und Transformation. Der demografische Wandel ist also deutlich spürbar, führt aber keineswegs automatisch zu Verbesserungen auch für Frauen.

30

Denn in Bremen ist die **Erwerbsbeteiligung** von Frauen weit unterdurchschnittlich: In keinem anderen Bundesland ist die Erwerbstätigenquote (67,8%) und der Anteil der Frauen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (44,3%) niedriger. Die Minijob-Quote im Land Bremen lag 2019 bei 33,9% der Frauen gegenüber 21,9% der Männer. Weit weniger als die Hälfte der bremischen Frauen kann also ihren eigenen Lebensunterhalt existenzsichernd verdienen und dementsprechend auch der Altersarmut vorbeugen. Auch der Anteil der Frauen in Führungspositionen (22,3%) ist nirgendwo in Deutschland geringer. Die Situation in den verschiedenen Branchen stellt sich unterschiedlich dar, aber auch da, wo viele Frauen beschäftigt sind, handelt es sich im Bundesvergleich überdurchschnittlich häufig um Minijobs – von denen zwischen 2019 und 2021 viele verloren gegangen sind. Die Betroffenen, in sehr vielen Bereichen überwiegend bis fast ausschließlich Frauen, sind ohne Anspruch auf Kurzarbeitergeld direkt in die Erwerbslosigkeit abgerutscht.

35

40

45

50

Wegen der hohen Minijob-Quote bei Frauen liegt der **Gender Pay Gap** in Bremen bei 22%, während er im Bundesschnitt bei 18% liegt. Frauen in Bremen verdienen also 22% weniger als Männer. Die Corona-Pandemie hat sich hinsichtlich der Verteilung der Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Rollenverteilung für die meisten Frauen negativ ausgewirkt. Besonders erwerbstätige Frauen mit Mehrfachbelastungen (Haushalt, Beruf, Angehörigenfürsorge) haben zunehmend auch mit gesundheitlichen Folgen zu kämpfen, weil über Monate alle bisherigen Unterstützungssysteme – allen voran die Kinderbetreuungseinrichtungen – ausgefallen sind.

2. Digitalisierung und ökologische Transformation

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A55
---	------	-----

55 Positive Entwicklungen bei der **Erwerbsbeteiligung** von Frauen zeigen sich in erster Linie
in den Bereichen Recht und Verwaltung und im Gesundheitswesen. Insgesamt lässt sich
beobachten, dass Frauen von Beschäftigungszuwächsen im hoch qualifizierten Bereich
profitieren, auch wenn sich dies nicht auf der Führungsebene zeigt. Dennoch weisen die
60 Prognosen schon jetzt darauf hin, dass sowohl die Digitalisierung als auch die ökologi-
sche Transformation die Frauen mit traditionellen Berufsinteressen noch stärker betref-
fen werden. Bei der Analyse der Berufen mit erhöhten Fachkräftebedarf im Zuge der öko-
logischen Transformation liegt der Frauenanteil bei 23 der identifizierten 26 Schlüssel-
berufe unter 20%, in 17 Berufen sogar unter 10%.

65 **Digitalisierung** ist weder grundsätzlich gut noch schlecht für Frauen. Sie trifft keines-
wegs nur Tätigkeiten in überwiegend von Männern geprägten Branchen wie zum Bei-
spiel der Produktion oder der Logistik, sondern auch den Dienstleistungsbereich. Bei-
spiele sind der Bankensektor und der Einzelhandel. Die Durchsetzung der Digitalisierung
ohne flankierende politische Steuerung und Begleitung birgt weitere Gefahren für die
70 Erwerbstätigkeit von Frauen, etwa in Gestalt von unregelter Plattformarbeit. Auch die
geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die geringe Teilhabe von Frauen im MINT-
Bereich wirken sich tendenziell negativ aus. Daher sind auch in diesem Bereich Anstren-
gungen erforderlich, um die Beschäftigung von Frauen zu sichern. Konkret bedeutet dies
in erster Linie einen massiven Ausbau von spezifischen Weiterbildungsangeboten für
75 Frauen, die ihrer Lebensrealität mit mehrfachen zeitlichen Beanspruchungen entspre-
chen und die auch ihren statistisch höheren Ausbildungsstand berücksichtigen.

