

**Kleine Anfrage
der Fraktion der CDU vom 11.06.2024
und Mitteilung des Senats vom 23.07.2024**

„Teilhabechancengesetz: Benachteiligung von Frauen im Land Bremen?“

Am 1. Januar 2019 trat mit dem zehnten Änderungsgesetz zum SGB II das sogenannte Teilhabechancengesetz in Kraft. Damit wurden zwei neue Lohnkostenzuschüsse für Langzeitarbeitslose in der Grundsicherung für Arbeitsuchende eingeführt mit dem Ziel, ihnen mehr Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu bieten. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit erfolgt dabei über die Instrumente: „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen EVL“ (§ 16e SGB II) und „Teilhabe am Arbeitsmarkt TaAM“ (§ 16i SGB II).

Die Fördermaßnahme EVL richtet sich an Leistungsberechtigte, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Arbeitgeber erhalten bei sozialversicherungspflichtiger Einstellung einer solchen Person Lohnkostenzuschüsse für den Förderzeitraum von maximal zwei Jahren. Im ersten Jahr beträgt die Förderung 75 Prozent des regelmäßig gezahlten Lohns und im zweiten Jahr 50 Prozent. Sofern die Fördervoraussetzungen vorliegen, können darüber hinaus Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nach den allgemeinen Regelungen des SGB II oder SGB III in Anspruch genommen werden.

Die Fördermaßnahme TaAM richtet sich an über 25-jährige Personen, die in den letzten sieben Jahren mindestens sechs Jahre lang Leistungen der Grundsicherung bezogen haben und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig waren. Hier erhalten Arbeitgeber über maximal fünf Jahre Lohnkostenzuschüsse: in den ersten beiden Jahren 100 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns oder des Tariflohns oder kirchenrechtlichen Lohns; in jedem weiteren Jahr verringert sich der Zuschuss um 10 Prozentpunkte. Außerdem können Qualifizierungen und Praktika bei anderen Arbeitgebern gefördert werden.

Bei beiden Instrumenten erhalten die Beschäftigten begleitend ein ganzheitliches Coaching zur Unterstützung beim (Wieder)Einstieg ins Berufsleben, bei Problemen am neuen Arbeitsplatz oder bei Schwierigkeiten mit der Organisation des Alltags. Dabei sind die Arbeitgeber verpflichtet, die neuen Mitarbeiter für das Coaching freizustellen.

Eine aktuelle Studie der IAB-Begleitforschung zum Teilhabechancengesetz zeigt, dass insbesondere Frauen bei der Zuweisungspraxis benachteiligt sind und in beiden Förderungen, vor allem bei EVL, unterrepräsentiert sind. Diese Benachteiligung von Frauen in geförderter Beschäftigung ist keineswegs ein neues Phänomen. Dabei lassen sich laut Implementationsstudie bei allen drei Akteuren (Geförderte, Jobcenter, Betriebe) „Faktoren identifizieren, die dazu beitragen, dass die Beschäftigungsförderung Geschlechterungleichheiten aufweist“. Zudem wirken tradierte gesellschaftliche Strukturen, die noch immer alte Rollenbilder in der Trennung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit leben lassen. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen als soziale Gruppe manifestiert sich nicht zuletzt aufgrund zunehmender – 2 – Migration wieder neu in potenziell eingeschränkter Teilhabe am Arbeitsmarkt, schlechterer Bezahlung insbesondere in typischen Frauenberufen und ökonomischer Abhängigkeit.

Als zentrale strukturelle Restriktion gilt vor allem in Bremen die unzulängliche öffentliche Kinderbetreuung in Kombination mit der Ungleichverteilung von Sorgearbeit zu Lasten von Frauen. Zudem nehmen Frauen auch in geförderter Beschäftigung typische Frauenberufe auf und verfügen gerade über die dafür notwendigen Präferenzen und formale wie informelle Qualifikationen.

Aber auch auf Seiten der Jobcenter tragen Denkmuster der Mitarbeiter und Vermittler zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Förderung bei. Sorgearbeit wird implizit den Frauen zugeschrieben, eine per se eingeschränkte Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt abgeleitet. So werden ihnen deutlich häufiger als Männern geförderte Teilzeitstellen angeboten. Zugänge in spezifische Tätigkeitsfelder bleiben Frauen gänzlich versperrt, wenn ihnen von vornherein mangelndes technisches Verständnis oder körperliche Untauglichkeit unterstellt werden.

