

## **Antrag**

**der Fraktion GRÜNE und  
der Fraktion der CDU**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Soziales und Integration**

### **Frauenpolitik in Baden-Württemberg**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. wie sie gleiche Aufstiegschancen für Frauen im Hinblick auf gleiche und gleichwertige Arbeit in den letzten Jahren vorangebracht hat und weiterhin voranbringen wird;
2. wie sie Entgeltgleichheit für Frauen im Hinblick auf gleiche und gleichwertige Arbeit in den letzten Jahren vorangebracht hat und weiterhin voranbringen wird;
3. welche Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen bereits in die Wege geleitet wurden und welche weiteren Maßnahmen ergriffen werden;
4. ob es bereits positive Erfahrungswerte bei den kommunalen Beauftragten für Chancengleichheit seit der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes am 17. Februar 2016 gibt;
5. welche Pläne sie für das Voranbringen einer verstärkten politischen Partizipation von Frauen verfolgt und unterstützt;
6. wie sie die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege fördert und weiter fördern wird;
7. welche Schritte sie eingeleitet hat und weiter einleiten wird, um eine angemessene Altersvorsorge für Frauen, die eine teilweise durch Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege unterbrochene Erwerbsbiografie haben, zu sichern;
8. welche Schritte sie eingeleitet hat und weiter einleiten wird, um Altersarmut von Frauen langfristig zu vermeiden;

Eingegangen: 08.02.2017/Ausgegeben: 06.03.2017

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet  
abrufbar unter: [www.landtag-bw.de/Dokumente](http://www.landtag-bw.de/Dokumente)*

*Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.*

9. welche Maßnahmen sie bereits ergriffen hat und weiter ergreifen wird, um Frauen vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen;
10. welche Maßnahmen sie bereits ergriffen hat und weiter ergreifen wird, um speziell geflüchtete Frauen und Migrantinnen vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen.

08. 02. 2017

Andreas Schwarz, Poreski, Wehinger  
und Fraktion

Dr. Reinhart, Teufel, Neumann  
und Fraktion

### Begründung

Gleiche Verwirklichungschancen in allen politischen, beruflichen und gesellschaftlichen Bereichen sind Ausdruck einer modernen, demokratischen und freiheitlichen Gesellschaft. Geschlechtergerechtigkeit muss daher Grundlage aller Anstrengungen in allen Politikfeldern sein. Wir brauchen für Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche politische und gesellschaftliche Modelle, weswegen wir uns dafür einsetzen, noch bestehende Hürden bei ihrer Gleichstellung abzubauen. Wir sehen Baden-Württemberg hier auf einem guten Weg, gleichwohl verfolgen wir mit Nachdruck unsere gleichstellungs- und frauenpolitischen Ziele. Dieser Berichts Antrag soll daher einen Überblick geben, welche Fortschritte in den Bereichen Partizipation, Erwerbstätigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bei der Prävention von Gewalt gegen Frauen bereits gemacht wurden und welche weiteren Schritte sich daraus für die politische Arbeit ergeben, um eine geschlechtergerechte Zukunft zu ermöglichen.

### Stellungnahme

Mit Schreiben vom 2. März 2017 Nr. 4-0141.5/18 nimmt das Ministerium für Soziales und Integration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau sowie dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,*

- 1. wie sie gleiche Aufstiegschancen für Frauen im Hinblick auf gleiche und gleichwertige Arbeit in den letzten Jahren vorangebracht hat und weiterhin voranbringen wird;*

Die Landesregierung engagiert sich in besonderem Maße, um die im Grundgesetz vorgegebenen Zielsetzungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit in allen Lebenslagen voranzubringen. Dazu zählen insbesondere auch der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ und das Grundprinzip, Führungspositionen einzig auf der Grundlage von Eignung und Befähigung zu vergeben. Frauen werden gezielt ermutigt, sich auch für Führungs- und Spitzenpositionen zu bewerben. Der im September 2015 letztmals vorgelegte Bilanzbericht der Landesregierung zum Chancengleichheitsgesetz (Drucksache 15/7380) hat deutlich gemacht, dass sich der Anteil von Frauen in Führungs- und Spitzenpositionen über die Jahre kontinuierlich verbessert hat, wenngleich noch immer Defizite bestehen und der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen nach wie vor nicht ihrem Anteil an

der Gesamtbevölkerung bzw. ihrem Anteil an der Gesamtzahl aller Beschäftigten entspricht.

Die Ursachen, die Frauen an der Wahrnehmung von Führungspositionen und Aufstiegschancen allgemein hindert, sind vielfältig. Als Gründe werden immer wieder das Fehlen von passgenauen Kinderbetreuungsmöglichkeiten genannt, das Fehlen von flexiblen, auf die Bedürfnisse von Familien und Pflegenden zugeschnittenen Arbeitszeitmodelle, die relative Benachteiligung von Berufen im Gesundheits- und Pflegebereich gegenüber jenen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich oder auch die relative Benachteiligung von Menschen, die keiner Vollzeittätigkeit nachgehen oder nur eine abgebrochene Berufsausbildung vorweisen können.

Die Landesregierung hat in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten Maßnahmen in allen angeführten Bereichen initiiert und auf den Weg gebracht. So wurden die Kinderbetreuung einschließlich der Betreuung an Ganztageschulen massiv ausgebaut und die Arbeitszeiten in erheblichem Maße flexibilisiert, um Arbeit und Sorgearbeit gleichermaßen und parallel zu ermöglichen. Teilzeit- und Telearbeitszeitmodelle wurden entwickelt und erfolgreich umgesetzt. Maßnahmen, bei denen bundesgesetzliche Regelungen erforderlich waren, etwa die Einführung der „Quote“ oder das derzeit im Gesetzgebungsverfahren befindliche Lohntransparenzgesetz, wurden von der Landesregierung von Anfang an befürwortet und unterstützt.

Im Folgenden werden exemplarisch drei wichtige politische Handlungsfelder dargestellt, die darauf zielen, die Aufstiegschancen von Frauen im Hinblick auf gleiche und gleichwertige Arbeit zu verbessern:

#### MINT-Berufe und Programme

Ungeachtet dessen gibt es auch in Baden-Württemberg Bereiche, in denen weitere Anstrengungen erforderlich sind. Die Wirtschaft des Landes ist geprägt von klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) der Automobilindustrie, der Automobilzuliefererindustrie des Maschinenbaus, der Elektrotechnischen Industrie und anderer Unternehmen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (MINT-Berufe). Gerade in diesen zukunftssicheren, zumeist auch gut bezahlten Tätigkeiten sind Frauen nach wie vor zum Teil stark unterrepräsentiert. Baden-Württemberg hat zudem den bundesweit höchsten Anteil an MINT-Beschäftigten und auch künftig den höchsten Bedarf an MINT-Fachkräften. MINT-Fachkräfte sind ein zentraler Erfolgsfaktor für Digitalisierung und Wirtschaft 4.0. Die Erschließung aller Begabungspotenziale und die Sicherung von MINT-Fachkräften hat daher oberste Priorität für den Wirtschaftsstandort. Ein großes noch unerschlossenes Fachkräftepotenzial im technischen Bereich gibt es vor allem bei Frauen.