Geschlechtergerechtigkeit muss auch bei der Gestaltung der Digitalisierung und ökolo-
gischen Transformation ein wichtiges Ziel sein. Konkret bedeutet dies auch, dass **Zu-**
80 **schüsse für bestimmte Investitionsbereiche** an konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung
des Frauenanteils gekoppelt werden müssen. Im Rahmen der branchenspezifischen
Wirtschaftsförderung müssen Vergaben und Förderungen an messbaren Verbesserun-

gen (Zahl der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Führungskräfte) gekoppelt werden. Der Senat sorgt so für die geschlechtergerechte Ausrichtung
85 der Wirtschaftsförderung, die vor dem Hintergrund, dass zukünftig ein Großteil der Fördermittel in Projekte mit Blick auf die Digitalisierung und/oder die ökologische Transformation fließen wird, unverzichtbar für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist. Die für die Mittelvergabe beim Bremen-Fonds entwickelte Gender-Ampel soll für diese Investitionen als Einstieg in ein flächendeckendes Gender Budgeting eingesetzt
90 werden.

Um Frauen den Zugang zu Arbeitsplätzen im MINT-Bereich zu erleichtern, ist eine gezielte Ansprache und eine früh einsetzende **Berufsorientierung** erforderlich. Das Pilotprojekt „Be oK - Berufsorientierung und Lebensplanung ohne Klischees“ für die 6./7.
95 Klassen ist dafür ein wichtiger Baustein und muss flächendeckend verstetigt werden. Generell muss zudem neben den gezielten MINT-Programmen / Studiengängen für Frauen und anderen wichtigen Projekten der Hochschulen und Forschungsinstitute des Landes in diesem Bereich auch die Ausgestaltung der technisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge und Unterrichtsfächer kritisch betrachtet werden. Das Aufbrechen
100 von Geschlechtsstereotypen im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und eine klischeefreie, zukunftsorientierte Berufsberatung müssen zu einer veränderten Berufswahl von Frauen beitragen, wenn diese nicht noch weiter abgehängt werden sollen. Ein Ziel sozialdemokratischer Politik muss sein, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufzuweichen, also mehr Frauen in MINT-Berufe zu bekommen und zugleich „typische
105 Frauenberufe“ endlich angemessen aufzuwerten. Diese Aufwertung kann sich nicht auf die Benennung von Berufen als „systemrelevant“ (etwa im Einzelhandel, im Gesundheitswesen oder im Bildungs- und Erziehungsbereich) beschränken, sondern muss sich auch monetär auswirken. Die historisch bekannte Folge einer solchen Aufwertung ist die Erhöhung der Attraktivität solcher Berufe für Männer. Das klassische Beispiel dafür ist
110 die Informatik, die erst als „irgendetwas mit Büro“ galt, so dass der Frauenanteil in den ersten Studiengängen bei 2/3 und mehr Frauen lag. Viele Professorinnen der ersten

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A55
---	------	-----

Stunde haben in diesen frühen Jahren studiert. Erst mit der Erkenntnis der Relevanz dieses Bereichs sind Frauen zunehmend aus diesem Berufsfeld ausgegrenzt worden.

115 Zur aktiven Unterstützung von Frauen in der **digitalen Transformation** sind vielfältige Maßnahmen erforderlich. Ein wichtiger Baustein ist der Einsatz von Transformationslotsinnen. Diese können zum Beispiel im Gesundheitsbereich Veränderungsprozesse unterstützen, wenn sie fachliche, praktische Erfahrungen im Gesundheitswesen mit fachkundiger Beratung bei Auswahl und Einsatz neuer (digitaler) Technik verbinden können.