Von der Wirtschaft werden öffentlich geförderte Arbeitsplätze vor allem im Bereich einfacher Tätigkeiten, eher typische Männerarbeitsplätze mit körperlich schwerer Arbeit angeboten. Zu beobachten sind Präferenzen für männliche Bewerber. Wenn sich viele Förderungen bei wenigen lokalen Arbeitgebern bündeln, ist auch diese Vergabe- und Zuweisungspraxis von öffentlich geförderter Arbeit für Frauen nachteilig.

Nicht zuletzt sind auch die gesetzlichen Fördervoraussetzungen selbst wenig geeignet, der Benachteiligung von Frauen bei der beruflichen Wiedereingliederung entgegenzuwirken, wenn die Fördervoraussetzungen einer Arbeitslosigkeit von mindestens zwei Jahren aufgrund von Erziehungszeiten nicht zu erfüllen sind. Auch die Teilnahme an Sprachkursen zählt bei Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft als Unterbrechung von Arbeitslosigkeit. Langfristige Mittelbindungen, knappe Haushaltsmittel der Jobcenter und auch der sogenannte Passiv-Aktiv Tausch (PAT) bieten zudem Anreize für mehr Förderungen in Teilzeit.

Die vorliegende Kleine Anfrage der CDU-Bürgerschaftsfraktion möchte dem Problem der Benachteiligung von Frauen in öffentlich geförderter Beschäftigung anhand der Instrumente des Teilhabechancengesetzes im Land Bremen nachgehen, die notwendige Transparenz für die aufgezeigten Problematiken herstellen und mit den Ergebnissen ein Nachdenken über Veränderungen auf Seiten aller Akteure und hinsichtlich gesetzlicher Fördervorgaben im politischen Raum anregen.

Der Senat beantwortet die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Wie viele Personen insgesamt wurden seit 2019 bis 2024 über das Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (EVL)“ nach § 16e SGB II gefördert? Wie viele davon sind Frauen? (Bitte pro Jahr sowie nach Bremen und Bremerhaven aufschlüsseln.)

In der Stadtgemeinde Bremen konnten 481 Förderungen im Zeitraum 2019 bis Februar 2024 mit dem arbeitspolitischen Instrument Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16e SGB II (EVL) realisiert werden. Darunter waren 168 geförderte Frauen (34,93 %). Mit Stand 31.05.2024 gab es 148 laufende Förderfälle, 32 % davon waren Frauen.

In Bremerhaven wurden im selben Zeitraum insgesamt 206 Menschen mit Leistungen nach § 16e SGB II gefördert. Davon waren 66 Frauen (32,04 %).

Eintritte in EVL nach Jahren

Jahr		Bremen Stadt	Bremerhaven
2019	Insgesamt	98	36
	dar. Frauen	38	9
2020	Insgesamt	114	43
	dar. Frauen	45	19
2021	Insgesamt	82	15
	dar. Frauen	21	3
2022	Insgesamt	83	81
	dar. Frauen	33	24
2023	Insgesamt	92	31
	dar. Frauen	28	11
Feb 24	Insgesamt	12	-
	dar. Frauen	3	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

2. Wie viele Personen wurden seit 2019 bis 2024 über das Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt (TaAM)“ nach § 16i SGB II gefördert? Wie viele davon sind Frauen? (Bitte pro Jahr sowie nach Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven aufschlüsseln)

Im Zeitraum 2019 bis Februar 2024 hat das Jobcenter Bremen insgesamt 1481 Eintritte in das Förderinstrument Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II (TaAM) realisiert. Darunter waren 527 Frauen (35,58 %). Der Anteil geförderter Frauen beim Jobcenter Bremen hat sich sukzessive erhöht und liegt bei den 623 noch laufenden Förderfällen bei rd. 45 % (Stand 31.05.2024). In Bremerhaven waren es insgesamt 238 geförderte Personen, davon 91 Frauen (38,24 %).

Eintritte in TaAM nach Jahren

Jahr		Bremen Stadt	Bremerhaven
2019	Insgesamt	528	151
	dar. Frauen	157	59
2020	Insgesamt	331	73
	dar. Frauen	116	29
2021	Insgesamt	173	14
	dar. Frauen	73	*
2022	Insgesamt	203	0
	dar. Frauen	72	0
2023	Insgesamt	201	0
	dar. Frauen	86	0
Feb 24	Insgesamt	45	0
	dar. Frauen	23	0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

3. Stellen Sie bitte für die teilnehmenden Frauen für beide Instrumente nach Fragen 1. und 2. deren Altersstruktur und wenn erfasst den Familienstand sowie Anzahl von Kindern dar. (Bitte auch hier aufschlüsseln nach Instrument pro Jahr sowie nach Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven.)

