

## **Kleine Anfrage**

**der Abg. Dr. Dorothea Kliche-Behnke SPD**

**und**

## **Antwort**

**des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration**

### **Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bereich des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration**

#### **Kleine Anfrage**

Ich frage die Landesregierung:

1. Für welche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen führt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration die alleinige Aufsicht bzw. Rechtsaufsicht?
2. Welche von den unter Frage 1 erfragten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen fallen unter den Geltungsbereich des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg?
3. Wie hoch ist bei den unter Frage 1 erfragten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen jeweils der Frauenanteil in hauptamtlichen Führungspositionen (Geschäftsführung oder ähnlichem) sowie in den Aufsichtsgremien (Verwaltungsrat oder ähnlichem)?
4. Welche eigenen Regelungen, Zielvereinbarungen oder Selbstvereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern gelten jeweils bei den unter Frage 1 erfragten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen gegebenenfalls zusätzlich zum Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg?
5. In welcher Weise hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in den unter Frage 1 erfragten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen seit dem Jahr 2016 konkret Einfluss genommen?

6. Wie hoch ist der Frauenanteil bei den Entsendungen in einzelne Gremien durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration nach § 13 Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg ggf. auch unter Berücksichtigung gemeinsamer Entsendungen mehrerer Ministerien?
7. Nach welchen Kriterien entscheidet die Landesregierung über die Entsendung der Vertreterin bzw. des Vertreters in ein Gremium (bitte detaillierte Auflistung der Kriterien und ihrer Gewichtung)?
8. Inwiefern ist es dem Sozialministerium möglich, bei den durch den Staatshaushaltsplan geförderten Institutionen, Organisationen oder Einrichtungen über die Förderbedingungen eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen zu erreichen, unter besonderer Darstellung, wie dies gegebenenfalls bereits praktiziert wird?
9. Wie bewertet die Landesregierung insgesamt den in den Antworten zu den Nummern 3 bis 8 dargestellten Sachverhalt?

21.3.2024

Dr. Kliche-Behnke SPD

#### Begründung

Die im Grundgesetz festgeschriebene Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist unmittelbar geltendes Recht – ebenso wie die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung und das Hinwirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile durch den Staat. Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg soll zum Abbau der Benachteiligungen beitragen. Diese Kleine Anfrage hat einerseits zum Ziel, die bisherige Umsetzung des Gesetzes im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration nachzuvollziehen. Andererseits gilt das Interesse auch der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Organisationen, welche nicht direkt bzw. noch nicht unter das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg fallen. Zudem soll mit der Kleinen Anfrage in Erfahrung gebracht werden, welche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen das Sozialministerium in diesem Bereich unternimmt.

Antwort\*)

Mit Schreiben vom 2. Mai 2024 Nr. 25Ref-0141.5-017/6479 beantwortet das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen die Kleine Anfrage wie folgt:

1. Für welche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen führt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration die alleinige Aufsicht bzw. Rechtsaufsicht?
2. Welche von den unter Frage 1 erfragten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen fallen unter den Geltungsbereich des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg?
3. Wie hoch ist bei den unter Frage 1 erfragten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen jeweils der Frauenanteil in hauptamtlichen Führungspositionen (Geschäftsführung oder ähnlichem) sowie in den Aufsichtsgremien (Verwaltungsrat oder ähnlichem)?

Die Ziffern 1, 2 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Im Folgenden werden die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen, für die das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration die alleinige Aufsicht bzw. Rechtsaufsicht führt und die unter den Geltungsbereich des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) fallen, mit den Angaben zum jeweiligen Frauenanteil in hauptamtlichen Führungspositionen sowie in den Aufsichtsgremien aufgeführt:

#### *Gründungsausschuss für eine Landespflegekammer Baden-Württemberg*

Der Frauenanteil des Vorstandes (Ehrenamtliche) beträgt 50 %.

#### *Stiftung für gesundheitliche Prävention Baden-Württemberg*

Die Geschäftsführung der Stiftung für gesundheitliche Prävention Baden-Württemberg und deren Stellvertretung ist an die Referatsleitung des Referats Grundsatz, Digitalisierung im Gesundheitswesen, Prävention und deren Stellvertretung gekoppelt. Diese Funktionen sind derzeit mit Frauen besetzt.

Die Vorstandsposten werden derzeit von Männern wahrgenommen, da sie ämtergebunden sind. Im Stiftungsrat vertritt Frau Ministerialdirektorin das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration und hat auch den Vorsitz inne. Der Frauenanteil im Stiftungsrat liegt bei 40 %.