120 Aber auch andere Zielgruppen können gezielt in digitaler Technik weiterqualifiziert werden, etwa Künstlerinnen. Insbesondere im IT-Bereich (Dienstleistungen, Social Media...) bieten sich gezielte Fortbildungsprogramme an für die 40% Akademikerinnen, die nicht ausbildungsadäquat beschäftigt sind. Weiterbildungsangebote insbesondere im Bereich der ökologischen Transformation können speziell für Frauen mit Berufsabschluss

125 (also im Übergang von der Fachkraft zur Spezialistin) entwickelt werden.

Bei der **Weiterbildung** und -qualifizierung dürfen Frauen in Elternzeit, mit Betreuungspflichten und in Teilzeit nicht ausgeschlossen werden. Bei den Bildungsträgern von Seiten der öffentlichen Hand sollte darauf geachtet werden, dass Weiterbildung in Teilzeit

130 möglich ist. Ganztagsbetreuung während der Weiterbildung ist ebenso ein Schlüssel, der vielen Frauen die Teilhabe überhaupt erst ermöglicht. Gerade in der neu eingerichteten LABEW sollte besonders auf diese Aspekte geachtet werden. Während der Elternzeit sollte darauf geachtet werden, dass den Eltern schon frühzeitig Angebote und Hinweise zum beruflichen Wiedereinstieg gemacht werden. Auch zielgerichtete Weiterbildungsangebote sind so denkbar. Das sollte regulär am Anfang, auf der Hälfte und gegen Ende der

135 Elternzeit erfolgen.

Darüber hinaus sind zur Begleitung des digitalen und ökologischen Wandels auch gezielte Maßnahmen zur Unterstützung der **Existenzgründung** von Frauen erforderlich,

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A55
---	------	-----

140 etwa durch Mikrokredite oder Zuschüsse zur Gründung, den Ausbau von Coaching-Pro-
grammen, wie sie z.B. Belladonna anbietet, Supervision und Beratung während der ers-
ten beiden Geschäftsjahre. Auch eine Existenzgründungsberatung und Begleitung in
Fremdsprachen (Englisch, Französisch, Türkisch, Arabisch, Russisch / Ukrainisch) ist sinn-
voll. Unterstützend wirkt auch die finanzielle Unterstützung von Dienstleistungspools
145 mit Aufgaben von Website-Pflege über Social Media bis zum klassischen Sekretariat für
Einzelunternehmerinnen.

Eine weitere erforderliche Maßnahme ist ein massiver Ausbau des (berufsbegleitenden)
Deutschunterrichts. Dadurch können Quereinsteiger:innen in Berufen eingesetzt wer-
150 den, die dringend auf dem Arbeitsmarkt gebraucht werden.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen im Technikbereich soll sich auch fachlich auswir-
ken: Algorithmen und Künstliche Intelligenz (KI) müssen weiblicher werden. Männlich
dominierte Technologien können sonst geschlechterspezifische Vorurteile weiter repro-
155 duzieren. Wenn der Einsatz von Algorithmen, zum Beispiel bei der Personalrekrutierung,
über das Leben oder die Chancen von Menschen mitentscheidet, dürfen sie niemals dis-
kriminieren, etwa indem Lücken in Erwerbsbiographien automatisch zur Aussonderung
aus Personalauswahlverfahren führen. Aus diesem Grund sind verantwortungsvolle Al-
gorithmen gefragt, die vorurteilsfrei programmiert sind und auf diskriminierungsfreien
160 Datenlagen basieren.

3. Geschlechtergerechtigkeit und Innovation

Der in dieser Legislaturperiode eingeschlagene Weg zu mehr Chancengleichheit muss
konsequent fortgeführt und die Einbindung des Themas Gleichstellung in die Innovati-
165 onsstrategie weiter ausgebaut werden. Im Rahmen der neuen EFRE-Förderperiode 2021-
2027 werden gezielt Mittel für die Landesinitiative „Gendergerechtigkeit und Diversität
als Erfolgsfaktoren für Innovation und Fachkräftesicherung“ bereitgestellt, um Frauen

für innovative Unternehmen zu gewinnen. Dies gilt besonders für bisher männerdominierte Branchen. Besonderes Augenmerk muss dabei bei den Fachkräften, also den Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung, liegen. Ein weiteres Ziel ist die Erschließung von Qualifizierungswegen, die den Übergang von der Fachkraft zur Spezialistin ermöglichen.