Alters der mit EVL geförderten Frauen in der Stadtgemeinde Bremen (Eintritte)

	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 Jahre und älter
2019	6	12	11	8
2020	8	16	15	6
2021	*	*	7	6
2022	6	11	10	6
2023	*	12	*	7
2024	*	0	*	*

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

Alter der mit EVL geförderten von Frauen in Bremerhaven (Eintritte)

	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 Jahre und älter
2019	*	*	4	*
2020	*	7	8	*
2021	0	*	*	*
2022	*	10	7	*
2023	*	5	3	*
2024	0	0	0	0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

Alter der mit TaAM geförderten Frauen in der Stadtgemeinde Bremen (Eintritte)

	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 Jahre und älter
2019	16	39	70	62
2020	11	29	42	34
2021	8	24	25	16
2022	7	21	20	24
2023	11	27	26	22
2024	*	7	*	10

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

Alter der mit TaAM geförderten Frauen in Bremerhaven (Eintritte)

	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 Jahre und älter
2019	3	12	22	22
2020	*	*	11	10
2021	0	*	*	*
2022	0	0	0	0
2023	0	0	0	0
2024	0	0	0	0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

Zum Familienstand und zu der Anzahl der Kinder von geförderten Frauen sind keine Auswertungen verfügbar.

4. Wie viele Alleinerziehende nahmen an beiden Maßnahmen öffentlich geförderter Beschäftigung nach Teilhabechancengesetz in den Jahren 2019 bis 2024 im Land Bremen teil?

Im Zeitraum 2019 bis Februar 2024 gab es insgesamt 49 Eintritte in EVL von Alleinerziehende in der Stadtgemeinde Bremen. In Bremerhaven wurden 19 Alleinerziehende gefördert. Mit Leistungen nach § 16i SGB II (TaAM) wurden in Bremen 173 und in Bremerhaven 21 Alleinerziehende gefördert.

Eintritte von Alleinerziehenden in EVL und TaAM nach Jahren

Jahr	Instrument	Alleinerziehende Bremen Stadt	Alleinerziehende Bremerhaven
2019	EVL	11	3
	TaAM	60	10
2020	EVL	12	5
	TaAM	42	11
2021	EVL	6	*
	TaAM	27	*
2022	EVL	11	7
	TaAM	6	0
2023	EVL	9	4
	TaAM	35	0
Feb 24	EVL	0	0
	TaAM	3	0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
 Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

5. Wie lange waren und sind Frauen seit 2019 geförderte Arbeitnehmerinnen in EVL bzw. TaAM im Land Bremen? Stellen Sie hierzu bitte die Förderdauer nach Instrument und Jobcenter dar.

Die Förderdauerhöchstdauer bei EVL beträgt 24 Monate. Bezogen auf die **bereits beendeten Maßnahmen** lag in Bremen die durchschnittliche Förderdauer bei Frauen im Zeitraum 2019 bis Februar 2024 bei 584 Tagen (19,57 Monate). In Bremerhaven betrug die durchschnittliche Förderdauer von Frauen 527 Tage (17,57 Monate).

Bei TaAM beträgt die Förderhöchstgrenze fünf Jahre. Die durchschnittliche Förderdauer betrug in Bremen 761 Tage (25,37 Monate) und in Bremerhaven 787 Tage (26,23 Monate).

Förderdauer von Frauen

	Durchschnittliche Förderdauer in Tagen* Bremen Stadt	Durchschnittliche Förderdauer in Tagen* Bremerhaven
EVL	584	527
TaAM	761	787

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit
 * Austritte von Teilnehmenden nach der abgeschlossenen Teilnahmedauer – Frauen

6. Stellen Sie bitte dar, in welchen Branchen, Firmen und Berufen mit welchen Tätigkeiten Frauen über Lohnkostenzuschüsse in EVL und TaAM im Land Bremen seit 2019 gefördert wurden.