#### *Zentren für Psychiatrie (ZfP)*

Drei der sieben Zentren für Psychiatrie (ZfP) werden von einer Frau als (Allein-)Geschäftsführerin geleitet. In drei der sieben Zentren für Psychiatrie (ZfP) beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat jeweils 50 %, in den übrigen vier ZfP jeweils 33 %.

Im Folgenden werden die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen, für die das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration die alleinige Aufsicht bzw. Rechtsaufsicht führt und die *nicht unter den Geltungsbereich* des ChancenG fallen, mit den Angaben zu jeweiligem Frauenanteil in hauptamtlichen Führungspositionen sowie in den Aufsichtsgremien aufgeführt:

---

\*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

<i>AOK BW</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	33,3 %
	über alle Führungsebenen:	50 %
	Ebene 1 (Geschäftsführungen, Unternehmensbereichs- und Stabsstellenleitungen):	28,9 %
	Ebene 2 (z. B. Geschäftsbereichsleitungen):	32,4 %
	Ebene 3 (z. B. KundenCenter-Leitungen):	38,9 %
	Ebene 4 (z. B. Teamleitungen):	62,9 %
	Verwaltungsrat:	46,7 %
 <i>Baden-württembergische Versorgungsanstalt für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte (BWVA) im Benehmen mit dem Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz</i>		
Frauenanteil	Geschäftsführung (Hauptamtliche):	0 %
	Vorsitz Verwaltungsrat:	100 %
	Verwaltungsrat:	33,3 %
	Vertreterversammlung:	46,7 %
 <i>BKK Landesverband Süd</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	100 %
	(Alleinvorständin [Frau] sowie ein Mann als Stv.)	
	Erste Ebene unter dem Vorstand:	28,5 %
	Ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats:	23,3 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	44,8 %
 <i>BKK Scheufelen</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	0 %
	(Alleinvorstand und ein Mann als Stv.)	
	Erste Führungsebene unter dem Vorstand:	50 %
	Ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats:	50 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	50 %
 <i>BKK MTU</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	0 %
	(Alleinvorstand und eine Frau als Stv.)	
	Ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats:	50 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	45 %
 <i>BKK Schwarzwald-Baar-Heuberg</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	0 %
	(Alleinvorstand und ein Mann als Stv.)	
	Erste Führungsebene unter dem Vorstand:	40 %
	Ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats:	50 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	50 %
 <i>BKK Rieker RICOSTA Weisser</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	0 %
	(Alleinvorstand und eine Frau als Stv.)	
	Ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats:	50 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	50 %
 <i>BKK Groz-Beckert</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	0 %
	(und ein Mann als Stv.)	
	Erste Führungsebene unter dem Vorstand:	50 %
	Ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats:	42,8 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	42,8 %

<i>BKK Voralb</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	0 %
	(Alleinvorstand sowie eine Frau als Stv.)	
	Erste Führungsebene unter dem Vorstand:	66,66 %
	Ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats:	45,45 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	36,36 %
<i>BKK MAHLE</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	100 %
	(Alleinvorstand und ein Mann als Stv.)	
	Erste Führungsebene unter dem Vorstand:	33,33 %
	Ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats:	50 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	41,6 %
<i>Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg</i>		
Frauenanteil	Geschäftsführung:	66,67 %
	Vorstand:	37,5 %
	Vertreterversammlung:	46,6 %
<i>Evangelische Diakoniekrankenhaus Freiburg i. Br.</i>		
Frauenanteil	hauptamtliche Führungspositionen:	14 %
	Aufsichtsgremien:	0 %
<i>Kassenzahnärztliche Vereinigung Baden-Württemberg</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	0 %
	Leitung der Niederlassungen:	40 %
	Vertreterversammlung:	44 %
	Landesbeirat der KZV BW:	62,5 %
	(Der Landesbeirat wird aus den Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der vier Bezirksgruppen in der Vertreterversammlung gebildet.)	
<i>Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	50 %
	Geschäftsführung:	50 %
	Vertreterversammlung:	32 %
	– davon bei den ärztlichen Mitgliedern:	31 %
	– davon bei den psychotherap. Mitgliedern:	40 %
<i>Landesärztekammer Baden-Württemberg</i>		
Frauenanteil	Geschäftsführung (Hauptamtliche)	45,0 %
	Vorstand:	45,4 %
	Vertreterversammlung:	42,7 %
<i>Landeszahnärztekammer Baden-Württemberg</i>		
Frauenanteil	Geschäftsführung (Hauptamtliche):	40,0 %
	Vorstand:	11,1 %
	Vertreterversammlung:	20,9 %
<i>Landesapothekerkammer Baden-Württemberg</i>		
Frauenanteil	Geschäftsführung (Hauptamtliche)	25,0 %
	Vorstand:	46,2 %
	Vertreterversammlung:	52,9 %
<i>Landespsychotherapeutenkammer Baden-Württemberg</i>		
Frauenanteil	Geschäftsführung (Hauptamtliche):	50,0 %
	Vorstand:	40,0 %
	Vertreterversammlung:	53,5 %

<i>Medizinischer Dienst Baden-Württemberg</i>		
Frauenanteil	Vorstand:	50 %
	Originäre Mitglieder des Verwaltungsrats:	52 %
	Stv. Mitglieder des Verwaltungsrats:	48 %
<i>Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW)</i>		
Frauenanteil	Geschäftsführung:	50 %
	Abteilungs- und Stabstellenleitung (incl. Stv.)	71 %
	Sachgebietsleitung	36 %
	Vertreterversammlung	43,75 %
	Vorstand	40 %
	Haushalts- und Finanzausschuss	37,5 %
	Präventionsausschuss	37,5 %
	Rentenausschüsse	40 %
	Widerspruchsausschüsse	55 %

*4. Welche eigenen Regelungen, Zielvereinbarungen oder Selbstvereinbarungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern gelten jeweils bei den unter Frage 1 erfragten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen gegebenenfalls zusätzlich zum Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg?*

Die Mitglieder der Vertreterversammlung der *Kammern* werden nach § 13 Absatz 1 Satz 1 HBKG von den wahlberechtigten Kammermitgliedern gewählt. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen für die Vertreterversammlung sollen nach § 13 Absatz 1 Satz 2 HBKG Frauen und Männer in gleicher Zahl berücksichtigt werden. Die Vertreterversammlung der *Kammern* wählt nach § 18 Absatz 2 Satz 1 HBKG die Mitglieder des Vorstands. Bei der Wahl des Kammervorstands sollen Frauen und Männer in gleicher Zahl berücksichtigt werden. Die Geschäftsführung wird vom Vorstand der *Kammern* bestellt.

Die Vertreterversammlung der *BWVA* besteht nach § 4 Absatz 1 Satz 1 VersAnstG aus Vertreterinnen und Vertretern der an der Versorgungsanstalt beteiligten *Kammern*. Die Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen *Kammern* werden unter Berücksichtigung der verschiedenartigen Teilnehmerbelange gewählt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden nach § 5 Absatz 1 Satz 1 VersAnstG von der Vertreterversammlung gewählt. Der Verwaltungsrat bestimmt die Geschäftsführung.

Das Ergebnis der vorgenannten Wahlen entzieht sich einer Einflussnahme durch Regelungen, Zielvereinbarungen oder Selbstvereinbarungen.

Für den *Gründungsausschuss für eine Landespflegekammer Baden-Württemberg* gilt § 6 Absatz 2 Nr. 3, § 17 Absatz 1 Satz 2 i. V. m. § 44 Absatz 2 Satz 4 und § 24 Absatz 2 Satz 2 i. V. m. § 44 Abs. 3 Satz 1 Landespflegekammergesetz Baden-Württemberg.

Die *Zentren für Psychiatrie (ZfP)* haben eine Vielzahl von internen Regelungen, Selbstvereinbarungen bzw. Dienstvereinbarungen zur Verbesserung der Chancengleichheit. Insbesondere gibt es zahlreiche Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die auch für Führungskräfte gelten (z. B. lebensphasen- und familienbezogen flexible Arbeitszeitmodelle, Sabbatical, Job-Sharing, Home Office, Kinder- und Ferienbetreuung), sowie Informations- und Beratungsangebote, Fortbildungen, Schulungen und Mentorenprogramme. Die Beauftragten für Chancengleichheit sind eingebunden. Auch bei der Personalakquise- und Entwicklung findet Chancengleichheit besondere Berücksichtigung.

Die *AOK Baden-Württemberg* fällt als Sozialversicherungsträger nach § 3 Abs. 1, Nr. 2 zwar nicht unter den Geltungsbereich des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg. Nach Auskunft der AOK Baden-Württemberg engagiert sie sich im Sinne dieses Gesetzes für die Verwirklichung von Chancengleichheit im Betrieb.

Dazu wurden bereits im Jahr 2011 entsprechende Strukturen geschaffen sowie das Programm „Frauen in Führung“ etabliert und bedarfsgerecht weiterentwickelt. Ziel ist, Frauen individuell zu fördern, insbesondere um Zugangs- und Aufstiegschancen zu verbessern und den Frauenanteil in Führungspositionen nachhaltig auszubauen. Ab diesem Zeitpunkt wurde ein quartalsweises Monitoring der Frauenanteile in Führungspositionen eingerichtet. Generell setzt die AOK Baden-Württemberg auf eine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalpolitik, die alle drei Jahre durch das Audit berufundfamilie zertifiziert wird. Daraus werden dann entsprechende Maßnahmen beteiligungsorientiert abgeleitet (letzte Zertifizierung 2023).

Seit der Basismessung im Jahr 2011 hat sich der Frauenanteil in Führungspositionen von 29,9 % auf jetzt 50,0 % gesteigert (Tendenz steigend). Der Anteil von Führungspositionen, die in Teilzeit ausgeübt werden, lag zum Stichtag 1. Januar 2024 bei 15,6 %.

Die wesentlichen Bestandteile, insbesondere des Programms „Frauen in Führung“, sind:

- geschlechtersensible Auswahlprozesse für Führungs- und herausgehobene Fachfunktionen, mit Berücksichtigung von Karriereelementen, insbesondere bei Elternaufgaben,
- persönliches Mentoringprogramm für Frauen ab der Teamleitungsfunktion, die sich über einen längeren Zeitraum an der Seite einer/eines erfahrenen Mentorin/Mentors persönlich weiterentwickeln wollen,
- Angebot und Unterstützung von Teilzeit und Jobsharing für Führungskräfte,
- zukünftige Erweiterung der Zielgruppe um herausgehobene Fachfunktionen,
- bedarfsorientierte Personalentwicklungsangebote,
- individuelles Management-Coaching für Führungskräfte,
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- umfangreiche Home-Office-Regelung.

Der Anteil der beschäftigten Frauen bei der *Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW)* beträgt seit mehreren Jahren über 55 %, derzeit 70 %.

Nach Auskunft der Unfallkasse Baden-Württemberg ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Beschäftigten ein zentrales Anliegen. Dafür setzt die UKBW auf ein breites Bündel an Angeboten – dazu zählen:

- Flexible Arbeitszeiten
- Flexible Regelungen zur Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung
- Möglichkeit zum mobilen Arbeiten

Diese Angebote stehen allen Führungskräften zur Verfügung. Die UKBW ist Trägerin des Zertifikats berufundfamilie.

Die Geschäftsführung und der Vorstand der *Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg* haben Ende 2008 beschlossen, die einschlägigen Vorschriften des Chancengleichheitsgesetzes des Landes Baden-Württemberg auf freiwilliger Basis bei der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg entsprechend anzuwenden.

Eine wesentliche Maßnahme zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne des Chancengleichheitsgesetzes ist die Erstellung eines Chancengleichheitsplanes. Seit 2022 gilt der Dritte Chancengleichheitsplan der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg. Er stellt ein Instrument der Personalplanung und -entwicklung dar und bildet die wesentliche Grundlage für eine längerfristige gezielte Förderung von Frauen in Funktionen, in denen sie bisher zu einem geringeren Anteil beschäftigt sind als Männer. Der Chancen-

gleichheitsplan soll gleichzeitig zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege beitragen.

Der *Medizinischer Dienst Baden-Württemberg* verpflichtet sich mit seiner Compliance-Leitlinie zum Thema „Soziales Arbeitsklima“. Die Dienstvereinbarung „Soziales Arbeitsklima“ schafft dabei die Grundlage für eine faire Zusammenarbeit unter den Geschlechtern. Dabei wird niemand insbesondere wegen seines Geschlechts diskriminiert. Bei Kenntnis von Diskriminierungen ist die/der Antidiskriminierungsbeauftragte des MD Baden-Württemberg unverzüglich zu unterrichten. Der MD Baden-Württemberg verpflichtet sich zur Chancengleichheit aller Beschäftigten.

Die Chancengleichheit von Männern und Frauen ist dem MD Baden-Württemberg nach eigener Auskunft sehr wichtig. Sowohl im Vorstand als auch bei der Besetzung des Verwaltungsrates kommt der MD Baden-Württemberg dieser Forderung nach.

Die *Kassenzahnärztliche Vereinigung Baden-Württemberg* hat sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in haupt- und ehrenamtlichen Führungspositionen zu erhöhen. Dies kommt bereits in einem seit der letzten Wahl deutlich höheren Frauenanteil in der Vertreterversammlung zum Ausdruck (zum Vergleich: In der Legislaturperiode 2017 bis 2022 waren lediglich 26 % Frauen vertreten).

Vor diesem Hintergrund ist die KZV BW bestrebt, insbesondere jüngere Zahnärztinnen gezielt für den Einstieg in professionspolitische Funktionen zu qualifizieren und individuell zu unterstützen.

Die Anliegen und die besondere Perspektive von Frauen im Berufsstand wie in der Selbstverwaltung werden überdies durch die Arbeit der „Vorstandsreferentin für Frauen und Angestellte“ gegenüber dem Vorstand vertreten. Gemäß Aufgabenbeschreibung soll sich diese Referentin mit der Repräsentanz von Frauen und Angestellten in der Standespolitik auseinandersetzen, mögliche Maßnahmen erörtern und im Ergebnis konkrete Vorschläge zu deren Beteiligung in der vertragszahnärztlichen Selbstverwaltung erarbeiten.

Bei der *Kassenärztliche Vereinigung Baden-Württemberg* wurden keine weiteren internen Regelungen in Ergänzung zur aktuellen Rechtsgrundlage nach den §§ 79 Absatz 4 Satz 1 und 80 SGB V getroffen.

*5. In welcher Weise hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in den unter Frage 1 erfragten Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen seit dem Jahr 2016 konkret Einfluss genommen?*

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration kann im Wege der Rechtsaufsicht weder Einfluss auf die Zusammensetzung der Organe der *Selbstverwaltungskörperschaften* der freien Berufe nehmen noch die Zusammensetzung der Geschäftsführung der Selbstverwaltungskörperschaften beeinflussen.

Bei der Bestellung der Geschäftsführungen in den *Zentren für Psychiatrie (ZfP)* sowie der der Geschäftsführung unmittelbar unterstellten Führungspositionen bestehen Einflussmöglichkeiten des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration über die Zustimmung der jeweiligen Aufsichtsräte, in die Mitglieder entsendet werden. Seit 2016 wurde in drei der sieben ZfP eine Frau zur (Allein-) Geschäftsführerin bestellt.

Wie in Ziffer 4 dargestellt, orientieren sich die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder sonstigen Organisationen und Einrichtungen gänzlich oder in Teilen an den Regelungen des ChancenG.



Der Public Corporate Governance Kodex des Landes Baden-Württemberg „richtet sich an Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts und Personengesellschaften, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist. Verfügt das Land nicht über eine Mehrheitsbeteiligung an einem Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des Privatrechts oder einer Personengesellschaft, hält aber mindestens einen Geschäftsanteil von 25 v. H., hat das Land darauf hinzuwirken, dass der Public Corporate Governance Kodex des Landes angewendet wird. [...] Der Public Corporate Governance Kodex des Landes richtet sich auch an Unternehmen in der Rechtsform einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen. [...]. Demnach gilt: „die Geschäftsleitung strebt bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen im Rahmen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine angemessene, d.h. in der Regel eine Berücksichtigung von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen an [...].“

*6. Wie hoch ist der Frauenanteil bei den Entsendungen in einzelne Gremien durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration nach § 13 Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg ggf. auch unter Berücksichtigung gemeinsamer Entsendungen mehrerer Ministerien?*

*7. Nach welchen Kriterien entscheidet die Landesregierung über die Entsendung der Vertreterin bzw. des Vertreters in ein Gremium (bitte detaillierte Auflistung der Kriterien und ihrer Gewichtung)?*

Die Ziffern 6 und 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Hausverfügung Gremienbesetzung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration von 2017 besagt: „Nach Artikel 3 Abs. 2 GG in Verbindung mit dem Demokratieprinzip haben Frauen und Männer das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen. Auf die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund sowie auf die Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen zielen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 AGG) und das Partizipations- und Integrationsgesetz des Landes Baden-Württemberg (§ 2 PartIntG). § 13 ChancenG und § 7 PartIntG konkretisieren diese Verfassungs- und Rechtsgrundsätze im Hinblick auf die Mitwirkung von Frauen und Männern sowie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in Gremien. [...] Gremien müssen ab dem 1. Januar 2017 zu einem Anteil von mindestens 40 % mit Frauen besetzt werden. Der Anwendungsbereich des § 13 ChancenG erstreckt sich auf Personen, bei denen dem Ministerium im Hinblick auf die Begründung ihrer Mitgliedschaft in einem Gremium ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht oder eine sonstige Einflussmöglichkeit zusteht. Ein Abweichen von der vorgeschriebenen Gremienbesetzung nach Maßgabe des ChancenG ist ausnahmsweise möglich, wenn besondere Gründe gemäß § 13 Abs. 5 vorliegen. Die Ausnahmeregelung trägt dem Umstand Rechnung, dass Fachabteilungen bzw. Fachreferate in einzelnen Gremien vertreten sind. Damit wird gewährleistet, dass die fachlichen Gesichtspunkte der Landesverwaltung in den Beratungen der Gremien zum Tragen kommen.“

In die Aufsichtsräte der sieben Zentren für Psychiatrie (ZfP) entsendet das Land je drei Mitglieder, darunter das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zwei und das Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg eines. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration entsendet in alle Aufsichtsräte der sieben Zentren für Psychiatrie (ZfP) je eine Frau und einen Mann. Das Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg entsendet in sechs Aufsichtsräte eine Frau und in einen Aufsichtsrat einen Mann. § 13 ChancenG wird beachtet.

Die Entsendung der dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zustehenden je zwei Mitglieder in die Aufsichtsräte der sieben Zentren für Psychiatrie (ZfP) erfolgt nach fachlichen Kriterien. Die Wahrnehmung beider Man-

date in allen ZiF ist an bestimmte Dienstposten geknüpft, die einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat haben. § 13 ChancenG wird beachtet.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration entsendet jeweils eine Vertretung in die Aufsichtsräte der vier Universitätsklinika, § 9 Absatz 3 Satz 1 UKG.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration entsendet in die Aufsichtsräte der Universitätsklinika Freiburg, Tübingen und Ulm jeweils eine Frau; das Mandat für die Universitätsklinik Heidelberg wird durch einen Mann wahrgenommen.

Die Entsendung der dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zustehenden Vertretungen in den Aufsichtsräten der Universitätsklinika erfolgt nach fachlichen Kriterien. Die Wahrnehmung des Mandats ist an bestimmte Dienstposten geknüpft, die einen fachlichen Bezug zum auszuübenden Mandat haben. § 13 ChancenG wird beachtet.

Der Vorstand der Unfallkasse Baden-Württemberg (UKBW) besteht aus einem Mann und zwei Frauen. Die Vertreterversammlung besteht aus vier Männern und sechs Frauen.

Das Gesetz enthält keinerlei Bestimmungen, wie die Auswahl der Vertreter des Landes als Arbeitgeber erfolgen soll. Diese erfolgt jedoch unter Einbeziehung aller Ressorts.

*8. Inwiefern ist es dem Sozialministerium möglich, bei den durch den Staatshaushaltsplan geförderten Institutionen, Organisationen oder Einrichtungen über die Förderbedingungen eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen zu erreichen, unter besonderer Darstellung, wie dies gegebenenfalls bereits praktiziert wird?*

Die Grundlagen zur Förderung und Vergabe liegen in der Wirtschaftlichkeit und Verhältnismäßigkeit, Aspekte der Qualität und der Innovation sowie soziale und umweltbezogene Aspekte. Einzelne Förderlinien/-programme beinhalten spezifische, auf Gleichstellung bezogene Kriterien, wie z. B. der ESF.

Die Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe von Frauen in Führungspositionen in vom Land geförderten Organisationen wäre landesweit zu regeln.

*9. Wie bewertet die Landesregierung insgesamt den in den Antworten zu den Nummern 3 bis 8 dargestellten Sachverhalt?*

Das Ziel der Landesregierung ist die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen. Das ChancenG hat in Umsetzung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes zum Ziel, die berufliche Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg weiter voranzubringen, die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Positionen zu verbessern sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbs-, Familien- oder Pflegeaufgaben zu vereinbaren. Im Mittelpunkt der Novellierung des ChancenG im Jahr 2016 standen die Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden ab 50 000 Einwohnenden, die Erweiterung des Geltungsbereichs, die Gremienbesetzung, sowie die Stärkung der Rechte der Beauftragten für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin.

Lucha

Minister für Soziales,  
Gesundheit und Integration