Eine konkrete Maßnahme ist die EFRE-Fördermaßnahme „Gender Diversity in KMU“, mit der die Ziele der Innovationsstrategie verfolgt werden, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit in einer digitalen, kollaborativen und vernetzten Wirtschaft zu stärken, neue Produkte und Geschäftsmodelle ebenso wie neue Zielgruppen für die Fachkräftesicherung in den Unternehmen zu erschließen und den Anteil von Frauen als Fach- und Führungskräfte in innovativen Schlüsselbranchen deutlich zu erhöhen. Die Förderung einer diversitäts- und vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur soll dabei auch dem Zweck dienen, innovative Schlüsseltechnologie durch gemischte Teams zu fördern. Schlichter formuliert: Durch größere Vielfalt (und dazu gehört eine stärkere Beteiligung von Frauen) können die Unternehmen kreativer, produktiver und innovativer werden.

Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sind wesentliche Erfolgsfaktoren für alle politischen und gesellschaftlichen Maßnahmen, so ist es in Artikel 2 der Landesverfassung verankert. Dies gilt aber durchaus auch für den Bereich der Arbeit. Zahlreiche Untersuchungen über den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von Start-ups und anderen Unternehmen belegen, dass neben gesunden Arbeitsbedingungen auch Diversität der Teams wesentliche Erfolgsbedingungen für Produktivität, wirtschaftlichen Erfolg und langfristige Mitarbeiter:innenbindung darstellen.

4. Entgeltgleichheitsstrategie und gesetzliche Maßnahmen

Der Senat hat die Senatsstrategie „Entgeltgleichheit“ auf den Weg gebracht, um auf Landesebene Maßnahmen umzusetzen, um den Gender Pay Gap zu schließen. Möglich ist dies nur, wenn sich die Beschäftigungsperspektiven für Frauen in Bremen und Bremerhaven insgesamt verbessern. Der Diskussionsprozess muss daher mit den Strategien der Landesinitiative verzahnt werden. Die begonnene Debatte muss mit allen relevanten Akteur:innen vertieft und die Umsetzung in der kommenden Legislaturperiode vorangetrieben werden.

In diesem Zusammenhang sind Tarifverträge geeignete Instrumente für mehr Transparenz und Entgeltgerechtigkeit. Die SPD setzt sich daher für die Erhöhung der Tarifbindung ein und hat die Erweiterung des **Tariftreue- und Vergabegesetzes** mit Blick auf das Merkmal Tariftreue auf den Weg gebracht. Bei der Koppelung der Vergabe an die Tariftreue muss besonders der Dienstleistungssektor einbezogen werden, in dem viele Frauen mit Minijobs arbeiten.

Im Land Bremen muss das „Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (**Landesgleichstellungsgesetz**)“ reformiert werden, insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils auf sämtlichen Führungsebenen.

Auf Bundesebene ist eine Weiterentwicklung des **Entgelttransparenzgesetzes** erforderlich. Unternehmen und Verwaltungen müssen dazu verpflichtet werden, Löhne und Gehälter im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und Verfahren festzulegen, mit denen Ungleichheit bei der Entlohnung beseitigt wird, ohne dass sich Betroffene selbst darum kümmern müssen. Effektive und weitreichende Sanktionierungen, wie sie bspw. in Island oder Großbritannien der Fall sind, sowie ein Verbandsklagerecht müssen dabei ebenfalls berücksichtigt werden. Wir werden uns zudem für ein

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A55
---	------	-----

225 Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft einsetzen und prüfen, in welchem Umfang hier auch verbindliche landesrechtliche Regelungen geschaffen werden können.

Ebenfalls auf Bundesebene muss perspektivisch das **Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft** vorangetrieben werden. Der Juristinnenbund hat dazu im Juli 2021 ausführliche Empfehlungen für die Handlungsfelder Personalstruktur und Personalentwicklung; Entgelt; Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz; Arbeitszeit und Vereinbarkeit vorgelegt.