Um das Fachkräftepotenzial von Frauen stärker als bisher auszuschöpfen und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbs- und Familienleben zu gewährleisten, müssen daher die relevanten Maßnahmen insbesondere auch auf die Gewinnung von mehr Frauen für MINT-Berufe, die Reduzierung des Berufsausstiegs, die Erleichterung des Wiedereinstiegs, die dauerhafte und möglichst vollzeitnahe Tätigkeit in qualifizierten Fach- und Führungspositionen ausgerichtet sein.

Um diese Ziele zu erreichen hat die Landesregierung von Baden-Württemberg bereits 2010 die Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ ins Leben gerufen. Mehr Frauen sollten dadurch für eine Ausbildung bzw. ein Studium oder einen Beruf in den Arbeitsbereichen rund um Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik gewonnen werden.

Mit dem Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ hat die Landesregierung bereits 2011 ein landesweites Bündnis mit Partnern aus Arbeitgeber-, Berufs- und Branchenverbänden, Gewerkschaften, Frauennetzwerken, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Stiftungen, den Kontaktstellen Frau und Beruf und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit geschlossen. Mittlerweile zählen 52 Partner zu diesem Bündnis.

Der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen und den Absolventinnen in MINT-Studiengängen stieg 2014 auf 29,1 Prozent bzw. 28 Prozent. Allerdings stagniert

er in der dualen technischen Ausbildung bei knapp über 10,4 Prozent und nach wie vor besteht insgesamt eine signifikante Abbruchrate. Um eine nachhaltige und dauerhafte Erhöhung zu erreichen, sind daher auch weiterhin langfristige und nachhaltige Konzepte erforderlich.

Seit 2015/16 erfolgen daher die Fortführung, der Ausbau und die Verstärkung der Landesinitiative und des Bündnisses als landesweite Dachmarke. 2017 und 2018 wird die Zusammenarbeit mit Unternehmen in Baden-Württemberg auf Basis eines neuen Beteiligungsprogramms für Frauen in MINT-Berufen unter dem Dach der Landesinitiative weiter ausgebaut.

#### Vollzeitnahe Beschäftigung

Im Vergleich zu ihren männlichen Arbeitskollegen sind Frauen nach wie vor beim Anteil an Vollzeittätigkeiten bzw. an den sogenannten „vollzeitnahen Beschäftigungen“ unterrepräsentiert. Frauen arbeiten noch sehr oft in geringfügiger Beschäftigung oder in Teilzeitbeschäftigung. In beiden Bereichen sind die Aufstiegschancen zum Teil deutlich schlechter als in Vollzeitbeschäftigungen. Der Ausweitung der durchschnittlichen Arbeitszeit bei Frauen und der Erhöhung der Beschäftigungsquote kommt bei der Förderung der Aufstiegschancen gleichfalls eine wichtige Rolle zu. Zwar hat sich die Beschäftigungsquote von Frauen in den letzten zehn Jahren um 9,4 Prozentpunkte erhöht und lag in Baden-Württemberg im Jahr 2015 bei 54,4 Prozent (Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Sie ist damit aber immer noch knapp zehn Prozentpunkte geringer als die der Männer. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit umfasste in 2015 bei den Frauen aufgrund des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung lediglich 29,1 Stunden, bei den Männern hingegen 39,3 Stunden.

Um die Beschäftigungsquote nachhaltig zu erhöhen gibt es bereits seit 2013 die Initiative „Vollzeitnahe Beschäftigung“ des Wirtschaftsministeriums zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit und den Mitgliedern des Forum Chancengleichheit unter dem Dach der „Fachkräfteallianz Baden-Württemberg“. Ziel der Initiative ist es, Beschäftigte und Unternehmen in Baden-Württemberg über die Chancen einer vollzeitnahen Beschäftigung zu informieren und Anstöße für mehr vollzeitnahe Arbeitszeit- und Organisationsmodelle zu geben.

#### Teilzeitausbildung

Der Einstieg in die Arbeitswelt und erst recht der spätere Aufstieg von Frauen in Führungspositionen hängt maßgeblich von einer guten Ausbildungsgrundlage ab. Eine qualifizierte, zukunftssichere Berufsausbildung ist ein guter Ausgangspunkt für den beruflichen Aufstieg. Die Landesregierung sieht es als ihre Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, die möglichst allen jungen Menschen eine Berufsausbildung ermöglichen. Für junge Mütter stellt hier die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung eine besondere Chance dar, Ausbildung und Familie zu vereinbaren. Unter den 874 Teilzeitauszubildenden im Jahr 2015 in Baden-Württemberg waren 842 Frauen und 32 Männer.

Das Land unterstützt die Teilzeitausbildung durch verschiedene Maßnahmen: Hervorzuheben ist hier insbesondere das ESF-Förderprogramm zur Förderung von Teilzeitausbildungen, das in 23 Stadt- und Landkreisen umgesetzt wird. Im Zeitraum von 2015 bis 2017 stehen dafür 3,7 Mio. Euro an ESF-Mitteln und 0,6 Mio. Euro an Landesmitteln zur Verfügung. Bis zum Ende des Bewilligungszeitraums werden voraussichtlich rund 1.000 alleinerziehende Frauen die Beratungs- und Unterstützungsangebote des Förderprogramms in Anspruch genommen haben. Eine Neuauflage des Förderprogramms ist vorgesehen.

Die Landesregierung fördert außerdem das Netzwerk Teilzeitausbildung. Dessen Ziel ist es, landesweit über die häufig noch nicht bekannte Möglichkeit der Teilzeitausbildung zu informieren und über ein breites Bündnis von Partnerinnen und Partnern aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Öffentlichkeit die Umsetzung zu fördern.

Um die Möglichkeit der Teilzeitausbildung noch bekannter zu machen, haben die Partner des Ausbildungsbündnisses nach Diskussion mit dem Netzwerk Teilzeit-

ausbildung am 14. November 2016 eine Erklärung verabschiedet. Vereinbart wurden noch bessere Informationen für die Betriebe und potenziellen Auszubildenden über die Chancen einer Teilzeitausbildung. Hierbei sollen insbesondere auch die vom Land geförderten Berufswerberinnen und Berufswerber in Bezug auf Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern aktiv werden.

#### Weitere Maßnahmen

Darüber hinaus wird die Gleichstellung von Frauen in der Berufs- und Arbeitswelt von der Landesregierung durch weitere Initiativen, Maßnahmen und Projekte unterstützt. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“. Seit dem Bestehen des Programms von 1994 bis 2016 hat das Land die Kontaktstellen mit rund 19,5 Mio. Euro gefördert. Ziele des Landesprogramms sind:

- die Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen für die Wirtschaft,
- die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben,
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Um diese Ziele zu erreichen, beraten die 12 Kontaktstellen Frau und Beruf an regionalen Standorten in Baden-Württemberg Frauen aller Altersgruppen rund um alle beruflichen Fragen. Sie arbeiten dabei eng mit Wirtschaftsorganisationen, Weiterbildungsträgern, Arbeitsagenturen und Unternehmen zusammen. Die Fördermittel für den regionalen und qualitativen Ausbau der Kontaktstellen wurden ab 2016 von 1,1 Mio. Euro auf 2,4 Mio. Euro wesentlich erhöht.

Eine weitere zentrale Maßnahme auf dem Weg zur Gleichstellung sind auch die seit 2005 jährlich durchgeführten Frauenwirtschaftstage. Ziel ist es, die Bedeutung von qualifizierten Frauen für die Wirtschaft sowie die Chancen für Frauen in der modernen Arbeitswelt in den Fokus zu rücken und Perspektiven aufzuzeigen. Mehr als 1.200 regionale Veranstaltungen wurden seit 2005 durchgeführt. Die 13. Frauenwirtschaftstage vom 19. bis 21. Oktober 2017 werden unter dem Schwerpunktthema „Chancen für Frauen in der digitalen Arbeitswelt“ stehen.