Eine statische Auswertung von Branchen und Firmen, in denen Menschen eingestellt wurden, die mit Leistungen nach §§ 16e und 16i SGB II gefördert wurden, liegt nicht vor. Eine Übersicht

zu den Berufsgruppen, in denen eine Förderung erfolgte, ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Berufshauptgruppe 2010	Frauen			
	kumulierte Eintritte seit Projektbeginn bis Februar 2024			
	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen		Teilhabe am Arbeitsmarkt	
	Bremen, Stadt	Bremerhaven, Stadt	Bremen, Stadt	Bremerhaven, Stadt
Insgesamt	167	66	557	91
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	*	-	10	-
12 Gartenbauberufe, Floristik	3	3	15	10
22 Kunststoff- u. Holzherst.,-verarbeitung	-	-	4	*
23 Papier-,Druckberufe, tech.Mediengestalt.	7	-	*	-
24 Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	*	*	-	-
26 Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	-	*	*	-
27 Techn.Entwickl.Konstr.Produktionssteuer.	-	-	*	-
28 Textil- und Lederberufe	*	*	27	-
29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	13	3	35	6
32 Hoch- und Tiefbauberufe	*	-	*	-
33 (Innen-)Ausbauberufe	*	*	*	-
34 Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	-	6	10	*
42 Geologie-,Geografie-,Umweltschutzberufe	-	-	*	-
51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	9	*	14	6
52 Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	*	*	*	-
53 Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	4	-	15	-
54 Reinigungsberufe	3	*	4	8
61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	*	-	-	-
62 Verkaufsberufe	10	9	49	8
63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	7	8	53	3
71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	66	9	135	13
72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	*	-	-	-
73 Berufe in Recht und Verwaltung	5	-	10	-
81 Medizinische Gesundheitsberufe	3	*	5	-
82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	4	*	12	*
83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	19	17	143	32
84 Lehrende und ausbildende Berufe	*	-	*	-
91 Geistes-Gesellschafts-Wirtschaftswissen.	-	-	*	-
92 Werbung,Marketing,kaufm,red.Medienberufe	-	-	*	-
94 Darstellende, unterhaltende Berufe	*	-	*	-

Obwohl keine statistische Auswertung vorliegt, ist der überwiegende Anteil von geförderten Stellen nach § 16i SGB II in Bremen bei Beschäftigungsträgern bzw. gemeinnützigen Einrichtungen zu finden. Nach einer internen Auswertung des Jobcenters Bremen wurden mit Stand 31. Mai 2024 von 185 offenen Stellen 131 bei Beschäftigungsträgern bzw. gemeinnützigen Einrichtungen, 40 bei öffentlichen Arbeitgeber:innen und 14 bei privaten Arbeitgebe:innen angeboten. Bei EVL sind hingegen von 85 angemeldeten Stellen 66 bei Beschäftigungsträgern/gemeinnützigen Einrichtungen und 19 bei privaten Arbeitgeber:innen (Datenstand: 31.05.2024).

7. In wie vielen Betrieben wurden wie viele Frauen über EVL und TaAM seit 2019 gefördert? (Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Betrieb.)

Hierzu liegt keine statistische Auswertung vor.

8. Über wie viele Monate/Jahre wurden die geförderten Frauen mit Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber unterstützt? Auf welche Summe belaufen sich die Kosten im Land Bremen seit 2019 bis dato? (Kosten bitte getrennt nach Jahr, Jobcenter und Geschlechter der geförderten Personen aufschlüsseln.)

Die in der Antwort zu Frage 5 dargestellte Laufzeit der Förderung entspricht der Dauer der Förderung mit Lohnkostenzuschüssen.

Die Höhe der Kosten für die beiden Förderinstrumente im Land Bremen kann nicht geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt werden.

Kostenaufstellung für die Stadtgemeinde Bremen

Jahr	EGT in Tsd. EUR	EVL in Tsd. EUR	Anteil EVL am EGT in %	TaAM in Tsd. EUR	Anteil TaAM am EGT in %
2019	56.919	598	1,1	3.643	6,4
2020	71.395	2.567	3,6	10.260	14,4
2021	64.634	3.061	4,7	11.524	17,8
2022	67.480	2.573	3,8	10.945	16,2
2023	69.603	2.595	3,7	8.850	12,7
2024	65.741	2.680	4,0	8.642	12,3

Kostenaufstellung für die Stadtgemeinde Bremerhaven

Jahr	EGT in Tsd. EUR	EVL in Tsd. EUR	Anteil EVL am EGT in %	TaAM in Tsd. EUR	Anteil TaAM am EGT in %
2019	18.377	220	1,2	1.453	7,9
2020	16.803	768	4,6	2.747	16,3
2021	15.752	816	5,2	2.168	13,8
2022	16.574	1.179	7,1	1.159	7,0
2023	16.917	1.334	7,9	378	2,2
2024	16.032	750	6,4	262	1,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

9. Wie viele Förderungen von EVL und TaAM wurden im Land Bremen seit 2019 vorzeitig abgebrochen (von Seiten der Frauen, von Seiten der Betriebe, von Seiten der Jobcenter)? Stellen Sie zudem die Gründe von Abbrüchen dar.

Von den 168 in Bremen mit EVL geförderten Frauen haben bis Februar 2024 112 Frauen die Maßnahme beendet. 36 Frauen haben davon die Förderung vorzeitig abgebrochen (32,14 %).

Bis Februar 2024 haben in Bremerhaven von den 66 geförderten Frauen 40 die Förderung mit EVL beendet, bei 17 Frauen wurde die Maßnahme vorzeitig beendet (42,5 %).

Ausgewählte Gründe für Abbrüche bei EVL

Trägerschaft	insgesamt	Aufnahme svp. Beschäftigung	Über-/Unterforderung	Grund unbekannt	Sonstige Gründe
Stadt Bremen,	36	7	3	25	38
Bremerhaven	17	*	0	10	6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

Bisher haben von den 527 Frauen, die in Bremen mit TaAM gefördert wurden, 257 die Maßnahme beendet. 80 davon haben die Maßnahme vorzeitig beendet (31,13 %). In Bremerhaven haben von den 91 geförderten Frauen insgesamt 75 die Förderung beendet, davon haben 20 Frauen vorzeitig abgebrochen (26,67 %).

Ausgewählte Gründe für Abbrüche bei TaAM

Kostenträgerschaft	insgesamt	Aufnahme svp. Beschäftigung	Grund unbekannt	Sonstige Gründe
Bremen, Stadt	80	7	25	38
Bremerhaven, Stadt	20	*	10	6

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

Die Ursachen für die Abbrüche können statistisch nur bedingt ausgewertet werden, da die Erfassung lediglich in groben Kategorien erfasst wird. Eine detaillierte Dokumentation erfolgt in den Beratungsvermerken. Diese sind für eine statistische Auswertung nicht zugänglich.

10. Wie viele Frauen waren und sind während ihrer geförderten Anstellung seit 2019 bis dato in Teilzeit mit welchem Stundenkontingent beschäftigt, wie viele in Vollzeit? (Bitte aufschlüsseln nach Instrument und Jobcenter.)

Hierzu liegen keine statistischen Auswertungen vor.

11. Inwiefern werden flexible Arbeitszeitmodelle in den Förderinstrumenten berücksichtigt, um den Bedürfnissen von Frauen, insbesondere Alleinerziehenden, gerecht zu werden?

Nach dem Teilhabechancengesetz werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse sowohl in Voll- als auch in Teilzeit gefördert. Die Arbeitszeiten werden zwischen Bewerberin und Arbeitgeber:in verhandelt. Das Jobcenter hat auf die Gestaltung der individuellen Arbeitszeiten in der Regel keinen Einfluss und kann ausschließlich beratend tätig werden.

12. Wie vielen der in öffentlich geförderter Beschäftigung über EVL und TaAM unterstützten Frauen gelang in den Jahren seit 2019 bis dato aus der Maßnahme der Übergang in feste, nicht geförderte Beschäftigung? In welchen Branchen und Berufen gelang die Wiedereingliederung?

Nachfolgende Tabelle weist die Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen aus den Leistungen EVL und TaAM für den Zeitraum Januar 2019 bis August 2023 aus.

		EVL			TaAM		
		Aus- tritte	dar. 6 Monate nach Austritt		Austritte	dar. 6 Monate nach Austritt	
in sv-pfl. Be- schäftigung	Eingliede- rungs- quote		in sv-pfl. Be- schäftigung	Eingliede- rungs- quote			
Bre- men	2019	3	0	x	6	*	*
	2020	4	*	*	21	6	28,6%
	2021	43	17	39,5%	56	20	35,7%
	2022	45	22	48,9%	84	37	44,0%
	2023 ¹	23	12	52,2%	66	30	45,5%
Bre- mer- haven	2019	-	0	-	8	*	*
	2020	5	*	*	7	*	*
	2021	6	5	x	19	*	*
	2022	20	10	x	24	9	37,5%
	2023 ¹	13	6	x	17	8	x

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹Für 2023 ist der Zeitraum Januar bis August 2023 erfasst

*) Aus Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert. Diese Werte sind mit *gekennzeichnet.

x) Erst ab einer Mindestfallzahl kann diese Quote als repräsentative Messung angesehen werden. Je kleiner die Fallzahl (also die Zahl der betrachteten Austritte aus Maßnahmen) desto eher ist die Messung des Verbleibs und die berechnete Quote als rein zufälliges Resultat anzusehen, das weder etwas über Qualität der Förderung oder des Trägers noch über die Qualität der Arbeit der Agentur aussagt. Deswegen werden die Quoten zum Verbleib, bei denen weniger als 20 Austritte zu Grunde liegen, nicht ausgewiesen.

Über die Branchen und Berufe liegen keine statistischen Auswertungen vor.

13. Wie viele der seit 2019 über EVL und TaAM geförderten Frauen erhielten im Land Bremen ein begleitendes ganzheitliches Coaching während der Maßnahme? (Bitte auch hier nach Jahr und Zuständigkeit Jobcenter aufschlüsseln.)

Hierzu liegen keine statistischen Auswertungen vor.

14. Wenn Coaching begleitend lief, führen Sie hierzu bitte die Inhalte und die Art der Unterstützung aus – quantitativ wie qualitativ.

Die Problemlagen bzw. Rahmenbedingungen in der Gruppe der geförderten Frauen sind sehr unterschiedlich. Durch ein Coaching nach den §§ 16e und 16i SGB II sollen Teilnehmende eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung erhalten. Die geförderte Person wird arbeitgeberseitig hierfür in den ersten sechs Monaten (§ 16e SGB II) bzw. den ersten 12 Monaten (§ 16i SGB II) der Beschäftigung im angemessenen Umfang freigestellt.

Unter anderem können – je nach Bedarf – folgende Inhalte im Coaching einbezogen werden:

- Einbeziehung des persönlichen Umfeldes und der Bedarfsgemeinschaft in die Beratung und Betreuung der geförderten Person in Fragen, die eine Stabilisierung und Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses gefährden bzw. fördern,
- Alltagshilfen (zum Beispiel Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Geld, Erscheinungsbild),
- Hilfestellung bei der Inanspruchnahme kommunaler Eingliederungsleistungen (Schuldner:innen- und Suchtberatung, psychosoziale Betreuung, Kinderbetreuung, Pflege),
- Hilfestellung bei Behördengängen/Antragstellungen,
- Unterstützung von Bedarfsgemeinschaften mit Kindern bei der Inanspruchnahme von Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII),

- Obligatorisches Übergangsmanagement während der gesamten Dauer der Förderung nach § 16e SGB II bzw. § 16i SGB II bzw. rechtzeitig zum Ende des geförderten Beschäftigungsverhältnisses.

Ein wichtiger Bestandteil des Coachings ist die Bearbeitung von konkreten und arbeitsplatzbezogenen Anforderungen. Die Aufgaben der eingesetzten Coaches sind dabei auch auf die Unterstützung und Entlastung der Arbeitgeber:innen ausgerichtet. Da die Herausforderungen in den Arbeitsverhältnissen unterschiedlich sind und sich im Zeitverlauf verändern können, wird das Coaching flexibel ausgestaltet.

15. Inwiefern unterscheidet sich die Qualität und Intensität des Coachings für Frauen im Vergleich zu Männern? Gibt es spezifische Anpassungen im Coaching für Frauen, die Sorgearbeit leisten?

Das Coaching steht Männern und Frauen gleichermaßen offen. Inhalte, Umfang und Zeitraum der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung werden durch die zuständige Integrationsfachkraft bedarfsgerecht im Einzelfall zu Beginn der Betreuung festgelegt. Die Intensität und Inhalte der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung sowie die sich daraus ergebenden Betreuungsstunden sollen an die individuellen Bedarfe der Teilnehmer:innen und die im Förderverlauf zunehmende Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses angepasst werden.

16. Wie viele geförderte Frauen nahmen neben EVL und TaAM seit 2019 an Qualifizierungen und/oder Praktika bei anderen Arbeitgebern teil? Mit welchen Inhalten und welchem Erfolg?

In der Stadtgemeinde Bremen wurden nach einer internen Auswertung seit 2019 168 Teilnehmende mit einer Weiterbildung gefördert. Weitere Auswertungen liegen nicht vor.

17. Wie bewertet der Senat die Akteursebene „geförderte Frau“ hinsichtlich identifizierter Faktoren, die einer Aufnahme öffentlich geförderter Beschäftigung im Land Bremen zuträglich bzw. abträglich sind?

Die Problemlagen bzw. Rahmenbedingungen in der Gruppe der geförderten Frauen sind individuell. Finanzielle Anreize, eine Förderung mit Sprachkursen oder Qualifizierung sind der nachhaltigen Integration dienlich. Grundsätzlich ist ein individuelles Coaching oft ein probates Mittel der Vorbereitung auf den Beschäftigungsalltag.

Die Ungleichverteilung von Sorgearbeit in Kombination mit nicht bedarfsgerechter Kinderbetreuung benachteiligt Frauen strukturell und schränkt ihre Partizipationsmöglichkeiten an der geförderten Beschäftigung ein. Als abträglich werden von den Jobcentern im Land Bremen unzureichende Betreuungskapazitäten für Kinder insbesondere zu den Tagesrandzeiten benannt. Dadurch ist es für Menschen mit Kindern schwieriger, in Branchen zu arbeiten, die eine hohe Flexibilität in der Arbeitszeit voraussetzen (z.B. Pflege, Hotel- und Gastronomiegewerbe). Für Frauen aus anderen Herkunftsstaaten kann zusätzlich die fehlende Anerkennung von Zeugnissen und Abschlüssen hinderlich sein.

Ein im Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt (IAB) zur Evaluation des Teilhabechancengesetzes [Achatz u.a. (2024): *Evaluation des Teilhabechancengesetzes – Abschlussbericht; IAB-Forschungsbericht 4/2024.*] benannter Faktor trifft auch auf die bremischen Jobcenter zu: Es ist teilweise schwierig, förderfähige Frauen für Berufe zu interessieren, die eher Männern zugeschrieben werden, weil die Vorerfahrung, das Verständnis für diese Berufe und das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten fehlen. Damit verschließt sich den Frauen auch die Chance über die oft männerdominierten Helferbereiche der geförderten Beschäftigung Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

18. Wie bewertet der Senat die Akteursebene „Jobcenter“ hinsichtlich identifizierter Faktoren, die einer Aufnahme öffentlich geförderter Beschäftigung im Land Bremen zuträglich bzw. abträglich sind?

Für die Jobcenter steht die Integration in den ersten Arbeitsmarkt (oder Ausbildungsmarkt) im Fokus. Die Integrationsfachkräfte der Jobcenter erarbeiten gemeinsam mit den Kundinnen eine Strategie zur Integration in Arbeit oder Ausbildung, die idealerweise auch den individuellen Interessen, Kenntnissen und Fähigkeiten sowie bisherigen Tätigkeiten entspricht. Leistungen nach §§ 16e und 16i SGB II sind dabei ein probates Mittel für arbeitsmarktfremde Langzeit-arbeitslose bzw. Langzeitleistungsbeziehende.

Der IAB-Forschungsbericht zur Evaluation des Teilhabechancengesetzes führt aus, dass Sorgearbeit - auch in den Jobcentern - mehr den weiblichen Leistungsberechtigten zugeschrieben wird und sich daraus eine eingeschränkte Verfügbarkeit für die geförderte Beschäftigung nach § 16e und § 16i SGB II bzw. ableitet. Frauen mit kleinen Kindern, oder die pflegende Angehörige versorgen, müssen nach § 10 SGB II dem Arbeitsmarkt nicht umfänglich zur Verfügung stehen und geraten somit weniger in den Blick der Integrationsfachkräfte für Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung. Zudem werden für Leistungen nach § 16e SGB II (EVL) die Fördervoraussetzungen schwerer erfüllt, da die Zeiten der Arbeitslosigkeit aufgrund der Kinderbetreuung unterbrochen sind.

Kunden und Kundinnen, die Sorgearbeit leisten (überwiegend weibliche Leistungsempfängerinnen) und nach § 10 SGB II dem Arbeitsmarkt nicht voll zur Verfügung stehen (müssen), befinden sich nicht nur im Rahmen des Teilhabechancengesetzes, sondern in Hinblick auf alle Tätigkeiten der Jobcenter und Förderinstrumente im Fokus.

Neben der Tätigkeit der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) wurde in Bremerhaven zur Verbesserung der geschlechtergerechten Förderung z.B. „Expertinnen Für Alleinerziehende“ (EFA) installiert, die als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen und sich speziell den Themen Alleinerziehende, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauen widmen. In Bremen wurde das Team Frida! eingerichtet, das sich um die Bedarfe von Frauen und Alleinerziehenden kümmert. Das Jobcenter Bremen setzt zudem auch auf eine frühzeitige Beratung und Aktivierung von Frauen mit kleinen Kindern – auch im Rahmen der Zielvereinbarung zu einer gendergerechten Integrations- und Förderpolitik.

19. Wie bewertet der Senat die Akteursebene „Betrieb“ hinsichtlich identifizierter Faktoren, die einer Aufnahme öffentlich geförderter Beschäftigung im Land Bremen zuträglich bzw. abträglich sind?

Die Betriebe sind grundsätzlich Dreh- und Angelpunkt, da hier die Entscheidung für die Einstellung einer förderfähigen Person getroffen wird. Menschen, die nach §§ 16e und 16i SGB II gefördert werden können, bringen oft Vermittlungshemmnisse und erhebliche Leistungseinschränkungen mit.

Durch den Fachkräftemangel ist mittlerweile ein Umdenken in einigen Branchen in Hinblick auf die Einstellungsvoraussetzungen zu beobachten. Die Bereitschaft, Personen einzustellen, die nicht dem bisherigen Einstellungsschema entsprechen und sich unabhängig vom Geschlecht für die bestgeeignetste Person zu entscheiden, steigt zwar, ist aber stark vom Betrieb abhängig. Betriebe müssen vor allem bereit sein, Frauen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Entwicklungspotentiale einzustellen.

20. Welchen politischen Handlungsbedarf sieht der Senat in der Anpassung von Fördervoraussetzungen bei EVL und TaAM, um die Benachteiligung von Frauen bei öffentlich geförderter Beschäftigung und Wiedereingliederung in den Beruf aufzuheben?

Die arbeitspolitischen Instrumente nach § 16e SGB II (EVL) und § 16i SGB II (TaAM) wirken, wie die Studie des IAB eindrucksvoll belegt hat. Auch im Land Bremen konnten durch diese Instrumente seit 2019 insgesamt 2406 Förderungen realisiert werden und Menschen am Arbeitsmarkt partizipieren, die ohne diese Förderung kaum eine Chance auf eine reguläre Beschäftigung hätten. Bei beiden Instrumenten ist die Übernahme in eine nicht geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung signifikant.

Frauen partizipieren im Land Bremen jedoch - wie auch bundesweit - leider nicht gleichermaßen an den Instrumenten geförderter Beschäftigung EVL und TaAM. Dies trifft auch auf Menschen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit zu. Die Evaluation des IAB lässt den Schluss zu, dass diese Benachteiligung nicht originär in der Konstruktion der arbeitspolitischen Instrumente liegt. Es ist viel eher die strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die sich in der Verteilung des Instrumenteneinsatzes niederschlägt.

Um dies zu verändern, müsste stärker bei allen Akteur:innen – förderfähige Frauen, Arbeitgeber:innen und Jobcenter - drauf hingewirkt werden, Frauen für diese Leistung stärker in den Blick zu nehmen und Barrieren für die Zugänge zu frauenuntypischen Berufen abzubauen. Laut des IAB gehören dazu u.a. eine Sensibilisierung von Arbeitgeber:innen, die Schaffung flexibler Möglichkeiten der Kinderbetreuung, eine Unterstützung weiblicher Kandidat:innen, auf Wunsch in frauenuntypische Berufe zu gehen. So könne „*Öffentlich geförderte Beschäftigung im Rahmen des THCG* ein Baustein gesamtgesellschaftlicher Anstrengungen werden, um der mehrfachen Benachteiligung von Frauen durch Teilzeitarbeit, unbezahlter Sorgearbeit und geringer Entlohnung in typischen Frauenberufen entgegen zu wirken.“ (IAB-Forschungsbericht 4/2024, S. 40).

Allerdings kann diese Debatte nur sinnvoll geführt werden, wenn leistungsberechtigte Frauen (und Männer) die Möglichkeit einer Förderung überhaupt erhalten. Dafür ist ein auskömmliches Budget für die Eingliederungsleistungen der Jobcenter unabdingbar. Vor dem Hintergrund der Ausschöpfung des Eingliederungsbudgets im Jobcenter Bremen für 2024 sowie der zu erwartenden Budgetkürzungen für alle Jobcenter für das Jahr 2025 wird es voraussichtlich in der näheren Zukunft kaum Spielraum für neue Förderungen nach den oben beschriebenen Instrumenten geben.

Der Senat fürchtet, dass damit faktisch für viele seit langer Zeit arbeitssuchende Menschen in Bremen und Bremerhaven wichtige Instrumente für eine bedarfsgerechte Unterstützung wegfallen werden. Um der Gefahr eines längeren Verharrens in Arbeitslosigkeit, einer Verfestigung individueller Problemlagen sowie einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen entgegen zu wirken, wird es darauf ankommen, dass Integrationsfachkräfte weiterhin genügend Zeit für individuelle Betreuung und Beratung eingeräumt bekommen und es gelingt, auf Bundesebene einen hinreichend ausgestatteten Finanzrahmen für das Bürgergeld einzuplanen.

Beschlussempfehlung:

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Antwort des Senats auf die Kleine Anfrage Kenntnis.