235 **5. Aktuelle und zukünftige Handlungsfelder**

Bedarfsgerechte **Kinderbetreuungsangebote** spielen die entscheidende Rolle, um die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt voranzutreiben. Der massive Ausbau von Betreuungsplätzen, den der Senat in den vergangenen Jahren mit enormen Anstrengungen bewältigt hat, hat bessere Voraussetzungen für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen geschaffen und wird auch deshalb fortgesetzt. Auch der Ausbau des Betreuungsangebots in Randzeiten (insbesondere am frühen Morgen und am Nachmittag) muss dabei weiter als Ziel verfolgt werden. Nur so kann es auch gelingen, den Arbeits- und Fachkräftemangel abzustellen.

245 Der Anteil an **Alleinerziehenden** / Ein-Eltern-Familien ist in Bremen besonders hoch. Der Anteil der Frauen liegt hier bei etwa 95%. Fast jede dritte Familie in Bremen ist eine Ein-Eltern-Familie. Etwa die Hälfte der Alleinerziehenden ist auf Unterstützungsleistungen des Staats angewiesen, und sogar 80% der Ein-Eltern-Familien mit mehreren minderjährigen Kindern. Auch in diesem Bereich ist Bremen Schlusslicht bei der Erwerbsbeteiligung (61%). Der Anteil von arbeitslosen Alleinerziehenden ohne Berufsabschluss liegt bei 69% (im Bundesdurchschnitt 54%). Zwar gibt es in etlichen Stadtteilen erfolgreiche Projekte für Alleinerziehende, die jedoch oft nur befristet durchgeführt werden. Wesent-

liche Ziele müssen daher die Verstetigung der Projekte und die Herstellung der Transparenz sein: Alle Betroffenen müssen wissen, an wen sie sich in ihrem Stadtteil wenden können. Das Beratungssystem in der bisherigen Struktur zielt zudem oft auf eine kurzfristige Integration in den Arbeitsmarkt. In vielen Fällen muss jedoch das Ziel der Unterstützung eine Stabilisierung der Lebenslage sein: Fragen des Wohnens, des Unterhalts, des Nachholens von Schulabschlüssen und Ausbildungen müssen über einen längeren Zeitraum begleitet und unterstützt werden, bevor die Aufnahme einer dauerhaften Berufstätigkeit möglich ist. Nur in diesem Sinne dauerhafte Angebote schaffen die Grundlagen für eine dauerhafte Reduzierung des Armutsrisikos. Unverzichtbar ist auch die Übergangspflege, also flexible und regionale Angebote zur Kinderbetreuung in den Stadtteilen für Arbeitssuchende. Darüber hinaus ist eine Berufsbildungsoffensive gefragt, die sich alternative Ausbildungsmodelle (insbesondere in Teilzeit) schafft.

Ein Abbau der hohen Minijob-Quote ist schon allein deshalb erforderlich, um Altersarmut vorzubeugen. Neben Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit, Arbeitsschutz und gesunde Arbeitsbedingungen sind auch Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen zum Wert von Teilzeitarbeit sinnvoll, mit denen Personalverantwortliche und Führungskräfte dazu angeregt werden, Teilzeit-Arbeitende zu fördern und zur Übernahme von mehr Stunden zu motivieren. Dazu gehört auch, die Diskriminierung von Fürsorgeleistenden hinsichtlich materieller Benachteiligungen und sozialer Ausgrenzung abzubauen. Auch eine Kampagne für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen mit Beteiligung von Berufsberatung, Schulen und Kitas kann zu einer Veränderung des gesellschaftlichen Klimas beitragen.

Grundsätzlich zu unterstützen ist auch die Planung des Senats, eine gezielte **Kampagne „Raus aus der Minijobfalle“** durchzuführen. Diese verfolgt verschiedene Ziele: Arbeitgeber:innen sollen von den Vorteilen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung überzeugt werden, während Arbeitnehmer:innen über die Nachteile der Minijobs informiert und auf ihre Rechte und Beratungsangebote hingewiesen werden sollen.