Unter dem Aspekt der Frauenförderung hat sich die Landesregierung insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs und die Schaffung verlässlicher Karriereperspektiven eingesetzt und für dessen Förderung neue Möglichkeiten eröffnet. Neben der Implementierung eines echten *tenure tracks* im Rahmen der Novellierung des Landeshochschulgesetzes (LHG) hat sich die Landesregierung dafür eingesetzt, dass zukünftig die Ausrichtung von Befristungen am Qualifikationsprojekt als Regelfall und der Abschluss von Verträgen mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren künftig nur noch in begründeten Ausnahmefällen möglich ist. Außerdem sieht der Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“ Personalentwicklungskonzepte vor, die u. a. auch die Gleichstellung berücksichtigen. Über die Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen bis 2020 um 2,2 Milliarden Euro können verlässlichere Beschäftigungsperspektiven, auch für Frauen, geschaffen werden.

*2. wie sie Entgeltgleichheit für Frauen im Hinblick auf gleiche und gleichwertige Arbeit in den letzten Jahren vorangebracht hat und weiterhin voranbringen wird;*

Die Löhne für gleiche oder gleichwertige Arbeit sind in der Bundesrepublik nach wie vor unterschiedlich. Das hat eine ganze Reihe von Gründen, die nachfolgend kurz beschrieben werden:

In Baden-Württemberg betrug nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2015 die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, rund 26 Prozent. Hinter dieser sogenannten „unbereinigten“ Entgeltlücke stehen überwiegend strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Insbesondere bewirken eine geschlechtsspezifische Berufswahl, eine geringere Präsenz von Frauen in Führungspositionen, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und

länger andauernde Teilzeittätigkeit sowie nicht zuletzt die traditionell schlechtere Bezahlung von sogenannten typischen Frauenberufen unterschiedliche durchschnittliche Entgelte von Frauen und Männern. Im Gegensatz zur „unbereinigten Lohnlücke“ beschreibt die „bereinigte Lohnlücke“ die Entgeltungleichheit bei gleichen Voraussetzungen und Leistungen. Landesspezifische Daten zur „bereinigten Lohnlücke“ werden vom Statistischen Bundesamt derzeit nicht berechnet. Bundesweit lag die „bereinigte Lohnlücke“ nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2010 bei höchstens 7 Prozent.

Angesichts der Tatsache, dass ein Großteil der Unternehmen national bzw. international tätig ist und Mitarbeitende nicht nur in einem Bundesland beschäftigt sind, müssen Maßnahmen zur Bekämpfung des Gender Pay Gaps auf Bundesebene ansetzen.

Die Landesregierung hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen unterstützt, um dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zum Durchbruch zu verhelfen. Dazu zählt auch die aktive Mitarbeit an einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe der GFMK, die sich unter Einbeziehung zahlreicher Expertinnen und Experten über einen Zeitraum von rd. 18 Monaten mit der Thematik befasst hat.

Der jüngst vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zur Förderung der Entgeltgleichheit vorgelegte Gesetzentwurf, der sich derzeit noch im Gesetzgebungsverfahren befindet, greift z. T. auch auf die Vorarbeiten dieser Bund-Länder-Arbeitsgruppe zurück.

Die Landesregierung wird im aktuellen Gesetzgebungsverfahren in geeigneter Weise, so etwa über den Bundesrat, ihre Überlegungen zur Durchsetzung der Lohntransparenz und Lohngerechtigkeit, einbringen.

Die unter 1. angeführten strukturellen Maßnahmen im Bereich Wissenschaft, Forschung und Kunst werden durch personenbezogene Programme, die Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen unterstützen, ergänzt. Bestehende Programme wurden seit 2011 evaluiert und auf ihre Passgenauigkeit hin untersucht. In ihrer Struktur und ihren Förderbedingungen wurden sie in der Folge modifiziert. So wurde das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm, das Wissenschaftlerinnen mit Kind auf ihrem Weg zur Professur unterstützt, von einem reinen Stipendienprogramm in ein Förderprogramm für Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt. Das durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierte Margarete von Wrangell-Programm unterstützt ebenfalls durch Förderung eines Beschäftigungsverhältnisses Habilitationen von Frauen i. d. R. für die Dauer von bis zu drei Jahren. Mit beiden Programmen wird erreicht, dass junge Wissenschaftlerinnen während ihres wissenschaftlichen Qualifizierungsprojekts an eine Hochschule oder Forschungseinrichtung angebunden sind, hier Lehr- und Forschungserfahrung sammeln können und durch die Berufstätigkeit ihre soziale Absicherung verbessert wird.

*3. welche Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen bereits in die Wege geleitet wurden und welche weiteren Maßnahmen ergriffen werden;*

Die Landesregierung begrüßt die vom Bundesgesetzgeber eingeführte Quote für Aufsichtsräte. Grundlage dieser Regelungen ist das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“, das am 1. Mai 2015 in Kraft getreten ist und seit dem 1. Januar 2016 gilt. Ziel des Gesetzes war und ist es, den Anteil von Frauen an Führungspositionen signifikant zu verbessern und letztlich eine Geschlechterparität herzustellen.

Die Landesregierung unterstützt und fördert neben den bundesgesetzlichen Regelungen bereits seit längerem verschiedene außergesetzliche Maßnahmen und Projekte, um Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. So hat die Landesregierung im Rahmen des Programmes „Spitzenfrauen – Wege ganz nach oben“ Vorhaben angestoßen, die diesem Ziel dienen:

Vom Juli 2010 bis Dezember 2014 wurde das Projekt sowohl aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) – mit rund 696.000 Euro – als auch aus Landesmitteln – mit rund 174.000 Euro – gefördert. Im Februar 2011 startete das zugehörige Webportal, im Herbst 2013 kam eine speziell entwickelte Datenbank hinzu.

Seit April 2015 und noch bis März 2018 wird das weiterentwickelte Projekt „Frauenkarrieren und innovative Unternehmenskulturen – Spitzenfrauen“ ebenfalls aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mit rund 498.000 Euro und aus Landesmitteln mit rund 125.000 Euro gefördert werden. Der Zielerreichung dient neben dem Webportal und der Datenbank ein Bündel an Maßnahmen, darunter E-Learning-Module, Mentoring-Angebote (auch für Frauen mit Migrationshintergrund), Qualifizierungsveranstaltungen und Netzwerkveranstaltungen zur Bildung von Communities.

Weitere Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen liegen in den Förderansätzen zur unternehmerischen Selbständigkeit von Frauen. Diese Programme fokussieren auf ein diversifiziertes Angebot zur Information, Beratung, Weiterbildung, Finanzierung und Vernetzung, die auch themen- und branchenspezifische Maßnahmen umfassen, beispielsweise im Bereich der Unternehmensnachfolge oder im Bereich „Chefinnen im Handwerk“.