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A55
---	------	-----

Der Anteil an weiblichen **Führungskräften** in Bremen muss mit geeigneten Mitteln erhöht werden. Ein Mittel dazu sind spezielle Coachings für (potentielle) weibliche Führungskräfte in Sachen Verhandlungsführung. Ein weiterer kleiner Hebel dazu ist die Veränderung der Kultur über den öffentlichen Dienst durch Umsetzung der Modelle zur geteilten Führung / Teilzeitführung und dual career ebenso wie gezielte Anreizmodelle für Elternzeit bei Vätern. Dazu gibt es Modelle anderer Kommunen wie gezielte Beratung und Information von werdenden Eltern, Kontakthalteprogramme oder auch Broschüren des Arbeitgebers über Partnerschaftsmodelle. Ziel ist dabei die Verkürzung von Auszeiten. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensführung muss der öffentliche Sektor eine Vorreiterrolle spielen. Dazu ist für alle senatorischen Dienststellen, Ämter, die Eigenbetriebe und die Mehrheitsgesellschaften eine Auditierung oder Zertifizierung als familienfreundliche Betriebe anzustreben. Im Sinne der Initiative „Carat – caring all together“ der Universität Bremen unter der Schirmherrschaft von Andreas Bovenschulte sollen im Land Bremen Vorbilder geschaffen werden für eine chancengerechte Verteilung und Bezahlung von Arbeit, Ausbildung und Fürsorgeaufgaben.

Darüber hinaus müssen auch Datenlücken geschlossen werden, um ggf. neue Maßnahmen treffen zu können. Es gibt derzeit verschiedene Methoden zur Überprüfung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, zum Beispiel das eg-check-Verfahren, das in Bremerhaven erprobt wurde. Eine neuere Verfahren ist „Fair Solution“ mit einem Gendercheck. Basierend auf den Ergebnissen wird der Beratungsbedarf ermittelt, um den (erwartungsgemäß vorhandenen) Gender Gap aufzulösen. Nach der Beratung werden die Unternehmen im Prozess begleitet. Beide Verfahren sollten in Pilotprojekten auch in Bremen ausgeweitet werden, um insbesondere Unternehmen auf die Problematik hinzuweisen.

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022	2022	A55
---	------	-----

6. Ausblick

Das Ziel sozialdemokratischer Politik ist Geschlechtergerechtigkeit. Das konservative Alleinverdienermodell in seinem modernen Gewand – gutverdienender Mann mit hohem Tariflohn, dazuverdienende Minijobberin – entspricht nicht diesem Gerechtigkeitsideal.

315 Ziel muss sein, dass jeder Mensch jeglichen Geschlechts für seinen eigenen Lebensunterhalt und seine Altersversorgung allein sorgen kann. Nur dann ist gleichberechtigte Teilhabe möglich. Politik und Verwaltung haben hier eine Vorbildfunktion und müssen auf dieses Ziel hinwirken. Tatsächlich wird aber ohne Einführung der kurzen Vollzeit bei vollem Lohnausgleich Geschlechtergerechtigkeit nicht zu erreichen sein.

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022 – Überweisung an die Bürgerschaftsfraktion	2022	A48
--	------	-----

Einfache Sprache für Quarantäneordnung

Einfache, verständliche Sprache für die Quarantäneanordnung

Beschluss des UB-Parteitag für die SPD-Bürgerschaftsliste 2023

Hinweis zur Berücksichtigung von Bremen-Nord: werden die Plätze des UB Bremen-Nord wie nachstehend beschlossen, so rückt auf der Gesamtliste Raimund Kasper auf den letzten Männerplatz (53) vor, Sabine Rosenbaum rückt auf den letzten Listenplatz (59) vor

Platz	Unterbezirk	Geschlecht	Name	Vorname	Geburtsjahr	Region	Stadtteil	Neu	Fachgebiet
1	Spitzenkand.	m	Bovenschulte	Andreas	1965	Mitte	Mitte		
2		w	Aulepp	Sascha Karolin	1970	Mitte	Mitte		Kinder, Bildung
3		m	Mäurer	Ulrich	1951	West	Findorff		Inneres
4		w	Grotheer	Antje	1967	Nordost	Schwachhausen		Europa
5		m	Güngör	Mustafa	1978	Ost	Osterholz		Fraktionsvors.
6	Br.-Nord	w	Reimers-Bruns	Ute	1962	Nord	Blumenthal		
7		m	Wagner	Falk	1989	West	Walle		Bau, Wohnen, Stadtentw.
8		w	Kähler	Katharina	1979	Ost	Vahr	neu	Soziales
9		m	Hess-Grunewald	Hubertus	1960	West	Findorff	neu	Justiz, Wirtschaft/Arbeit, Sport
10		w	Kretschmann	Heike	1968	Süd	Huchting	neu	Sport, Bildung, Kultur
11	Br.-Nord	m	Lenkeit	Kevin	1985	Nord	Burglesum		
12		w	Arpaz	Selin	1999	Mitte	Mitte	neu	Gleichst./Antidiskr., Bildung
13		m	Sator	Senihad	1996	West	Gröpelingen	neu	Jugend, Inneres
14		w	Schiemann	Anja	1966	Süd	Woltmershausen		Verkehr
15		m	Stahmann	Volker	1964	Süd	Obervieland		Wirtschaft, Arbeit
16	Br.-Nord	w	Sprehe	Heike	1961	Nord	Veogesack		
17		m	Gottschalk	Arno	1956	Mitte	Östliche Vorstadt		Finanzen
18		w	Dehne	Stephanie	1983	Nordost	Horn-Lehe		Gesundheit
19		m	Striemer	Jan Moritz	1985	Süd	Neustadt	neu	Umwelt, Klima
20		w	Brededorst	Gönül	1973	West	Findorff		Bildung
21		m	Aytas	Recai	1964	Ost	Hemelingen	neu	Kultur, Integration, Soziales
22		w	Tuchel	Valentina	1965	Ost	Vahr		Integration
23	Br.-Nord	m	Heide	Niels	1997	Nord	Burglesum	neu	
24		w	Kozlowski	Anke	1962	Mitte	Östliche Vorstadt	neu	Verkehr, Stadtentw.
25		m	Eicke	Derik	1974	Nordost	Oberneuland	neu	Umwelt, Bürgerbeteiligung
26		w	Kapp	Sonja	1977	West	Walle	neu	Pflege, Gesundheit
27		m	Tokmak	Muhammet	1972	West	Gröpelingen		Bürgerbeteiligung, Arbeit
28	Br.-Nord	w	Wolter	Maren	1968	Nord	Burglesum	neu	