Mit dem niedrighschwelligem System der baden-württembergischen Beratungsgutscheine können sich Gründerinnen an sieben Beratungsdienste zur Gründungsunterstützung wenden. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Schaffung von regionalen Strukturen, um Gründerinnen und Unternehmerinnen vor Ort Zugang zu geeigneter Expertise zu ermöglichen. Für die Zielgruppe gibt es in Baden-Württemberg 80 Anlaufstellen zur Erst- und Orientierungsberatung, über 200 Expertinnen und Experten zur vertieften Fachberatung und dem erforderlichen Branchen-Know-how sowie rund 60 Gründerinnen- und Unternehmerinnen-Netzwerke.

Neben den Programmen im Bereich der Wirtschaft werden auch Projekte und Veranstaltungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst durchgeführt. So führt das beim Statistischen Landesamt angesiedelte Kompetenzzentrum Arbeit • Diversität bereits seit längerem speziell entwickelte und erprobte Programme, vor allem das sogenannte „BW-Forum“ durch. Das Forum bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit zum intensiven Austausch zu Zukunftsthemen der öffentlichen Personalpolitik, wie z. B. Attraktivität des Öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber, Chancengleichheit, Diversity-Management, kulturelle Sensibilität & Integration, Vereinbarkeit von Beruf, Familie & Pflege, strategische Personalarbeit & Gesundheitsförderung, gute Führung und Kommunikation.

Einzelne Veranstaltungen des Forums wurden speziell für die Anliegen und Zielsetzungen weiblicher Beschäftigter entwickelt. Sie stellen insofern einen weiteren Baustein aller Maßnahmen zur Förderung von Frauen und deren Qualifizierung für Führungspositionen dar.

Neben dem genannten Brigitte-Schlieben-Lange- und Margarete von Wrangell-Programm gibt es weitere Maßnahmen zur Stärkung von Frauen auf wissenschaftlichen Leitungspositionen: Das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm hilft insbesondere promovierten Frauen, die Lehrerfahrungen zu erwerben, die sie benötigen, um Professorin an der Dualen Hochschule, einer Hochschule für angewandte Wissenschaften oder an Kunst- und Musikhochschulen werden zu können. Mit dem Professorinnenprogramm erhöht das Land gemeinsam mit dem Bund die Anzahl von Professorinnen und stärkt Gleichstellungsstrukturen an Hochschulen.

Zusätzlich unterstützen die Mentoringprogramme MuT (Mentoring und Training) und das durch den ESF geförderte CoMenT-Programm (Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme für mehr Frauen in Führungspositionen) Frauen in der Wissenschaft bei ihrer gezielten Karriereplanung. Um den Frauenanteil in Hochschulgremien zu erhöhen, sieht das Landeshochschulgesetz eine 40-prozentige Mindestbeteiligung von Frauen in Hochschulräten vor.

*4. ob es bereits positive Erfahrungswerte bei den kommunalen Beauftragten für Chancengleichheit seit der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes am 17. Februar 2016 gibt;*

Das Chancengleichheitsgesetz, welches am 27. Februar 2016 in Kraft getreten ist, schreibt erstmals die Bestellung von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Stadt- und Landkreisen sowie den Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 gesetzlich vor.

Im Kalenderjahr 2016 sind insgesamt 26 Anträge zur Kostenerstattung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte bei den Stadt- und Landkreisen sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 beim Ministerium für Soziales und Integration eingegangen. Mit Blick auf die bisherigen Anträge für das Kalenderjahr 2017 sind nunmehr bereits sechs kommunale Gleichstellungsbeauftragte aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung installiert worden. Das Chancengleichheitsgesetz schreibt die Bestellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten vor. Es ist davon auszugehen, dass alle Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 dieser Verpflichtung tatsächlich bis zum Ablauf der einjährigen Übergangsfrist nachkommen werden.

Darüber hinaus wird seitens der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Novellierung, insbesondere die gesetzliche Verankerung ihres Amtes, positiv bewertet. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten hat damit insgesamt eine Aufwertung erfahren und ihre Position gestärkt.

*5. welche Pläne sie für das Voranbringen einer verstärkten politischen Partizipation von Frauen verfolgt und unterstützt;*

Bereits seit längerem beschäftigt sich die Sozialforschung auch mit der Frage, warum vergleichsweise wenige Frauen bereit sind, politische Ämter und politische Ehrenämter zu übernehmen, oder, allgemeiner formuliert: warum verhältnismäßig wenige Frauen bereit sind, an Formen der politischen Partizipation teilzunehmen.

Die Ergebnisse und Diagnosen sowie die daraus abgeleiteten Empfehlungen sind höchst unterschiedlich. Einigkeit besteht allerdings darin, dass es keine monokausale Antwort gibt. Vielmehr wird ein Bündel von Ursachen und Gründen verantwortlich gemacht. Eine Ursache wird z. B. darin gesehen, dass Frauen während der Familienphase, nach wie vor die Hauptlast bei der Bewältigung der Sorgearbeit tragen. Das schränkt das frei verfügbare Zeitbudget deutlich ein.

Aus der Forschung um die Wirksamkeit von Frauenquoten ist zudem bekannt, dass es eines „Schwellenwertes“ bedarf, der erreicht sein sollte, damit Frauen sich in einer männlich dominierten Umgebung nicht mehr als „Minderheit“ fühlen. Dieser Wert liegt bei ca. 30 Prozent. Da viele politische Gremien diesen Wert nicht erreichen, ist es denkbar, dass Frauen bereits im Vorfeld davor zurückschrecken, sich als „Einzelkämpferin“ in ein solches Gremium einzureihen.

Gleichwohl misst die Landesregierung der politischen Partizipation von Frauen auf allen Ebenen, sowohl im Ehrenamt als auch in honorierten Ämtern und Funktionen, große Bedeutung zu.

Erfreulicherweise ist der Anteil der gewählten Frauen bei den vergangenen Kommunalwahlen kontinuierlich angestiegen. Es gilt nun zu beobachten, ob dieser Aufwärtstrend sich bei den 2019 anstehenden Kommunalwahlen weiter fortsetzt. Die Landesregierung unterstützt verschiedene Maßnahmen und Projekte zur Förderung der politischen Partizipation von Frauen, die im Nachfolgenden exemplarisch dargestellt werden:

Ein wichtiger Akteur bei der Förderung der politischen Beteiligung von Frauen und ihrer Qualifizierung für das zivilgesellschaftliche Engagement ist der vom Land mit rd. 117.000 Euro pro Jahr geförderte Landesfrauenrat (LFR). Bereits seit längerem setzt sich der LFR für ein verstärktes politisches Engagement von Frauen ein und hat dafür verschiedene Kampagnen, Maßnahmen und Projekte im parlamentarischen Raum, aber auch in der Zivilgesellschaft insgesamt entwickelt und durchgeführt.

Daneben kooperiert der LFR regelmäßig mit der Landeszentrale für politische Bildung (LpB). Im Rahmen von Seminaren, Workshops, Online-Kursen, Podiumsgesprächen, Vorträgen, Fachtagen, Bildungsreisen, Publikationen und Internet-Dossiers wird dabei eine große Bandbreite an Themen und Fragestellungen aus der Perspektive von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit bearbeitet. Die Angebote richten sich an verschiedene Zielgruppen. Für Frauen mit Interesse an einem kommunalpolitischen Mandat werden z. B. das Seminar „Präsent (nicht nur) im Parlament“ und der E-Learningkurs „Fairplay in der Politik. Frauen verändern ihre Kommune“ sowie in Kooperation mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten oder lokalen Bildungseinrichtungen das mehrteiliges Politik-Seminar „Unsere Stadt braucht Frauen – Wir machen mit!“ angeboten. Zudem gibt es Angebote für Frauen, die nach den Kommunalwahlen mit Sitz und Stimme in Gemeinderat oder Kreistag vertreten sind.

Weibliche Landtagsabgeordnete stehen in der Veranstaltungsreihe „Frauen, die für uns entscheiden“ ebenfalls im Fokus. Gemeinsam mit dem Landesfrauenrat Baden-Württemberg wurde im Vorfeld der Landtagswahl 2016 das „Checkheft Chancengleichheit“ entwickelt. Es handelte sich dabei um ein „Werkzeug“, um interessierte Bürger/-innen vor der Landtagswahl zu unterstützen. Informationen zur Landespolitik aus Gleichstellungssicht und Fragevorschläge sollten es den Nutzer/-innen im Vorfeld der Wahl erleichtern, Kandidatinnen und Kandidaten zielgerichtet zu deren Positionen zu befragen.

Zum Einsatz kamen im Vorfeld der Landtagswahlen 2016 auch neue Medien: So wurde vor der Wahl ein E-Learning-Portal zum „virtuellen Marktplatz freigeschaltet“. Interessierte konnten im Rahmen eines Web-Talks über die (Hinter-)Gründe der geringen politischen Repräsentation von Frauen im baden-württembergischen Landtag wie auch mögliche Handlungsstrategien dagegen diskutieren.

Politische Bildung für Frauen, die nach Baden-Württemberg eingewandert sind, ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil der hier aufgeführten Projekte. Zugewanderte Mitbürgerinnen sollen durch die Veranstaltungsreihe „Heimat ist – hier! Migrantinnen machen mit“ zu mehr gesellschaftlicher Beteiligung motiviert werden.

Neben diesen Maßnahmen werden bedarfsgerecht immer wieder gezielt Einzelveranstaltungen entwickelt und angeboten. So stehen bei der alljährlich mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg durchgeführten Fortbildung aktuelle frauenpolitische Fragen wie etwa das Chancengleichheitsgesetz des Landes auf der Agenda. Die Förderung der politischen Partizipation von Frauen in den Kommunen ist dabei nicht nur unmittelbar vor Kommunalwahlen ein Thema, sondern kontinuierliches Anliegen der Gleichstellungsexpertinnen im Land.

Ferner sieht auch das Landeshochschulgesetz gemäß § 4 vor, dass die Hochschulen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit sorgen. Eine Vielzahl der Hochschulen hat sich von der berufundfamilie Service GmbH durch das audit familiengerechte Hochschule zertifizieren lassen oder sich um das Prädikat Total E-Quality beworben. Darüber hinaus sind auch einige Hochschulen Mitglied bei dem Zusammenschluss „Familie in der Hochschule“.

*6. wie sie die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege fördert und weiter fördern wird;*

Mit familien- und kinderfreundlichen Arbeitsbedingungen unterstützt das Land seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Das Kompetenzzentrum Arbeit • Diversität konzipiert und implementiert bereits seit 2008 geeignete Handlungsstrategien und passgenaue familienfreundliche Maßnahmen für Unternehmen, Behörden und Verwaltungen und bietet Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten an. Es ist insofern Impulsgeber für die landesweite Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik und richtet sich an alle Arbeitgeber, Unternehmen, Verwaltungen und Non-Profit-Unternehmen (z. B. Krankenhäuser oder Hochschulen).

Zentrale Schwerpunkte sind die Verbesserung einer familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik, Vereinbarkeit von Beruf & Pflege, Diversität, Elder Care und Dual Career Service. Zudem wird die Vernetzung von Arbeitgebern untereinander sowie mit geeigneten Kooperationspartnern auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene gefördert. Konferenzen und Netzwerkveranstaltungen ermöglichen den Erfahrungsaustausch, das Lernen von anderen und den Aufbau von Kooperationen. In Kooperation mit der Führungsakademie Baden-Württemberg werden im Rahmen des sogenannten „BW-Forums Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst“ bedarfsgerechte und zielführende Lösungen für den Öffentlichen Dienst erstellt.

Das Thema „Vereinbarkeit“ ist nicht nur im Öffentlichen Dienst, sondern auch im privatwirtschaftlichen Bereich von großer Relevanz. Um Unternehmen und Betriebe gezielt zu adressieren und für das Thema „Vereinbarkeit“ zu sensibilisieren, unterstützt die Landesregierung aus Mitteln des ESF die Konzeption und Implementierung betriebsindividuell maßgeschneiderter Lösungen. Konkret geht es dabei vor allem um Fragestellungen im Zusammenhang mit der betriebsindividuellen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege über ein Coaching-Programm für kleine und mittlere Unternehmen. Zielgruppe sind kleine und mittlere Unternehmen, die mindestens 10 und weniger als 250 Beschäftigte sowie einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder eine Vorjahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro haben. Die Förderung ist grundsätzlich langfristig angelegt.

Ebenfalls für die Zielgruppe „Beschäftigte in Unternehmen des Landes“ wird das auf drei Jahre ausgelegte Projekt familyNET (Projekträger BBQ) seit dem Jahr 2015 aus ESF- und Landesmitteln gefördert. Das Projekt familyNET unterstützt u. a. kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Entwicklung und Einführung einer familienbewussten und lebensphasenorientierten Personalpolitik durch Beratung, Netzwerktreffen und weitere Angebote.

Bereits seit dem Jahr 2008 gibt es den Leitfaden „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“, der regelmäßig aktualisiert wird. Er gibt Anregungen und praktische Beispiele, wie Unternehmen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung anbieten können und informiert über Voraussetzungen, Finanzierung und Fördermöglichkeiten.

*7. welche Schritte sie eingeleitet hat und weiter einleiten wird, um eine angemessene Altersvorsorge für Frauen, die eine teilweise durch Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege unterbrochene Erwerbsbiografie haben, zu sichern;*

Altersvorsorge ist, was die Absicherung über die gesetzliche Rentenversicherung betrifft, Angelegenheit des Bundesgesetzgebers. Originäre landesgesetzliche Zuständigkeiten bestehen bei der gesetzlichen Altersvorsorge nicht. Gleichwohl hat die Landesregierung ihre Vorstellungen, etwa bei der Vorlage des Sachverständigengutachtens zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, immer wieder deutlich gemacht. Demnach ist es aus Sicht des Ministeriums für Soziales und Integration anzustreben, dass jede Person eine eigenständige, armutssichere Altersversorgung erwirbt. Dies bedeutet, dass ein Lebensarbeitszeit-Modell befürwortet wird, bei dem beispielsweise beide Personen in einer Beziehung jeweils vollzeitnahe Beschäftigungen ausüben, um eigene Anwartschaften zu erwerben.

Da derzeit nach wie vor überproportional viele Frauen in Teilzeit oder in geringfügiger Beschäftigung tätig sind, erwerben diese auch geringere Anwartschaften auf Renten. Dies spiegelt sich auch in dem sogenannten Gender Pension Gap wider, die mit 60 Prozent sehr deutlich über dem Gender Pay Gap liegt. Um den Gender Pension Gap zukünftig zu vermeiden, ist es aus Sicht des Ministeriums für Soziales und Integration unabdingbar, dass beide Personen einer beruflichen Tätigkeit in einem Umfang nachgehen, die ausreichend hohe Altersbezüge sichert.

Erschwert wird die Wahrnehmung einer vollzeitnahen Beschäftigung für Frauen oftmals noch durch die Übernahme von Sorgearbeiten in der Familie, die nach wie vor zum größten Teil (alleine) von Frauen erbracht wird. Die Landesregierung betrachtet beide Tätigkeiten, sowohl Erwerbs- als auch Sorgearbeit als wesentliche Voraussetzungen für das Funktionieren unserer Gesellschaft. Die Landesregierung begrüßt deshalb, dass in der Vergangenheit insbesondere im Recht der gesetzlichen

Rentenversicherung (gRV) auf Bundesebene zahlreiche Verbesserungen bezüglich der Anrechnung der überwiegend von Frauen geleisteten Sorgearbeit erfolgt sind.

Unbefriedigend ist aus Sicht der Landesregierung jedoch die im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder feststellbare Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Rentenrecht. Vor diesem Hintergrund wurde u. a. auf Antrag von Baden-Württemberg auf der 24. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) am 1./2. Oktober 2014 ein Beschluss zur verbesserten Berücksichtigung von Pflegezeiten in der gRV gefasst. Ziel war die rentenrechtliche Bewertung von Pflegezeiten künftig im Gleichklang zu Kindererziehungszeiten zu regeln sowie Pflegezeiten unabhängig vom Erwerbsstatus und Alter der pflegenden Person anzurechnen.

In seiner Stellungnahme vom 26. Mai 2015 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Wesentlichen auf das von der Bundesregierung in Vorbereitung befindliche Zweite Pflegestärkungsgesetz verwiesen. Dieses wurde zwischenzeitlich am 13. November 2015 vom Bundestag verabschiedet. Darin enthalten sind zwar auch Verbesserungen bezüglich der sozialen Absicherung von pflegenden Angehörigen, nach wie vor erfolgt jedoch u. a. keine Anrechnung von Pflegezeiten unabhängig vom Alter der pflegenden Person. Aus diesem Grund ist beabsichtigt, auf der diesjährigen 27. GFMK in Erfurt einen erneuten Antrag zur verbesserten Berücksichtigung von Pflegezeiten in der gRV zu stellen.

*8. welche Schritte sie eingeleitet hat und weiter einleiten wird, um Altersarmut von Frauen langfristig zu vermeiden;*

Als fundierte Grundlage für Maßnahmen, die der Altersarmut von Frauen entgegenwirken, hat die Landesregierung im Rahmen des Ersten Armuts- und Reichtumsberichts des Landes die Datenlage zur Altersarmut festgehalten. Danach haben ältere Menschen in Baden-Württemberg im Vergleich zur Gesamtbevölkerung ein leicht erhöhtes Armutsrisiko. Die Armutsgefährdungsquote älterer Menschen lag 2012 mit 17,1 Prozent um 2,4 Prozentpunkte über derjenigen der Bevölkerung insgesamt. Allerdings lag sie unter der Armutsgefährdungsquote anderer Bevölkerungsgruppen, namentlich der von Erwerbslosen, Alleinerziehenden und deren Kindern und jener von kinderreichen Familien.

Frauen ab 65 Jahren (19,1 Prozent) sind stärker armutsgefährdet als Männer im gleichen Alter (14,6 Prozent). Die Armutsgefährdung von Frauen steigt mit zunehmendem Alter bis auf 23 Prozent bei den 80-Jährigen und Älteren an. Im Gegensatz dazu lag die Armutsgefährdungsquote von Männern – unabhängig vom Alter – relativ konstant bei rund 14 bis 15 Prozent. Differenziert man nach Haushaltsgröße und Familienstand, dann zeigt sich, dass insbesondere alleinlebende, geschiedene Frauen ab 65 Jahren von einem hohen Armutsrisiko betroffen sind. Ihre Armutsgefährdungsquote lag mit rund 39 Prozent deutlich über der von ledigen (rund 29 Prozent) und verwitweten (rund 24 Prozent) alleinlebenden älteren Frauen. Wenn ältere Frauen in einem Zwei- oder Mehrpersonenhaushalt lebten, reduzierte sich das Armutsrisiko auf rund 13 Prozent.

Der Anteil der Grundsicherungsempfängerinnen und -empfänger im Alter von 65 Jahren und älter an der gleichaltrigen Bevölkerung lag zum Jahresende 2013 in Baden-Württemberg bei 2,3 Prozent (Bundesdurchschnitt: 3 Prozent), im Jahr 2006 bei 1,8 Prozent. Rund 62,3 Prozent der Empfängerinnen und Empfänger waren Ende 2013 Frauen, der Anteil der Männer lag bei 37,7 Prozent.

Im Ergebnis hält der Bericht fest: Obgleich die Armutsgefährdung älterer Menschen ab 65 Jahren derzeit im Vergleich zum Armutsrisiko in der Gesamtbevölkerung nicht als deutlich erhöht einzuschätzen ist, sollten verschiedene Anzeichen, die auf eine künftige Zunahme der Armutsgefährdung im Rentenalter hindeuten, nicht außer Acht gelassen werden. So ist vor dem Hintergrund veränderter Erwerbsbiografien, sich wandelnder Haushalts- und Familienkonstellationen sowie einer realen Rentenniveauabsenkung eine verbindliche Prognose über die Entwicklung künftiger Rentenansprüche nur schwer möglich. Hinzu kommt das Risiko teilweise stärker als das Einkommen steigender Lebenshaltungskosten, insbesondere für das Wohnen, Energie- und Kommunikationskosten.

Ein Ergebnis des Ersten Armuts- und Reichtumsberichts war die Initiierung des Ideenwettbewerbs für Strategien gegen Armut im Jahr 2015, der durch die Förderung von ausgewählten Projekten im Land Gelegenheit bietet, erfolgversprechende Ansätze zu verwirklichen und zur Nachahmung vorzustellen. Die Projekte betreffen auch das Thema Altersarmut, u. a. die Entwicklung eines speziellen Konzepts der Schuldnerberatung für ältere Menschen. Das Projekt „Altersarmut Frauen. Sichtbar machen und Strategien entwickeln“ des ZONTA Clubs Offenburg-Ortenau hat zum Ziel, aus den unterschiedlichsten Perspektiven die Öffentlichkeit für die Komplexität des Themas der Altersarmut von Frauen zu sensibilisieren und dies durch eine Vielzahl von Aktionen und Aktivitäten sichtbar zu machen. Neben direkten Hilfen für gefährdete und betroffene Frauen soll durch Aufklärung jüngerer Frauen dem Risiko für Frauen- und Altersarmut entgegengewirkt werden. Elemente sind u. a. ein Nothilfefonds, ein Film und eine Homepage mit weiterführenden Informationen.

Wie der Erste Armuts- und Reichtumsbericht festhält, stellt die Einkommenslage älterer Menschen insgesamt eine besondere Herausforderung für die Sozial- wie für die Arbeitsmarktpolitik dar. Vorrangig ist die Vermeidung der Entstehung von Altersarmut. Der wichtigste Schutz gegen Altersarmut von Frauen ist eine dauerhafte Beschäftigung, die ein ausreichendes Einkommen und auch eine eigenständige Absicherung im Alter garantiert. Hier setzt deshalb eine Vielzahl von Maßnahmen des Landes im Bereich der Arbeitsmarktpolitik sowie im Bereich bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

Neben den präventiven Maßnahmen aus dem Bereich der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik sind auch Maßnahmen innerhalb des Systems der Alterssicherung zu treffen. Beispielhaft für bereits erfolgte bzw. noch für erforderlich gehaltene Maßnahmen steht die Antwort zu Frage 7. Weitere Maßnahmen der Landesregierung zur Abmilderung des Anstiegs von Lebenshaltungskosten im Alter sind beispielsweise die Initiativen für bezahlbares Wohnen und bezahlbare Energiekosten.

*9. welche Maßnahmen sie bereits ergriffen hat und weiter ergreifen wird, um Frauen vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen;*

Um Frauen vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen hat der Ministerrat Ende 2014 den Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen beschlossen. Der Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen ist das Ergebnis eines fast zweijährigen Planungs-, Erarbeitungs- und Abstimmungsprozesses unter Einbeziehung des Frauenhilfe- und -Unterstützungssystems. Der Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen beschreibt Maßnahmen zur Vorbeugung und nachhaltigen Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und gibt Impulse zur Schaffung von Rahmenbedingungen, die umfassenden Schutz und eine bedarfsgerechte Unterstützung von betroffenen Frauen gewährleisten, sowie Täter konsequent verfolgen und in Verantwortung nehmen.

Im Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen sind insgesamt 35 Maßnahmen festgeschrieben, die von der Landesregierung, ohne Angabe eines festen Zeitplanes, umzusetzen sind. Die Maßnahmen haben zum Ziel, dass ein bedarfsgerechtes Angebot an Frauen- und Kinderschutzhäusern sowie an spezialisierten Fachberatungsstellen vorgehalten und darauf aufbauend eine bedarfsgerechte Versorgung von gewaltbetroffenen jungen volljährigen Frauen sowie von Frauen mit Pflege- und Betreuungsbedarf aufgrund von Alter, psychischer Erkrankung, Sucht, Behinderung sichergestellt wird. Daneben nehmen die Maßnahmen eine nachhaltige Beendigung von akuter Gewalt durch gut abgestimmte Interventionsketten in den Blick sowie die Präventionsarbeit, um Gewalt gegen Frauen vorzubeugen.

Als eine Maßnahme wurde ein behörden- und institutionenübergreifender Beirat eingesetzt, um die Umsetzung des Landesaktionsplans gegen Gewalt an Frauen zu begleiten. Der Beirat besteht seit Ende 2015 und tagt seitdem regelmäßig. Darüber hinaus hat das Institut für angewandte Sozialwissenschaften an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (IfaS) im Auftrag der Landesregierung im Jahr 2016 als weitere Maßnahme eine landesweite Bestandsaufnahme des Frauenhilfe- und -Unterstützungssystems durchgeführt. Die Erkenntnisse dieser Bestandsaufnahme geben Hinweise auf die Frage, ob die Versorgung gewaltbetroffener Frauen in Baden-Württemberg bedarfsdeckend und bedarfsgerecht ist. Aufbauend auf die

Ergebnisse der Bestandsaufnahme werden derzeit – als weitere Maßnahme des Landesaktionsplans – die Bedarfe des Frauenhilfe- und -Unterstützungssystems untersucht. Im Rahmen dieser Bedarfsanalyse sollen mögliche Versorgungslücken ausgelotet und damit einhergehend die Anforderungen an die Versorgung von besonders schutzbedürftigen Gruppen in den Blick genommen werden. Ebenso soll die unterschiedliche Verteilung von Beratungsstellen und Frauenhäusern in Ballungszentren und im ländlichen Raum beleuchtet werden. Mit den Ergebnissen aus der Bedarfsanalyse ist Anfang 2018 zu rechnen.

An der Umsetzung der 35 Maßnahmen wird auch in Zukunft festgehalten. Der detailliert dargestellte Umsetzungsstand aller Maßnahmen aus dem Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen ist auch Gegenstand der Landtagsdrucksache 16/693.

Um Frauen nachhaltig und flächendeckend vor Gewalt in jeder Form zu schützen, kommt selbstverständlich auch der Polizei vor Ort zentrale Bedeutung zu. Die Maßnahmen und Projekte haben Eingang in den Landesaktionsplan gefunden. Daher sollen hier nur exemplarisch einige wenige Punkte dargestellt werden:

Jedes der landesweit 146 Polizeireviere verfügt über Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die federführend die polizeiliche Bearbeitung von Straftaten im Zusammenhang mit Delikten aus dem Bereich „häuslicher Gewalt“ übernehmen. Hierzu werden diese Polizeibeamtinnen und -beamten mittels einer themenzentrierten Fortbildung speziell geschult. So können Fälle häuslicher Gewalt durch besonders erfahrene Polizeibeamtinnen und -beamte bearbeitet und spezielle Hilfsangebote vermittelt bzw. auf Reaktionsmöglichkeiten wie z. B. Maßnahmen nach dem Gewaltschutzgesetz hingewiesen werden. Zudem verfügen die Beamtinnen und Beamten über funktionierende Netzwerke mit den Akteuren im Themenbereich „Gewalt an Frauen“ vor Ort.

Daneben bietet die Hochschule für Polizei, Institut für Fortbildung, verschiedene weitere Fortbildungen zu dieser Thematik an. Die Polizeipräsidien führen zudem in eigener Zuständigkeit in diesem Handlungsfeld, zum Teil in Kooperation mit Netzwerkpartnern, entsprechende Fortbildungsveranstaltungen durch.

Die Polizei Baden-Württemberg bewirbt zudem in geeignetem Rahmen regelmäßig das Angebot des bundesweiten „Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen“.

Das Landeshochschulgesetz sieht gemäß § 4 Abs. 9 vor, dass alle Hochschulen für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung bestellen. Sie wirken darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Darüber hinaus wird aufgrund von § 4 Abs. 10 LHG eine Ansprechperson für Antidiskriminierung bestellt. Sie wirkt darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen und weltanschaulichen Identität geschützt werden. Darüber hinaus können Studierende gemäß § 62 Abs. 3 Nr. 3 LHG von Amts wegen exmatrikuliert werden, wenn sie vorsätzlich im Bereich der Hochschule durch sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes die Würde einer anderen Person verletzen oder ihr im Sinne des § 238 des Strafgesetzbuches nachstellen.

*10. welche Maßnahmen sie bereits ergriffen hat und weiter ergreifen wird, um speziell geflüchtete Frauen und Migrantinnen vor jeglicher Form von Gewalt zu schützen.*

Die Landesregierung hat bereits spezifische Maßnahmen in Unterbringungseinrichtungen zum Schutz von weiblichen Flüchtlingen ergriffen.

Die Berücksichtigung der Belange und Bedürfnisse von besonders Schutzbedürftigen ist bei der Flüchtlingsunterbringung ein wichtiger Faktor, der im Flüchtlingsaufnahme-gesetz seinen Niederschlag findet. Ein besonderer Schutzbedarf wird u. a. bei alleinreisenden Frauen und alleinerziehenden Müttern angenommen. Aber auch für werdende Mütter und Wöchnerinnen gilt eine besondere Fürsorge. Für weibliche Flüchtlinge, die im Familienverband in den Flüchtlingsunterkünften untergebracht werden, besteht nicht von vorneherein ein besonderer Schutzbedarf.

### Schutz in Erstaufnahmeeinrichtungen

In den Erstaufnahmeeinrichtungen werden weibliche Flüchtlinge mit besonderem Schutzbedarf grundsätzlich nur an solchen Standorten untergebracht, die über separate Unterbringungsmöglichkeiten wie Einzelzimmer, Wohnungen oder abgetrennte Unterkunftsgebäude verfügen. Das Land unterhält zudem Einrichtungen speziell für Flüchtlinge mit besonderem Schutzbedarf.

Einzelpersonen oder Minderheiten, die – unabhängig von einem möglichen Schutzbedarf – in Flüchtlingsunterkünften ggf. auch innerhalb eines Familienverbandes von Gewalt bedroht werden, können räumlich getrennt untergebracht werden. Soweit möglich, wird dabei auf freie Kapazitäten in einem anderen Gebäudeteil oder einer anderen Unterkunft zurückgegriffen. Stadt- und Landkreise haben außerdem die Möglichkeit, die betroffenen Personen in Wohnungen unterzubringen, soweit Kapazitäten frei sind.

Die Betreiber von Flüchtlingsunterkünften werden bei deren Einrichtung und hinsichtlich des Betriebs, bei der Erstellung von Sicherheitskonzepten oder der Auswahl geeigneter Sicherheitsmaßnahmen oftmals durch die sicherungstechnischen Beraterinnen und Berater der Polizei unterstützt. Dabei erfolgen unter anderem Beratungen zur baulichen Gestaltung der Unterkünfte, aber auch zu verhaltenspräventiven Aspekten. Hierzu dient unter anderem die Publikation „Mindeststandards zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Flüchtlingsunterkünften“, erstellt unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und UNICEF als Orientierungshilfe.

In allen Erstaufnahmeeinrichtungen werden Sicherheitsfirmen eingesetzt. Diese sorgen insbesondere durch Präsenz und regelmäßige Bestreifung für die allgemeine Sicherheit und Ordnung in den Einrichtungen. Die Regierungspräsidien als Betreiber der Erstaufnahmeeinrichtungen kooperieren zudem eng mit der Polizei vor Ort. Für die Erstaufnahmeeinrichtungen wurden unabhängige Sicherheitsberater bestellt, die u. a. bei der Erstellung und Fortschreibung standortbezogener Sicherheitskonzepte mitarbeiten und auch an der Personalauswahl der Sicherheitsdienste beteiligt sind.

In Baden-Württemberg wurden in der ZRZ Heidelberg sowie der Gemeinschaftsunterkunft Ulm/Eselsberg im Rahmen der „Initiative zum Schutz von Frauen und Kindern in Flüchtlingsunterkünften“ des BMFSFJ, UNICEF und weiteren Partnern Koordinatorenstellen für Gewaltschutz eingerichtet. Ziel dieser Bundesinitiative ist es, die Sicherheit von Frauen, Kindern, Jugendlichen und anderen besonders schutzbedürftigen Personen durch die Implementierung von Schutzkonzepten in Flüchtlingsunterkünften zu verbessern und durch Einrichtung von kinderfreundlichen Orten in Flüchtlingsunterkünften strukturierte Lern- und Spielangebote für Kinder und Jugendliche zu schaffen und die Beschäftigten in Fragen des Kinderschutzes zu schulen und für Gewalt- und Gefährdungssituationen zu sensibilisieren.

### Schutz in der vorläufigen Unterbringung

Während der vorläufigen Unterbringung sind schutzbedürftige Personen, soweit verfügbar, vorrangig in Wohnungen unterzubringen. Zudem müssen die unteren Aufnahmebehörden bei der Einrichtung und dem Betrieb von Unterkünften Mindeststandards einhalten, die den Bedarfen weiblicher Flüchtlinge Rechnung tragen. Demnach müssen alleinstehende Personen nach Geschlechtern getrennt untergebracht werden. Zudem sind in Gemeinschaftsunterkünften, die nicht oder nur teilweise über abgeschlossene Wohnbereiche mit eigenen Sanitäreinrichtungen verfügen, gemeinschaftlich genutzte Wasch- und Duschräume sowie Gemeinschaftstoiletten nach Geschlechtern getrennt, einzurichten.

### Ansprechpartner und Sozialberatung

Flüchtlinge haben sowohl während der Erstaufnahme als auch der vorläufigen Unterbringung in Konfliktsituationen zahlreiche Ansprechpersonen, an die sie sich wenden können.

So stehen in den Erstaufnahmeeinrichtungen neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Regierungspräsidien und des Betreibers der Einrichtung die unabhängige Sozial- und Verfahrensberatung als Ansprechpersonen zur Verfügung, die auch Flüchtlinge mit besonderen Schutzbedürfnissen unterstützt und ggf. an andere qualifizierte Beratungsstellen verweist.

In einigen Erstaufnahmeeinrichtungen gibt es darüber hinaus seelsorgerische Angebote. In der Regel werden diese Angebote von den Religionsgemeinschaften vor Ort oder von Wohlfahrtsverbänden organisiert.

Während der vorläufigen Unterbringung haben die unteren Aufnahmebehörden eine angemessene Flüchtlingssozialarbeit (soziale Beratung und Betreuung) zu gewährleisten, die sich insbesondere den Belangen schutzbedürftiger Personen annimmt und sozialarbeiterische Hilfestellungen gibt. Die Mittel, die das Land den Stadt- und Landkreisen zur Erstattung der diesbezüglichen Aufwendungen über die Pauschale zur Verfügung stellt, sind – anders als die übrigen Pauschalenanteile – zweckgebunden.

Die Landesregierung hat die Wirksamkeit der beschriebenen Maßnahmen zum Schutz weiblicher Flüchtlinge im Blick und wird diese bei Bedarf fortschreiben.

Im Februar 2016 wurde ferner ein Maßnahmenpaket zum Schutz von weiblichen Flüchtlingen auf den Weg gebracht. Dieses Maßnahmenpaket umfasste Informationsveranstaltungen in den Flüchtlingseinrichtungen zu den Rechten von Frauen und zum Hilfesystem im Land. Darüber hinaus sah es Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen von Ehrenamtlichen und Personen, die im professionellen Kontext mit Flüchtlingsfrauen befasst sind, zum Thema „Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Fluchterfahrung“ vor.

Im Rahmen der erfolgten Schulungen von Ehrenamtlichen und professionellen Personen waren die Rückmeldungen als sehr positiv zu bewerten. Sowohl Haupt- als auch Ehrenamtliche sind besser informiert und berichteten über einen sichereren Umgang mit Fällen von Gewalterfahrung. Wenngleich sich die Informationsveranstaltungen für Mädchen und Frauen zu den Rechten von Frauen und zum Hilfesystem im Land als schwieriger erwiesen, waren die Erfahrungen auch hier dennoch positiv. Die Informationsveranstaltungen stießen seitens der Frauen und Mädchen auf großes Interesse und senkten die Hemmschwelle, über zum Teil selbst erprobene geschlechtsspezifische Gewalt zu sprechen. Die Betroffenen sollen weiterhin Zugang zu Informationen über ihre Rechte und über Hilfe- und Unterstützungsangebote, auch in ihrer jeweiligen Muttersprache, erhalten.

Die besonderen Belange von Frauen mit Fluchterfahrung werden auch in Zukunft berücksichtigt werden. Der Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen nimmt alle von Gewalt betroffenen Frauen in den Blick. Die Maßnahmen des Landesaktionsplans gegen Gewalt an Frauen schließen daher auch Frauen mit Fluchterfahrung ein.

In Vertretung

Mielich

Staatssekretärin für Soziales  
und Integration