Platz	Unterbezirk	Geschlecht	Name	Vorname	Geburtsjahr	Region	Stadtteil	Neu	Fachgebiet
29		m	Thatje	Aaron	1997	Ost	Vahr	neu	Ausbildung, Wissenschaft
30		w	Mahlert	Eva	1990	Ost	Vahr	neu	Klima, Soziales, Bildung
31		m	Rose	Imran	1997	Süd	Neustadt	neu	Queer, Inneres
32		w	Gronemeyer	Katharina	1988	Ost	Osterholz	neu	Arbeit, Finanzen
33		m	Seyrek	Mehmet-Ali	1959	Ost	Vahr		Integration
34		w	Olbrich	Birgit	1966	Mitte	Östliche Vorstadt	neu	Umwelt, Verkehr
35	Br.-Nord	m	Bolayela	Elombo	1965	Nord	Blumenthal		
36		w	Rahmann	Azaela	1992	Süd	Neustadt	neu	Europa, Justiz
37		m	Khan	Basem	1979	Mitte	Östliche Vorstadt	neu	Wirtschaft, Arbeit
38		w	Gerecke	Lara	1995	Mitte	Östliche Vorstadt	neu	Klima, Umwelt, Kultur
39		m	Dennhardt	Jens	1968	Ost	Hemelingen		Kultur
40	Br.-Nord	w	Beseke	Lizza	1994	Nord	Burglesum	neu	
41		m	Bries	Falko	1963	Süd	Huchting	neu	Inneres, Bau, Bildung
42		w	Krümpfer	Larissa	1987	West	Gröpelingen	neu	Jugend, Soziales
43		m	Hölscher	Hans-Peter	1957	Ost	Hemelingen	neu	Stadtentwicklung, Bau
44		w	Kamche	Virginie	1965	Mitte	Östliche Vorstadt	neu	Integration
45	Br.-Nord	m	Bienzeisler	Kay	1972	Nord	Blumenthal	neu	
46		w	Yildiz	Medine	1962	Nordost	Horn-Lehe	neu	Bildung, Klima, Gleichstellung
47		m	Diestelmann	Jens	1981	Ost	Vahr	neu	Jugend, Bildung
48		w	Jess	Antje	1968	West	Walle	neu	Gleichstellung, Arbeit
49		m	Tepe	Nurtekin	1967	Ost	Hemelingen	neu	Bau, Integration
50	Br.-Nord	w	Nuske	Katarina		Nord	Blumenthal	neu	
51		m	Stenner	Bernd	1969	Nordost	Borgfeld	neu	Bildung, Digitalisierung
52		w	Dammrat-T.	Marcella	1961	West	Findorff	neu	Handel, Handwerk, Gewerbe
53		w	Faber	Kathrin	1989	Nordost	Schwachhausen	neu	Wissenschaft
54		w	Walter	Kirsten	1983	Mitte	Östliche Vorstadt	neu	Soziales, Finanzen
55		w	Ersöz	Rengin	1996	Nordost	Horn-Lehe	neu	Stadtentwicklung, Bau
56		w	Bohling	Katja	1979	Ost	Osterholz	neu	Bildung, Soziales
57	Br.-Nord	m	Kasper	Reimund		Nord	Vege sack	neu	
58		w	Blumenthal	Katy	1968	Nordost	Horn-Lehe	neu	Kultur, Klima
59		w							
60		w							
61		m							
62	Br.-Nord	w	Rosenbaum	Sabine		Nord	Vege sack	neu	

Der Öffentliche Dienst als Vorreiter für Entgeltgleichheit und Geschlechtergerechtigkeit

5

Der öffentliche Dienst ist einer der wichtigsten Arbeitgeber im Land Bremen und muss noch mehr als bisher eine Vorreiterrolle bei der Geschlechtergerechtigkeit einnehmen.

Ansatzpunkte dafür sind:

- 10 • Vereinheitlichung der Verfahren zur Stellenbewertung und Entgeltentwicklung und Berücksichtigung von Arbeitszeitreduzierungen und -unterbrechungen aufgrund familienbedingter Care-Arbeit;
- Qualitative Überprüfung der Beurteilungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungspraxis mit wissenschaftlicher Begleitung;
- 15 • Einführung von verbindlichen Sanktionsmöglichkeiten im Rahmen der geplanten Reform des Landesgleichstellungsgesetzes;
- Weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit- und Fortbildungsregelungen, die sich an den aktuellen Bedarfen der Beschäftigten und nicht denen der Arbeitgeberseite orientieren;
- 20 • Systematische Personalentwicklung und Ausweitung der Angebote für Aufstiegslehrgänge und andere Fortbildungen für (angehende) Führungskräfte auch in Teilzeit;
- Flächendeckende Auditierung / Zertifizierung aller Behörden als familienfreundlich (audit berufundfamilie oder ausgezeichnet: familienfreundlich) und Durchführung gezielter Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf
- 25 • Schaffung einer 24/7-Kinderbetreuungsmöglichkeit und verwaltungseigenen Betriebskindergärten in Kooperation mit „KiTa Bremen“ und PiB-Pflegekinder in Bremen;

Beschluss des Unterbezirksparteitages Bremen-Stadt, 15. Oktober 2022 – Überweisung an die Bürgerschaftsfraktion	2022	A54
--	-------------	------------

- 30
- Einrichtung eines Kompetenzzentrums „Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung“ im bremischen öffentlichen Dienst mit Service- und Unterstützungsangeboten und der Durchführung eines gemeinsamen Sommerferienprogramm für den gesamten bremischen öffentlichen Dienst als Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte