

## **Antrag**

**der Abg. Sarah Hagmann u. a. GRÜNE**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus**

### **Fachkräftepotenzial von Frauen erschließen**

#### Antrag

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

1. wie sie die Rahmenbedingungen für eine vollzeitnahe Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg einschätzt und inwieweit diese Rahmenbedingungen verbessert werden müssen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen;
2. welche Maßnahmen das Wirtschaftsministerium seit 2016 ergriffen hat, um die Erwerbsbeteiligung und das Erwerbsvolumen von Frauen zu erhöhen (bitte jeweils pro Jahr die tatsächlich eingesetzten Mittel tabellarisch darstellen);
3. welche Maßnahmen sie ergreift, um die Erwerbsarbeit von Alleinerziehenden sowie Frauen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen;
4. wie viele Frauen mit den unter Ziffer 2 und 3 genannten Maßnahmen erreicht wurden;
5. inwieweit die unter Ziffer 2 und 3 genannten Maßnahmen evaluiert wurden bzw. werden und falls ja, welche Erkenntnisse zur Wirksamkeit der Maßnahmen vorliegen;
6. welche Best-Practice-Beispiele zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen aus anderen Bundesländern oder Ländern ihr bekannt sind und ob diese auf Baden-Württemberg übertragen werden könnten;
7. wie hoch der Anteil der Mittel für Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen an der Gesamtheit der Mittel für Maßnahmen zur Fachkräftesicherung (zielgruppenübergreifend) ist;

8. welche Rolle aus ihrer Sicht den Unternehmen zukommt, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern und inwieweit sie die Unternehmen hierbei unterstützt;
9. inwiefern der Ausbau von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten dazu beitragen kann, mehr Fach- und Arbeitskräfte für den baden-württembergischen Arbeitsmarkt zu gewinnen;
10. mit welchen Maßnahmen sie die Einrichtung von betrieblichen und betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangeboten unterstützt;
11. welches Potenzial sie in der Anwerbung von Erziehern und Erzieherinnen sowie Pflegefachkräften im Ausland sieht, um den Fachkräftemangel in den Bereichen der frühkindlichen Bildung und Pflege zu verringern und welche konkreten Maßnahmen sie dahingehend ergreift;
12. welche Maßnahmen sie ergreift, um die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit und die Reduzierung von unbezahlter Sorgearbeit zu ermöglichen;
13. welche Bedeutung sie dem Gender Pay Gap für die Erwerbsarbeit von Frauen beimisst und welche Maßnahmen sie ergreift, um diese Lücke zu verringern.

17.6.2024

Hagmann, Häusler, Herkens, Niemann, Seemann, Tok, Wehinger GRÜNE

#### Begründung

In Baden-Württemberg liegt die Erwerbstätigenquote der 15- bis 65-jährigen Frauen bei 75,5 Prozent, die der Männer bei 83,3 Prozent (2023). Unter den Frauen von 20 bis 45 Jahren in Baden-Württemberg sind im Jahr 2023 nahezu 36,8 Prozent hochqualifiziert. Während 50 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg einer Teilzeittätigkeit nachgehen, sind es bei den gleichaltrigen Männern nur zehn Prozent. Als Gründe für die Teilzeitbeschäftigung geben 33 Prozent der Frauen die Betreuung von Kindern an und 18 Prozent die Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Angehörigen. Die Erwerbsituationen der Frauen entsprechen dabei oft nicht ihren Wünschen.

Ebenso zeigt sich, dass die Formen der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, die Familien tatsächlich leben, oft nicht ihren Wünschen entsprechen und dass eine gleichmäßigere Verteilung der Sorgearbeit in der Partnerschaft die Erwerbsbeteiligung von Frauen stärker erhöht als sie die von Männern verringert. Insofern liegen noch Potenziale in der Erwerbsbeteiligung und im Arbeitsvolumen von Frauen. Die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Agentur für Arbeit sieht darin ein Fachkräftepotenzial von bis zu 112 000 Vollzeitäquivalenten. Deutlich ist, dass die Betreuung der Kinder und die Pflege von Angehörigen Dreh- und Angelpunkt für die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist. In dem Zusammenhang sind Erzieher- und Pflegeberufe besonders bedeutsam, da eine ausreichende Versorgung mit Betreuungsangeboten notwendige Voraussetzung ist, um die Erwerbsbeteiligung zu steigern.

Mit der Initiative FachkräfteLÄND hat sich die Landesregierung zum Ziel gesetzt, alle Fachkräftepotenziale zu erschließen, darunter Frauen. Mit diesem Antrag sollen die Bedeutung der Erwerbsbeteiligung von Frauen als Wirtschaftsfaktor noch deutlicher herausgestellt und weitere Handlungsmöglichkeiten erörtert werden.

## Stellungnahme

Mit Schreiben vom 10. Juli 2024 Nr. D33667/2024 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen, dem Ministerium für Kultur, Jugend, dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und Sport sowie dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*1. wie sie die Rahmenbedingungen für eine vollzeitnahe Beschäftigung von Frauen in Baden-Württemberg einschätzt und inwieweit diese Rahmenbedingungen verbessert werden müssen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen;*

Zu 1.:

Baden-Württemberg weist 2023 mit 75,6 Prozent bei der Erwerbstätigenquote von Frauen einen Spitzenwert unter den westdeutschen Bundesländern auf. Es besteht insgesamt ein überproportionaler Beschäftigungsanstieg bei Frauen, Angleichungstendenzen in hochqualifizierten Tätigkeiten sowie ein Anstieg von Frauen in Führungspositionen auf der ersten Führungsebene (vgl. IAB Kurzbericht 4/2023). Bei genauerer Betrachtung fällt jedoch auf, dass der überwiegende Teil der Frauen, allen voran Mütter mit betreuungsbedürftigen Kindern, in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten. Im Jahr 2022 gingen in Baden-Württemberg nach den Ergebnissen des Mikrozensus 50 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren einer Teilzeittätigkeit nach, aber nur 10 Prozent der gleichaltrigen Männer (StaLa, PM 55/2024). Laut der Analyse zum Stand der Gleichstellung in Baden-Württemberg kann dies als Hinweis auf das in Baden-Württemberg noch stark vorherrschende Modell des männlichen Vollzeitwerbstätigen und der weiblichen Zuverdienerin gewertet werden. Für Frauen und insbesondere Mütter stellt die Teilzeitbeschäftigung weiterhin häufig die Regel der Erwerbstätigkeit dar. Insgesamt ist die Erwerbstätigenquote von Müttern in Baden-Württemberg mit Kindern unter drei Jahren mit 36,2 Prozent im Jahr 2022 vergleichsweise niedrig (Destatis, Mikrozensus 2022). Dies zeigt deutlich, dass die Rahmenbedingungen verbessert werden müssen, um Frauen eine Ausweitung ihres Beschäftigungsumfangs zu ermöglichen.

Gemäß einer Analyse der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit ließen sich mit einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen um nur eine Stunde pro Woche ein zusätzliches Potenzial von 112 000 Vollzeitäquivalenten im Baden-Württemberg gewinnen.

Hierzu ist vor allem eine quantitativ und qualitativ ausreichende Kinderbetreuung für Kinder von der Vollendung des ersten Lebensjahres bis zum 12 Lebensjahr erforderlich, die auch Rand- und Ferienzeiten ausreichend berücksichtigt, insbesondere auch im ländlichen Raum. Dazu gehört auch ein flächendeckender Ausbau von Ganztagschulen. In der Coronapandemie hat sich gezeigt, dass Kita- und Schulschließungen, Ausfälle und Einschränkungen der Kinderbetreuung größtenteils zu Lasten der Frauen gingen. Insbesondere die Mütter haben ihren Beschäftigungsumfang eingeschränkt und ihre Erwerbstätigkeitsquote wurde auf das Niveau von 2011 zurückgeworfen (StaLa 2023).

Zum 1. März 2023 waren in Baden-Württemberg insgesamt 506 396 Kinder in der Kindertagesbetreuung. Die Kinderbetreuungsquote bei den unter Dreijährigen lag 2023 bei 31 Prozent und bei den Drei- bis unter Sechsjährigen bei 91 Prozent. Auffällig ist hier, dass die Betreuungsquote der Drei- bis Sechsjährigen 2023 rückläufig ist und auf dem niedrigsten Niveau seit Einführung der Erhebung im Jahr 2006 lag. Zum Vergleich: Im Jahr 2013 lag die Betreuungsquote der Drei- bis Sechsjährigen noch bei 95,1 Prozent und 2022 bei 92,2 Prozent (StaLa, PM 243/2023). Der Rückgang in der Kinderbetreuung ist insbesondere auf fehlende Fachkräfte im Erziehungsbereich zurückzuführen.

Zu den erforderlichen Rahmenbedingungen gehört auch eine moderne Arbeitswelt und eine Unternehmenskultur mit flexiblen Arbeitsmodellen und gleichberechtigten Karrierechancen. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur mit

Modellen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und New Work bietet Eltern Entlastung und Freiräume für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Durch die Coronapandemie und die Digitalisierung haben diese Modelle in baden-württembergischen Unternehmen einen massiven Schub erhalten. Zahlreiche Unternehmen im Land bieten ihren Beschäftigten bereits Möglichkeiten für eine zukunftsgerechte, flexible und mobile Beschäftigung. Hierdurch ergibt sich eine Win-Win-Situation für beide Seiten: Mütter und Väter haben die Chance, ihre beruflichen Perspektiven und ihr Lebenseinkommen zu verbessern, und Unternehmen, sich als attraktiver Arbeitgeber im Fachkräftewettbewerb zu positionieren und resilienter zu werden.

Zudem ist es wichtig, dass das auch in Baden-Württemberg vorherrschende traditionelle Rollenmodell gesellschaftlich und innerpartnerschaftlich kritisch hinterfragt wird. Wenn über die Notwendigkeit der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen gesprochen wird, ist es gleichzeitig erforderlich, dass dabei eine Umverteilung von unbezahlter Sorge- und Erziehungsarbeit auf die Männer mitgedacht wird, um eine Doppelbelastung aus Erwerbs- und Sorgearbeit für Frauen zu reduzieren und den Gender Care Gap abzubauen. Hierzu muss eine erhöhte Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit von Vätern, sowohl in der Gesellschaft als auch bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern bestehen.

Auch die Möglichkeiten bei der steuerlichen Veranlagung von Ehegatten können sich kontraproduktiv auswirken und eine Aufstockung des Arbeitszeitvolumens von Frauen erschweren. Die Wahl der Steuerklasse führt grundsätzlich zu keinem unterschiedlichen Ergebnis hinsichtlich der steuerlichen Jahresbelastung bei zusammenveranlagten Ehegatten. Allenfalls kann es zu einem unterjährigen Liquiditätsvorteil kommen, was jedoch im Rahmen der (Pflicht-)Veranlagung durch eine Nachzahlung ausgeglichen werden muss. Die Steuerklassenkombination III/V bei verheirateten Paaren kann Fehlanreize setzen. Zusammen mit der kostenlosen Mitversicherung in der Krankenkasse führt dies dazu, dass es für verheiratete Frauen kurzfristig gedacht teilweise sinnvoller erscheint, geringfügig statt sozialversicherungspflichtig beschäftigt zu sein. Die Überführung der Steuerklasse III/V in das vollautomatisierte Faktorverfahren ist grundsätzlich zu begrüßen. Dadurch erfolgt eine zutreffende Verteilung der steuerlichen Lasten, was unterjährig zu einer genaueren Besteuerung führt. Dies ist gerade im Hinblick auf die häufigen Nachzahlungen bei der Steuerklassenkombination III/V und gleichzeitiger Berufstätigkeit beider Ehepartner vorteilhaft. In den Fällen, bei denen ein Ehegatte keine Einkünfte erzielt, besteht im Ergebnis steuerlich kein Unterschied zur bisherigen Rechtslage. Allerdings ist für die konkrete Umsetzung ein hoher Automatisierungsaufwand die zwingende Voraussetzung. Das bedeutet die Regelung würde zusätzlichen Programmier-, Schulungs-, IT-Betreuungsaufwand auslösen und dabei noch zusätzliche Personalkapazitäten für Beratung/Betreuung der Steuerpflichtigen in den Finanzämtern benötigen. Diese Gesichtspunkte müssen im weiteren Gesetzgebungsverfahren gut abgewogen werden.

*2. welche Maßnahmen das Wirtschaftsministerium seit 2016 ergriffen hat, um die Erwerbsbeteiligung und das Erwerbsvolumen von Frauen zu erhöhen (bitte jeweils pro Jahr die tatsächlich eingesetzten Mittel tabellarisch darstellen);*

Zu 2.:

Das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderte Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf besteht bereits seit dem Jahr 1994.

Die derzeit neun regionalen *Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg* haben sich als feste Anlaufstellen etabliert. Sie bieten an 15 regionalen Standorten eine kostenfreie, qualifizierte und niederschwellige persönliche Orientierungsberatung sowie viele weitere berufliche Unterstützungsangebote für Frauen an. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Integration von Frauen ins Erwerbsleben und unterstützen Frauen in allen Stationen ihres Berufsweges, passend zur jeweiligen Lebensphase – vom beruflichen Einstieg, Wiedereinstieg, Aufstieg über die berufliche Neu- und Umorientierung bis hin zur Existenzgründung.

Ziele des Landesprogramms sind:

- die Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen für die Wirtschaft,
- die Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben,
- qualifizierte Beschäftigung und finanzielle Absicherung,
- Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt und
- die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit.

Das Programm wurde seit 2016 regional und qualitativ ausgebaut sowie seit 2020 mit einer Digitalisierungsstrategie weiterentwickelt und um die Digitale Plattform Frau und Beruf als zentrales landesweites Informationsportal ergänzt. Dies ging mit einer starken Reichweitenerhöhung einher. Über die Digitale Plattform Frau und Beruf wurden von Juni 2023 bis Juni 2024 rund 5 000 Beratungsanfragen generiert. Sie hat sich insgesamt zu einem zentralen Content Hub rund um das Thema Frau und Beruf mit innovativen Kommunikationsformen, u. a. auch dem Einsatz von KI-Avataren, entwickelt. Sie wurde bisher mit rund 1,2 Mio. Euro aufgebaut und finanziert.

Aktuell fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf mit jährlich rund 1,9 Millionen Euro.

Seit Beginn des Programms betrug das Fördervolumen insgesamt rund 34 Millionen Euro, seit 2016 sind es ca. 17 Millionen Euro.

Jahr	Kontaktstellen Frau und Beruf	Mentorinnenprogramm für Migrantinnen	Digitalisierungsstrategie	Zusatzförderung Migrantinnen	Zusatzförderung vollzeitahe Beschäftigung	Summen je Jahr
2016	1.680.674,15					<b>1.680.674,15 €</b>
2017	1.891.582,96					<b>1.891.582,96 €</b>
2018	1.872.069,13	106.700,00 €				<b>1.978.769,13 €</b>
2019	1.818.434,00	111.717,00 €				<b>1.930.151,00 €</b>
2020	1.768.471,88	115.080,00 €	85.369,61 €			<b>1.968.921,49 €</b>
2021	1.708.588,51	81.635,00 €	65.024,33 €			<b>1.855.247,84 €</b>
2022	1.720.971,45	83.135,00 €	105.400,00 €			<b>1.909.506,45 €</b>
2023	1.731.047,31	83.135,00 €				<b>1.814.182,31 €</b>
2024	1.699.242,37	108.689,40 €		61.500,00 €	70.000,00 €	<b>1.939.431,77 €</b>
<b>Summe:</b>	<b>15.891.081,76</b>	<b>690.091,40 €</b>	<b>255.793,94 €</b>	<b>61.500,00 €</b>	<b>70.000,00 €</b>	<b>16.968.467,10 €</b>

Von 2008 bis 2017 wurde mit ESF-Mitteln und Landesmitteln das Projekt *familyNET* vom Wirtschaftsministerium gefördert. Mit zwölf Anlaufstellen im Land wurden Betriebe bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für eine familienbewusste Arbeitswelt durch Information, Beratung, regionale Arbeitskreise und Netzwerke unterstützt. Im Mittelpunkt standen dabei Fragen zur Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und der Organisation von betrieblicher Kinderbetreuung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. – Südwestmetall und der Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg e. V. beteiligten sich an der Finanzierung. Die BBQ Berufliche Bildung gGmbH, eine Tochtergesellschaft des Bildungswerkes der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. setzte das Projekt um. Kooperationspartner war der Landesfamilienrat. Die Beratungs- und Unterstützungsstruktur von *familyNET* wird seit 2018 eigenständig durch die Arbeitgeberverbände Südwestmetall und AGV Chemie weitergeführt.

Mit dem vom Wirtschaftsministerium geförderten *Modellprojekt „familyNET 4.0 – Digitales familienbewusstes Unternehmen“* wurden 2018 und 2019 Unternehmen über die Chancen der Digitalisierung für eine familienbewusste und lebensphasenorientierten Personalpolitik 2018 und 2019 beraten und informiert. Im Rahmen von Innovation Labs wurden dabei mit Unternehmen Lösungsansätze erarbeitet, die es ermöglichen, die Digitalisierung zur Weiterentwicklung einer familienbewussten Personalpolitik zu nutzen. Die Ergebnisse wurden im Rahmen

von zahlreichen Veranstaltungen präsentiert. Zudem wurde ein Leitfaden mit Best Practise Beispielen erarbeitet.

Die Ergebnisse dienen auch als Grundlage für die Durchführung eines Wettbewerbs „familyNET 4.0 – Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt“, der 2019 erstmalig gestartet wurde. Bei diesem Wettbewerb wurden Unternehmen ausgezeichnet, die sich als „First Mover“ und Leuchttürme mit innovativen und nachhaltigen Konzepten in den Bereichen Führung 4.0 und flexible Teamstrukturen, Personal- und Organisationsentwicklung, Gesundheitsprävention und Work-Life-Balance sowie agiles, lebensphasenorientiertes Arbeiten beworben hatten. Der Wettbewerb familyNET 4.0 ist bundesweit der einzige Wettbewerb dieser Art, der sich diesem Thema widmet. Er unterstreicht damit die Vorreiterrolle Baden-Württembergs in Sachen moderne Unternehmenskultur für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Wettbewerb fördert die Sensibilisierung und Auseinandersetzung von Unternehmen mit dem Thema moderne Unternehmenskultur 4.0. Unternehmen sollen ermutigt werden, die Chancen einer modernen Unternehmenskultur für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen und dadurch auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen.

In den Jahren 2020 und 2021 wurde das *Transferprojekt familyNET 4.0* gefördert. Ziel des Transferprojekts war die Vertiefung und der Roll-Out der erarbeiteten Ergebnisse für digitale, familienbewusste Unternehmen zur Erhöhung der Breitenwirkung. Über 1 800 Unternehmen wurden durch das Projekt informiert. Auch der *Unternehmenswettbewerb familyNET 4.0* wurde weiterentwickelt und fortgesetzt. Er wird seitdem jährlich durchgeführt. In einer zentralen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung werden die Gewinner mit dem Award familyNET 4.0 ausgezeichnet und als Best Practice bekannt gemacht. Die Fortführung des Wettbewerbs familyNET 4.0 im Sinne der Nachhaltigkeit, der Breitenwirkung und der damit verbundenen Angebote an innovativen und flexiblen Arbeitsmodellen ist wichtig, um noch mehr Unternehmen für die Möglichkeiten einer lebensphasenorientierten, familienbewussten Unternehmenskultur zu sensibilisieren.

An den Wettbewerben von 2019 bis 2023 nahmen insgesamt 90 Unternehmen teil.

Der Wettbewerb „familyNET 4.0 – Der Wettbewerb für eine moderne Unternehmenskultur“ wird auch in den Jahren 2024 und 2025 mit den Handlungsfeldern „Führung, Personalentwicklung und Diversität“ sowie „Familienfreundlichkeit und Gesundheit“ fortgeführt.

## Übersicht der Förderung

Bewilligungszeitraum	Programm/Projekt	Landesmittel	ESF-Mittel	Kofinanzierungsmittel Südwestmetall und Arbeitgeberverband Chemie Baden- Württemberg
2008 bis 2017	Projekt familyNET Familienbewusste Arbeitswelt	851.000 €	2.353.000 €	1.513.000 €
1.1.2018 bis 31.12.2019	Modellprojekt „familyNET 4.0 – Digitales familienbewusstes Unternehmen“	346.200 €	–	–
1.1.2020 bis 31.12.2021	Transferprojekt familyNET 4.0 – „Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt“	182.400 €	–	111.600 €
1.1.2022 bis 31.12.2023	Wettbewerb „familyNET4.0 – Unternehmens-kultur in einer digitalen Arbeitswelt“	110.000 €	–	152.000 €
1.1.2024 bis 31.12.2025	Wettbewerb „familyNET – Der Wettbewerb für eine moderne Unternehmens- kultur“ einschl. Entwicklung eines Online-Guide für Betriebliche Kinderbetreuung	126.000 €	–	154.000 €
<b>Gesamtförderung</b>	<b>5.899.200 €</b>	<b>1.615.600 €</b>	<b>2.353.000 €</b>	<b>1.930.600 €</b>

Im Rahmen der Förderung des Projekts familyNET wurde 2015 das Konzept und die Schulung von *Pflegelotsen* entwickelt. 2016 erfolgte dann der Kick-off der landesweiten Schulungen zum „betrieblichen Pflegelotsen“. Bisher wurden rund 1 000 betriebliche Pflegelotsen geschult. Der demografische Wandel in der Arbeitswelt wird vielfach unterschätzt, denn zukünftig haben immer mehr Beschäftigte auch Verantwortung für die Pflege eines Angehörigen. Wie Unternehmen damit umgehen, wird zunehmend zum Wettbewerbsfaktor. Erfolgreich sind jene Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete Angebote unterstützen. Um innerbetriebliche Pflegekompetenz aufzubauen, sollten Unternehmen auf ein eigenes Kompetenz-Team setzen. Die entwickelte Schulung von Pflegelotsen ist hierfür das geeignete Instrument. Geschulte Pflegelotsen sind Ansprechpersonen für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege sowie pflegerischer Versorgung. Betriebliche Pflegelotsen sind für Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung eine erste, wertvolle Anlaufstelle.

Zudem wurde bereits 2012 das *Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“* entwickelt und erstmals im Jahr 2013 verliehen. Das Prädikat haben bisher 314 Unternehmen erworben, davon wurden 96 Unternehmen rezertifiziert (Stand 02/2024). Mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ können engagierte Unternehmen ein Zeichen für Familienfreundlichkeit und Arbeitgeberattraktivität setzen. Das Prädikat bewertet und würdigt das Engagement kleinerer und mittlerer Unternehmen sowie von Organisationen und Einrichtung der Sozialwirtschaft. Die Arbeitgeberverbände und der Landesfamilienrat Baden-Württemberg möchten in Kooperation mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg engagierten Unternehmen mit dem Prädikat die Möglichkeit geben, ein niederschwelliges Qualitätssiegel für ihr Branding als familienbewusst-

ter Arbeitgeber zu erhalten. Unternehmen und Organisationen können analysieren, wo sie selbst im Prozess stehen und das Prädikat für eine erfolgreiche Außenwerbung, z. B. bei Stellenausschreibungen oder zur internen Kommunikation einsetzen. Die Überprüfung erfolgt einfach und unbürokratisch, das Verfahren orientiert sich an der Größe und der Arbeitsweise des Unternehmens. Eine Rezerifizierung kann erfolgen.

Im Transferprojekt familyNET4.0 wurden die Handlungsfelder für die Begutachtung zum Erwerb des Prädikats um die Themen der digitalen Transformation in familienbewussten und lebensphasenorientierten Unternehmen erweitert und dazu das Prädikat weiterentwickelt. Unternehmen können seit 2022 für ihr Engagement in Bezug auf eine digitale Unternehmenskultur 4.0 das Prädikat auch mit der Erweiterung „Ausgezeichnet Digital“ erwerben. Bis 2023 erhielten bereits 28 Unternehmen das Prädikat mit dem Zusatz „Ausgezeichnet Digital“.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg veranstaltet in der Zeit vom 16. bis 19. Oktober 2024 als jährliche landesweite Gleichstellungsaktion bereits die 20. *landesweiten Frauenwirtschaftstage*. Mit den Frauenwirtschaftstagen soll die große Bedeutung von Chancengleichheit und Diversity für die Wirtschaft und Arbeitswelt in Baden-Württemberg in den Fokus gerückt werden. Frauen sollen gleichberechtigte berufliche Chancen vorfinden und ihre Kompetenzen und Perspektiven in die Arbeitswelt einbringen können. An mehreren Tagen mit rund 100 regionalen Veranstaltungen erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Baden-Württemberg wertvollen Input in verschiedenen Formaten zu Kernthemen der Gleichstellung in der Wirtschaft.

Themen sind unter anderem Chancengleichheit in der digitalen und ökologischen Transformation der Arbeitswelt, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Work-Life-Balance, Diversity und chancengleiche Unternehmenskultur, Einstieg, Quereinstieg, Wiedereinstieg und Aufstieg im Beruf, Gründerinnen/Betriebsnachfolgerinnen/Unternehmerinnen, zukunftsgerichtete Führungsmodelle, New Work und Future Skills. Die Veranstaltungen verfolgen auch das Ziel, die Vernetzung und Kooperation unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen zu ermöglichen und zu stärken.

An der Umsetzung beteiligt sind unter anderem Agenturen für Arbeit und Kommunen, Wirtschaftsorganisationen und Verbände, Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern, Frauennetzwerke und Kontaktstellen Frau und Beruf, Gleichstellungsbeauftragte der Kreise und Kommunen, Hochschulen und Bildungsorganisationen sowie Regionalbüros für berufliche Fortbildung.

Bereits im März 2010 startete die damalige Landesregierung von Baden-Württemberg die *Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“*, die seitdem vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus koordiniert wird. Im Juli 2011 wurde das gleichnamige landesweite Bündnis geschlossen, dem inzwischen 74 Partnerorganisationen angehören, darunter fünf Ministerien, Kammern, Tarifpartner, Hochschulen und die Bundesagentur für Arbeit.

Landesinitiative und Landesbündnis verfolgen das Ziel, die Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung von Mädchen und Frauen im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) deutlich zu steigern sowie die maßgeblichen MINT-Akteure und -Fördermaßnahmen entlang einer lebensphasenorientierten Gesamtstrategie von der frühkindlichen Bildung bis in den Beruf zu bündeln und weiterzuentwickeln, um Breitenwirkung zu erzielen. Das Aktionsprogramm der Partnerorganisationen im Landesbündnis „Frauen in MINT-Berufen“ umfasst jährlich circa 60 Fördermaßnahmen.

Für die Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ standen seit 2016 folgende Haushaltsmittel zur Verfügung, die jährlich vollständig für die verschiedenen Aktivitäten eingesetzt wurden:

	Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“
2016	180.000
2017	180.000
2018	180.000
2019	180.000
2020	180.000
2021	180.000
2022	153.000
2023	153.000
2024	153.000
Summe	1.539.000

Unter dem Dach der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ hat das Wirtschaftsministerium das Förderprogramm *Girls' Digital Camps* zunächst von Oktober 2018 bis Oktober 2020 als Modellprojekt mit 1,35 Millionen Euro in fünf ausgewählten Wirtschaftsregionen in Baden-Württemberg durchgeführt und dabei 1 320 Schülerinnen in 136 Veranstaltungen erreicht. In der Transferphase werden seit Januar 2021 Schülerinnen der Klassenstufen 5 bis 8 in ganz Baden-Württemberg auf dem Weg in die digitale Welt begleitet. Im Rahmen von zertifizierten Basis- und Vertiefungskursen, Unternehmensbesuchen und Berufsorientierungsangeboten soll den Mädchen und jungen Frauen die Möglichkeit, zielgruppen-gerechte Kompetenzen in den Bereichen IT- und digitale Anwendungen zu erwerben, gegeben werden. Sie sollen durch das praktische Erleben ihr Selbstbewusstsein im Umgang mit und der Gestaltung von digitaler Technik stärken. Ziel des Transferprogramms ist es, mehr Frauen für IT-Berufe zu gewinnen, das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten aufzubrechen und jungen Frauen frühzeitig die Chancen digitaler Kompetenzen und Berufe zu vermitteln. Mit dem Transferprogramm *Girls' Digital Camps* werden die erfolgreich evaluierten Konzepte aus der Modellphase weiterentwickelt, professionalisiert und in ganz Baden-Württemberg ausgerollt. Mit dem Transferprogramm konnten von Januar 2021 bis Februar 2024 bereits 2 382 Schülerinnen im Land erreicht werden. Das Programm wird vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Bielefeld durchgängig wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Eine moderierte Arbeitsgruppe begleitet das Programm ebenfalls und ist mit der Entwicklung eines Nachhaltigkeitskonzepts und der Erstellung eines Leitfadens beauftragt. Das Transferprogramm endet mit dem Kalenderjahr 2024. Für die Umsetzung des Transferprogramms wurden Mittel in Höhe von 3,2 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Um das Angebot an Teilzeitausbildungen zu erhöhen, hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zusammen mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Rahmenkriterien zur Teilzeitausbildung im August 2022 erstmalig entwickelt und im Juni 2024 ergänzt. Ferner stehen das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration- und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport im engen Austausch mit dem vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderten „Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg“, um im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe nicht ausgeschöpfte Potenziale zu nutzen und die Teilzeitausbildung präsender zu gestalten.

Im Rahmen der *Initiative Horizont Handwerk* bietet das Projekt „Frauen im Handwerk“ konkrete Maßnahmen, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen im gewerblich-technischen Handwerk zu steigern. Angeboten werden Maßnahmen, die bspw. Handwerksbetriebe darin unterstützen, sich als familienbewusste Arbeitgeber aufzustellen oder eine klischeefreie Berufswahl ermöglichen sollen. Für die aktuelle Förderperiode (August 2022 bis Dezember 2024) stehen rund 266 000 Euro zur Verfügung. Seit der ersten Förderperiode 2018/2019 wurden insgesamt rund 662 000 Euro für das Projekt „Frauen im Handwerk“ zur Verfügung gestellt.

3. welche Maßnahmen sie ergreift, um die Erwerbsarbeit von Alleinerziehenden sowie Frauen mit Migrationsgeschichte zu erhöhen;

Zu 3.:

Laut dem Mikrozensus lebten im Jahr 2022 insgesamt 1,9 Millionen Frauen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg. Die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Migrationshintergrund im erwerbstätigen Alter liegt mit 67,1 Prozent, deutlich unter der von Frauen ohne Migrationshintergrund (79,7 Prozent; Sta-La 2023). Daher sind zielgruppengerechte Maßnahmen zur Erschließung dieses Fachkräftepotenzials erforderlich.

Seit März 2017 wurde gemeinsam mit den Kontaktstellen Frau und Beruf das „Mentorinnen Programm für Migrantinnen“ entwickelt. Mit diesem Mentoring wird ein Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und geflüchteten Frauen gelegt. Es dient zudem der Erschließung des Fachkräftepotenzials von Migrantinnen für die Unternehmen im Land.

Das Angebot richtet sich an Frauen mit Migrationshintergrund und weibliche Flüchtlinge, die über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen und durch ihren Status Zugang zum Arbeitsmarkt haben, eine berufliche Qualifikation aufweisen und arbeitssuchend sind.

Die Teilnehmenden des Mentorinnen-Programms (Mentees) werden von ehrenamtlichen Mentorinnen für sechs bis acht Monate bei ihrer beruflichen Entwicklung und ihrer Karriereplanung unterstützt. Gemeinsam bilden die Mentees und die Mentorinnen ein sogenanntes Tandem. Die Mentorinnen sind beruflich erfolgreiche Frauen, die häufig selbst einen Migrationshintergrund haben. Bei der Zusammenarbeit geht es um konkrete Fragestellungen zu Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgesprächen, den Kontakt zu Arbeitgebern und arbeitsmarktrelevanten Netzwerken, aber auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Kontaktstellen Frau und Beruf bieten Schulungen und Netzwerktreffen für die Mentees, die Mentorinnen und die Tandems an. Den Teilnehmerinnen des Mentorinnen-Programms stehen selbstverständlich auch alle Fortbildungsangebote der Kontaktstellen offen.

Das Land fördert auf Basis des projektbezogenen Förderprogramms „Empowerment von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ landesweit 36 Projekte mit rund 800 000 Euro mit dem Ziel, die Teilhabe von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte an der Gesellschaft und am Erwerbsleben gezielt vor Ort zu stärken. Mit diesem Förderaufruf wurden Kommunen und freie Träger dazu aufgerufen, sich an diesem Prozess aktiv zu beteiligen und einen eigenen Beitrag zur Verbesserung der Teilhabechancen von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in allen Lebensbereichen zu leisten.

Um weitere Erkenntnisse über die Erwerbssituation von Migrantinnen zu gewinnen, wurde der *GesellschaftsReport „Berufliche Potenziale von Migrantinnen in Baden-Württemberg stärken“* bei der Familien Forschung Baden-Württemberg (FaFo) in Auftrag gegeben.

Die verstärkte Integration von *Alleinerziehenden* sowie Frauen mit Migrationsgeschichte in das Erwerbsleben ist ein wichtiges Ziel des Sozialgesetzbuches II (SGB II). Grundsätzlich unterstützen die Jobcenter genannte Zielgruppen bei der Arbeitsmarktintegration. Dafür stehen ihnen die zahlreichen Förderinstrumente des SGB II und SGB III zur Verfügung. Im Rahmen des Job-Turbos der Bundesregierung haben die Jobcenter ihre Unterstützung und Vermittlungsarbeit intensiviert.

Das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderte *Landesprogramm „Neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt“* bietet mit seinen Bausteinen eine Ergänzung zu bestehenden Angeboten und Programmen der Jobcenter. Mit dem Landesprogramm werden arbeitslose Menschen unterstützt, die Schwierig-

keiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Zielgruppe weist aufgrund von unzureichenden Sprachkenntnissen, fehlender Ausbildung sowie prekären Lebenssituationen besondere Unterstützungsbedarfe bei der Teilhabe und Integration in den Arbeitsmarkt sowie in die Gesellschaft auf.

Einen wichtigen Schwerpunkt des Landesprogramms stellt der erfolgreiche Förderbaustein „Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – BeJuga“ dar. Das Projekt BeJuga richtet sich an Familien und/oder Alleinerziehende mit mindestens einem minderjährigen Kind im SGB II-Leistungsbezug. Ziel ist die Familie soweit zu stärken, dass die Voraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme sowie für eine gute Entwicklung der Kinder ermöglicht werden. Das Projekt wird aktuell an 32 Standorten in Baden-Württemberg durchgeführt und mit jeweils 75 000 Euro gefördert (in Summe für alle Standorte pro Jahr 2,4 Millionen Euro Förderung). Ein Ausbau auf alle Stadt- und Landkreise ist wichtiges Ziel des Landesprogramms, das auch im Koalitionsvertrag festgelegt ist. Die aktuelle Förderperiode BeJuga läuft bis zum 31. Dezember 2025.

Das Projekt CasaNova unterstützt gezielt Frauen mit multiplen Vermittlungshemmnissen bei der Arbeitsintegration. Ziel des Projektes ist in erster Linie eine Stabilisierung der persönlichen Situation, eine Beseitigung oder Verringerung persönlicher Vermittlungshindernisse sowie eine Heranführung an den Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen bilden sich in mehreren Bereichen der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen weiter und werden anschließend schrittweise an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt. Das Fördervolumen beträgt im Jahr 2024 insgesamt 250 000 Euro.

Darüber hinaus fördert das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus im Rahmen des Landesprogramms mit 100 000 Euro jährlich das „Netzwerk Teilzeitausbildung“, welches sich für eine selbstbestimmte Berufswegeplanung einsetzt. Das Netzwerk arbeitet darauf hin, insbesondere Alleinerziehende zu erreichen und damit weitere Potenziale für die Umsetzung der Teilzeitausbildung zu erschließen. Hierbei werden sowohl zukünftige Fachkräfte und potenzielle Ausbildungsbetriebe angesprochen als auch weitere Berufsfelder für die Ausbildung in Teilzeit geöffnet. Auch in den Beratungsgesprächen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter werden interessierte Personen über die Möglichkeiten der Teilzeitausbildung informiert. Die Jobcenter beraten und unterstützen im Rahmen des SGB II bei Anliegen und Fragen rund um die Teilzeitausbildung. Sie bieten eine Vielzahl von Maßnahmen in Teilzeit an, welche eine berufliche Integration von Müttern unterstützen und Ihre familiären Aufgaben vereinbaren.

Die vom Wirtschaftsministerium geförderten zwölf *Welcome Center* sind Erst- anlauf- und Informationsstellen für Unternehmen, insbesondere KMU, und für (potenzielle) internationale Fachkräfte einschließlich deren Familienangehöriger. Unternehmen werden zu Fragen rund um die Rekrutierung von internationalen Fachkräften und deren erfolgreiche Integration beraten. Die Erstberatung von internationalen Fachkräften umfasst Themen wie insbesondere Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen, Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt und seine Unternehmen, Arbeitsplatzsuche und Bewerbung, Anerkennung beruflicher Qualifikationen sowie Deutschkurse.

4. wie viele Frauen mit den unter Ziffer 2 und 3 genannten Maßnahmen erreicht wurden;

Zu 4.:

Die *Kontaktstellen* beraten landesweit jährlich rund 6 000 Frauen und erreichen mit ihren Veranstaltungen rund 10 000 Frauen und 3 000 Unternehmen pro Jahr.

Im *Mentorinnenprogramm für Migrantinnen* haben seit dem Beginn 2017 bis Ende 2023 rund 500 Tandems das Programm erfolgreich durchlaufen. Die Zahl der Tandems konnte 2024 von 70 auf über 100 ausgebaut werden.

2023 hatten 93 Prozent der Mentees eine eigene Migrationserfahrung. Die Mentees kamen in diesem Jahr aus 36 unterschiedlichen Ländern, die meisten aus der Ukraine, gefolgt von Indien, China und Spanien.

91 Prozent der Mentees und 83 Prozent der Mentorinnen waren Akademikerinnen und wiesen damit ein sehr hohes Bildungsniveau auf. Die Fachbereiche sind dabei breit gefächert: An erster Stelle stehen bei Mentees und Mentorinnen Studienabschlüsse in Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, gefolgt von Geisteswissenschaften. Jede vierte Mentee und 22 Prozent der Mentorinnen haben ein Studium oder eine Ausbildung im Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik). Etwa die Hälfte der Berufsabschlüsse der Mentees war zum Beginn des Mentorings in Deutschland schon anerkannt.

Am *Projekt „BeJuga“* haben in BW im Jahr 2023 insgesamt 2 159 Menschen teilgenommen. Von den 2 159 Menschen waren 932 Personen im erwerbsfähigen Alter, davon waren 67 Prozent alleinerziehend und 77 Prozent hatten einen Migrationshintergrund. Da in dem Projekt auch ukrainische Geflüchtete – häufig Alleinerziehende mit Kindern – betreut werden, ist davon auszugehen, dass diese Zahl im Jahr 2024 gestiegen ist. Im Jahr 2023 wurden 41 Prozent der Teilnehmenden im erwerbsfähigen Alter in Arbeit/Ausbildung/weiterführende Maßnahmen vermittelt. Davon konnten 15 Prozent auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden, weitere sechs Prozent haben eine Ausbildung begonnen, fünf Prozent haben ein Studium oder eine allgemeinbildende Schule begonnen und 15 Prozent wurden in weitere Maßnahmen wie zum Beispiel eine Weiterbildung vermittelt.

Im Jahr 2022 haben insgesamt 70 Frauen am *Projekt CasaNova* teilgenommen. Von den 70 Teilnehmerinnen hatten 87 Prozent einen Flucht- oder Migrationshintergrund, 20 Prozent waren alleinerziehend. Davon konnten 34 Prozent auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

In Baden-Württemberg absolvieren jährlich knapp 900 Personen eine *Teilzeitausbildung*. Dies entspricht einem Anteil von 0,5 Prozent aller Auszubildenden. Rund 91 Prozent der Teilzeitauszubildenden sind weiblich.

Im Jahr 2023 haben die *Welcome Center* fast 6 000 internationale Fachkräfte aus 141 verschiedenen Herkunftsländern beraten, davon betrug der Anteil der beratenen Frauen 53 Prozent. Die *Welcome Center* erreichen Unternehmen und internationale Fachkräfte auch über Informationsveranstaltungen, allerdings wird bei der Erfassung der Teilnehmenden nicht nach Geschlechtern differenziert.

*5. inwieweit die unter Ziffer 2 und 3 genannten Maßnahmen evaluiert wurden bzw. werden und falls ja, welche Erkenntnisse zur Wirksamkeit der Maßnahmen vorliegen;*

Zu 5.:

Beim *Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf* erfolgte 2012 eine externe Evaluation durch die Prognos AG.

Die Anzahl der Kurzberatungen, Intensivberatungen, Veranstaltungen für Frauen oder Unternehmen und die Anzahl der Teilnehmenden werden zur Erfolgskontrolle erfasst und regelmäßig ausgewertet. Dabei werden die verschiedenen Beratungsthemen (Wiedereinsteigerinnen, Umorientierung, Ausbildung/Studium, Existenzgründung u. a.) berücksichtigt. Die Ergebnisse werden den Kontaktstellen zur Verfügung gestellt und in den jährlichen Treffen mit den Kontaktstellenleiterinnen besprochen. Benchmarks werden zur Orientierung zur Verfügung gestellt, damit jede Kontaktstelle einschätzen kann, wo sie steht.

Alle zwei Jahre finden externe Befragungen zur Qualitätssicherung und Messung der Zufriedenheit der Kundinnen statt, an denen alle Kontaktstellen beteiligt sind. Die Ergebnisse werden regelmäßig veröffentlicht.

Diese Erfolgskontrollen werden zur Steuerung durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus genutzt. Die bisherigen Ergebnisse zeigen eine regelmäßige Steigerung der Nachfrage, eine Vergrößerung des Angebotsspektrums – insbesondere auch online – und eine räumliche Ausdehnung der Angebote. Die Ergebnisse belegen zudem, dass nach Ende der Beratung mehr Frauen erwerbstätig sind oder ihre Tätigkeit erhöhen/verbessern. Sie weisen damit den Bedarf, den Erfolg und die Wirkung der Arbeit Kontaktstellen nach.

Das *Mentorinnenprogramm für Migrantinnen* ist seit 2020 das Programm von der Deutschen Gesellschaft für Mentoring zertifiziert. Es erfolgt eine jährliche Evaluation. Laut Abschlussbefragung 2023 waren zum Ende des Programms 54 Prozent der Mentees in Arbeit, 19 Prozent in Weiterbildung, sechs Prozent in Ausbildung und neun Prozent absolvierten ein Praktikum. Dies zeigt den Erfolg und die Wirksamkeit des Programms.

Zwischen Januar 2018 und Juni 2019 evaluierte die Gesellschaft für innovative Sozialforschung und Sozialplanung (GISS) das *Modellprojekt „BeJuga“*. Koordiniert von der PHÖNIX e. G. und der Werkstatt PARITÄT gGmbH bearbeiteten Träger der Jugendhilfe und/oder der Beschäftigungsförderung an zwölf Standorten Schnittstellenprobleme zwischen den Rechtskreisen des SGB II und des SGB VIII. Dies sollte einen unbelasteten Zugang zu Hilfsangeboten auch für die Familien ermöglichen, die Vorbehalte gegenüber Jugendamt und Jobcenter haben. Hier konnten Träger als dritte Partei in der Funktion als Brückenbauer für beide Seiten unterstützen.

Das Ergebnis der Evaluation ist, dass mit Hilfe von BeJuga ein erfolgreiches Projekt geschaffen wurde, um Lücken zwischen Jobcenter und Jugendamt zu schließen. Zudem hat der Evaluationsbericht bestätigt, dass durch den familienzentrierten Ansatz sowie individuelle und sozialpädagogische Betreuung sowohl Integrationsfortschritte bei der Arbeitsmarktintegration der Eltern als auch eine deutliche Verbesserung der familiären Situation erreicht werden können. Das große Interesse an der Projektteilnahme zeigt, dass die Angebote sehr gut angenommen werden und ein hoher Unterstützungsbedarf vor Ort besteht. Die Ergebnisse der Evaluation legten wichtige Empfehlungen zur Weiterarbeit des Projektes vor und wurden bei der Fortsetzung des Projektes berücksichtigt.

Der Evaluationsbericht ist unter folgendem Link abrufbar:

<https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/arbeitsmarktpolitik/landesprogramm-neue-chancen-auf-dem-arbeitsmarkt/beschaefigungsfoerderung-und-jugendhilfe-gemeinsam-anpacken-bejuga>

Mit dem Ideenwettbewerb hat das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus bis Ende 2022 insgesamt sechs innovative Projekte gefördert, unter anderem das *Projekt CasaNova*. Die Familienforschung (FaFo) Baden-Württemberg hat den Ideenwettbewerb evaluiert und zu den darin enthaltenen Projekten durchweg eine positive Bilanz gezogen. Die Projektträger sind unter widrigen Umständen in der Corona-Pandemie gestartet und konnten dennoch bei der Erreichung ihrer Ziele – der Stabilisierung der persönlichen Situation der Teilnehmenden, der Beseitigung von Beschäftigungshindernissen sowie der Heranführung an den Arbeitsmarkt – Erfolge verbuchen. Einige Teilnehmende konnten erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden.

In allen Projekten wurde die persönliche Situation eines Großteils der Teilnehmenden verbessert, viele wurden qualifiziert und im Bereich der Digitalisierung weitergebildet, es wurden Kontakte geknüpft sowie Arbeitserfahrungen in Form von Praktika gesammelt.

Der Evaluationsbericht ist unter folgendem Link abrufbar:

<https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/arbeitsmarktpolitik/landesprogramm-neue-chancen-auf-dem-arbeitsmarkt/ideenwettbewerb-fuer-arbeitsmarktpolitische-projekte>

Aus Sicht der Landesregierung haben sich beide Projekte des Landesprogramms bei der Arbeitsmarktintegration bewährt. Die zentralen Erkenntnisse sind der familienzentrierte Unterstützungsansatz und eine individuelle sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmenden. Die Weiterverfolgung dieser Ansätze sehen wir als zentrales Handlungsfeld, da die Stabilität der Familie Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme sowie für eine gute Entwicklung und faire Bildungschancen der Kinder ist. Die Erfahrung aus der bisherigen Umsetzung der Projekte zeigt, dass bei diesem Personenkreis ohne individuelles Coaching und Hilfestellungen der Einstieg in eine fundierte (Teil) Qualifizierung und ein Übergang ins Erwerbsleben häufig nicht möglich sind.

6. *welche Best-Practice-Beispiele zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen aus anderen Bundesländern oder Ländern ihr bekannt sind und ob diese auf Baden-Württemberg übertragen werden könnten;*

Zu 6.:

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg steht als Mitglied der GFMK AG „Frauen und Arbeitsmarkt“ in regelmäßigem Austausch mit den beteiligten Bundesländern. In den gemeinsamen Sitzungen wird regelmäßig über Maßnahmen und Best-Practices zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen aus den einzelnen Bundesländern berichtet.

Beispielhaft wird hier eine Maßnahme als Good Practise anderer Bundesländer herausgegriffen, die nachahmenswert erscheint und übertragen werden könnte, um mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen.

Das *Niedersachsen-Technikum* (<https://www.niedersachsen-technikum.de/>) besteht seit 2012 als landesweites Verbundprojekt mit zehn Hochschulen des Bundeslandes und wird vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur gefördert. Seit 2022 beteiligt sich auch die „Dr. Jürgen und Irmgard Ulderup Stiftung“ (<https://www.ulderepstiftung.de/>) an der Finanzierung des Programms. Das sechsmonatige Niedersachsen-Technikum ist ein monoedukatives Programm im MINT-Bereich zur Studien- und Berufsorientierung junger Abiturientinnen und Fachabiturientinnen. An vier Tagen/Woche absolvieren die Teilnehmerinnen ein Unternehmenspraktikum, an einem Tag in der Woche besuchen sie Lehrveranstaltungen in einem MINT-Studiengang an einer Hochschule. Mehr als 100 Unternehmen in Niedersachsen beteiligen sich am Niedersachsen-Technikum. Die Teilnehmerinnen bekommen eine Praktikumsbescheinigung und ein Zertifikat. Wenn in einem technischen Studiengang ein Vorpraktikum verlangt wird, wird das absolvierte Technikum als Vorpraktikum anerkannt. Eine Evaluation im Jahr 2020 (<https://www.niedersachsen-technikum.de/rund-ums-technikum/aktuelles-und-presse/erfolgskonzept-zeva-veroeffentlicht-evaluationsbericht-zum-niedersachsen-technikum>) ergab, dass 90 Prozent der Absolventinnen sich entschieden, eine MINT-Ausbildung oder ein MINT-Studium aufzunehmen.

Ein vergleichbares Angebot im Bereich Berufliche Orientierung für junge Frauen existiert bislang in vier weiteren Bundesländern (Berlin, Hamburg, Hessen, und Nordrhein-Westfalen) und hat sich dort ebenfalls als sehr erfolgreich erwiesen. Das Konzept des Niedersachsen-Technikums wird auch in Hessen als „Hessen-Technikum“ (<https://www.hessen-technikum.de/>) und in Nordrhein-Westfalen als „NRW-Technikum“ (<https://nrw-technikum.de/>) umgesetzt.

7. *wie hoch der Anteil der Mittel für Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen an der Gesamtheit der Mittel für Maßnahmen zur Fachkräftesicherung (zielgruppenübergreifend) ist;*

Zu 7.:

Die Gesamtheit der verfügbaren Mittel für Maßnahmen zur Fachkräftesicherung seitens des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg beläuft sich in 2024 auf über 80 Millionen Euro.

Die Mittel für Fördermaßnahmen zur *Gleichstellung in der Wirtschaft* belaufen sich im Jahr 2024 auf rund 2,45 Millionen Euro.

Hinzu kommen Mittel für Maßnahmen, die nicht ausschließlich, aber zu einem erheblichen Teil der Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft zu Gute kommen. Hier ist insbesondere das *Landesarbeitsmarktprogramm*, u. a. mit den Bausteinen BeJuga, Ideenwettbewerb und Netzwerk Teilzeitausbildung, zu nennen, für das 3,4 Millionen Euro zur Verfügung stehen.

*8. welche Rolle aus ihrer Sicht den Unternehmen zukommt, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern und inwieweit sie die Unternehmen hierbei unterstützt;*

Zu 8.:

Unternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen. Eine wichtige wirtschaftspolitische Aufgabe besteht daher darin, insbesondere KMU für das Fachkräftepotenzial von Frauen zu sensibilisieren. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik steigert die Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen. New Work und Familienfreundlichkeit sind generelle Erwartungen der Beschäftigten an Unternehmen.

Mit dem Beteiligungsprogramm@MINT unterstützt die Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ Unternehmen in Baden-Württemberg bei der Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften. Beispielsweise finden jährlich zwei virtuelle Netzwerktreffen für Unternehmensvertreterinnen und -vertreter statt, bei denen Unternehmen Best Practice-Beispiele zur Sicherung des Fachkräftebedarfs vorstellen und sich untereinander austauschen. Außerdem bieten Unterstützer-Unternehmen in Zusammenarbeit mit der Landesinitiative MINT-Dialog-Days exklusiv zum Beispiel für Schülerinnen oder Studentinnen aus MINT-Studiengängen an. Im Rahmen einer meist halbtägigen Veranstaltung am Unternehmensstandort erhalten die Teilnehmerinnen ein vielfältiges Informationsangebot über Einstiegsmöglichkeiten und Betriebsbesichtigungen bis hin zu Gesprächen mit Fach- und Führungskräften aus dem MINT-Bereich. Die Landesinitiative berät die Unternehmen bei der Durchführung und unterstützt bei der Vermarktung über die Kanäle der Landesinitiative. Damit trägt sie dazu bei, den Bedarf der Unternehmen an (weiblichen) MINT-Fachkräften zu sichern und fördert zugleich die Entwicklung einer modernen Unternehmenskultur 4.0.

Derzeit bringen sich ca. 25 Unternehmen, unter anderem Robert Bosch GmbH, Mercedes Benz AG, EnBW AG, SAP Deutschland AG und Trumpf GmbH & Co. KG als offizielle Unterstützer in der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ ein. Ihre Mitwirkung ist sehr willkommen, denn eine Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen gelingt nur in Zusammenarbeit mit Unternehmen.

Weitere Maßnahmen sind in der Stellungnahme zu Ziffer 2 dargestellt.

*9. inwiefern der Ausbau von betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten dazu beitragen kann, mehr Fach- und Arbeitskräfte für den baden-württembergischen Arbeitsmarkt zu gewinnen;*

Zu 9.:

Die Entwicklung von Alternativen zur klassischen Kindertagesbetreuung, wie z. B. der Ausbau betrieblicher Kindertagesbetreuung sowie Randzeiten- und Ferienbetreuung, stellt einen wichtigen Beitrag dar, die Situation zu verbessern, da der Bedarf an Betreuungsplätzen aktuell nicht abgedeckt werden kann. Um Unternehmen Unterstützung bei der Entwicklung eigener betrieblicher Lösungen zu geben, bedarf es geeigneter Informations- und Beratungsinstrumente.

*10. mit welchen Maßnahmen sie die Einrichtung von betrieblichen und betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangeboten unterstützt;*

Zu 10.:

Im Rahmen von familyNET werden regelmäßig Onlineveranstaltungen für Unternehmen von BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Tochtergesellschaft des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft, zum Thema betriebliche Kinderbetreuung durchgeführt.

Ein digitaler, praxisnaher Online-Guide soll Unternehmen künftig über Möglichkeiten der betrieblichen Kinderbetreuung informieren und einen Überblick über Formen der Betreuung, rechtliche Voraussetzungen, Zuständigkeiten und Kosten geben. Im Vorfeld wurde eine Abfrage zum Bedarf der Unternehmen zur betrieblichen Kinderbetreuung durchgeführt.

Die Inhalte werden aktuell entwickelt. Dabei liegt der Fokus u. a. auf betrieblicher Kindertagespflege, Betriebs-Kita, Randzeitenbetreuung, Kinderferienbetreuung, Zusammenarbeit mit Dienstleistern zur Beschaffung von Betreuungsplätzen für Mitarbeitende sowie der Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmer im Unternehmen zum Mitbringen von Kindern. Die Vorstellung des Online-Guide ist im Rahmen einer Veranstaltung am 23. September 2024 vorgesehen.

Für den Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuungsangebote wären ggf. eine breitenwirksame Kampagne und ein Förderprogramm für Unternehmen erforderlich. Das Bundesförderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ ist bedauerlicherweise am 31. Dezember 2022 ausgelaufen.

Derzeit sind zudem auch die zu erfüllenden Auflagen und Bedingungen zur Einrichtung einer betrieblichen Kinderbetreuung für die Unternehmen sehr hoch. Auch dies stellt eine nicht zu unterschätzende Hürde in der Umsetzung bei den Unternehmen dar. Neben einer finanziellen Unterstützung müsste hier ggf. auch die Genehmigungsverfahren für die Einrichtung einer Betrieblichen Kinderbetreuung erleichtert werden.

*11. welches Potenzial sie in der Anwerbung von Erziehern und Erzieherinnen sowie Pflegefachkräften im Ausland sieht, um den Fachkräftemangel in den Bereichen der frühkindlichen Bildung und Pflege zu verringern und welche konkreten Maßnahmen sie dahingehend ergreift;*

Zu 11.:

Auch bei voller Ausschöpfung der inländischen Potenziale bedarf es einer dauerhaften und nachhaltigen Zuwanderung, um den zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können. Das Land sieht in der Anwerbung von Pflegefachkräften ein großes Potenzial zur Verringerung des Fachkräftemangels.

Um die Qualität der Anpassungsmaßnahmen zu erhöhen und eine bessere Nachqualifizierung der ausländischen Pflegekräfte zu erreichen, hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration zusammen mit der Anerkennungsbehörde ein Konzept zur Durchführung generalistischer Anerkennungsverfahren entwickelt, das für Anträge, die ab dem 15. Februar 2024 gestellt wurden und werden, bei der Durchführung der Anerkennungsverfahren im Pflegebereich angewandt wird. Im Rahmen von zwei großen Informationsveranstaltungen wurden die Pflegeschulen sowie die Krankenhäuser, stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste umfangreich zum neuen Anerkennungsverfahren informiert.

Das Land fördert – ergänzend zu den Integrations- und Berufssprachkursen des Bundes – zahlreiche Sprachkurse, darunter Aufbaukurse für bestimmte Tätigkeitsfelder (u. a. die Pflege), Intensivsprachkurse für Jugendliche und Erwachsene, die eine Ausbildung absolvieren, sowie berufsbegleitende Teilzeit-Sprachkurse.

Für diese soll zukünftig im Bereich Pflege noch stärker geworben werden. Zudem wurden im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel spezielle Förderaufrufe für Modellprojekte zur Sprachförderung in der Pflege veröffentlicht, die das Basisprogramm nach der VwV Deutsch ergänzen. Diese Projekte sollen neue Wege zur Sprachförderung für bestimmte Zielgruppen aufzeigen, die Studierfähigkeit von Studierenden aus dem Ausland verbessern, im Bereich der Pflegeeinrichtungen und stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens die Kommunikation und Interaktion im interkulturellen und mehrsprachigen Team verbessern sowie die sprachlichen Fähigkeiten der Auszubildenden in der Pflege stärken. Dadurch werden neue und innovative Methoden sowie Lernformen, die auf aktuelle Bedarfe reagieren, erprobt und ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege geleistet.

Für den Förderaufruf 2024 „Modellprojekte zur Sprachförderung“ steht ein Fördervolumen von 1,2 Millionen Euro zur Verfügung. Erstmals sind dabei auch Sprachcoachings für Auszubildende in der Pflege vorgesehen.

Eine Maßnahme, um die Erwerbstätigenquote von migrantischen und nicht-migrantischen Frauen, aber auch Männern, in Baden-Württemberg zu erhöhen, ist die Entlastung von Care-Arbeit durch die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland. Um den Prozess der Gewinnung von Fachkräften in unterschiedlichen Berufsfeldern, darunter auch dem der Pflege und Erziehung, zu beschleunigen, ist der Aufbau einer Landesagentur für die Zuwanderung von Fachkräften geplant. Das Potential der Zuwanderung in den Arbeitsmarkt lässt sich nicht verlässlich prognostizieren. Maßgeblich ist jedoch, dass die zuwandernden Fachkräfte, die in den genannten Bereichen selbst überwiegend Frauen sind und sein werden, nicht reduziert werden auf ihre Entlastungsrolle für inländische Erwerbswillige. Ziel ist, dass zuwandernde Fachkräfte selbst verlässliche Anerkennungsverfahren vorfinden, um qualifikationsadäquat arbeiten zu können. Um Personen mit ausländischen Qualifikationen bei der Anerkennung ihrer Abschlüsse und Qualifikationen zu unterstützen, fördert das Land daher die Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in den vier Regierungsbezirken in der aktuellen Förderperiode von 2023 bis 2025 mit insgesamt 7 Millionen Euro. Die Beratungszentren arbeiten auf Grundlage einer zwischen Anerkennungsberatung und Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration abgestimmten Konzeption, die die Qualität der Beratung sicherstellt. Die Anerkennungsberatung trägt wesentlich zur Gewinnung von Fachkräften bei.

Das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg geförderte landesweit zuständige Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg ist eine Erstanlaufstelle für alle Einrichtungen und internationalen Fachkräfte im Sektor Sozialwirtschaft, insbesondere im Pflege-, Gesundheits- und Erziehungsbereich. Dieses von der Diakonie getragene Welcome Center berät beispielsweise zu Fragen der Rekrutierung, zu aufenthaltsrechtlichen Themen, zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, zum Spracherwerb und zu Integration und Umgang mit kultureller Vielfalt in den Betrieben. Aufgrund seiner Expertise im Bereich der reglementierten Berufe in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft erhält das Welcome Center Sozialwirtschaft Beratungsanfragen sowohl von Einrichtungen der Sozialwirtschaft und internationalen Fachkräften als auch von anderen Beratungseinrichtungen und den regionalen Welcome Centern. Daneben führt das Welcome Center Sozialwirtschaft allein oder in Kooperation mit regionalen Welcome Centern bzw. weiteren Kooperationspartnern Informationsveranstaltungen zu Themen wie Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Rekrutierung, Anerkennung, Qualifizierung, Aufenthalt und Integration durch. Über „Online-Jobmessen“ wird Fachkräften mit entsprechenden Sprachkenntnissen, die sich noch im Ausland befinden, und Unternehmen, die auf der Suche nach Fachkräften sind, eine Plattform geboten, um zueinander zu finden. Über dieses Format kamen Arbeitsverträge mit anschließender Einreise der internationalen Fachkräfte zustande.

Sofern in den Ausbildungsgängen Praxisintegrierte Ausbildung (PIA) und DirektEinstieg KiTa von den Trägern der KiTas Personen nichtdeutscher Herkunft eingestellt werden, werden diese von den Fachschulen ausgebildet. Die Gewinnung

dieser Personen obliegt den Trägern. Durch die Fachschulen erfolgt keine Anwerbung, weder aus dem In- noch aus dem Ausland.

*12. welche Maßnahmen sie ergreift, um die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit und die Reduzierung von unbezahlter Sorgearbeit zu ermöglichen;*

Zu 12.:

Im August 2022 wurde die Förderlinie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Stärkung der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit“ vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration ins Leben gerufen. Es wurden fünf innovative Projekte gefördert, die die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit sichtbar machen sowie für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit in der Gesamtgesellschaft sensibilisieren sollen. Die Laufzeit der Förderung der kommunalen Projekte erstreckte sich bis Ende November 2023.

Im Rahmen einer Projektförderung durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration ist das Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung (tifs) derzeit in der Erarbeitung einer Broschüre zum Thema Vereinbarkeit. Durch die Broschüre sollen ergänzende, „neue“ Perspektiven von Erwerbs- und privater Sorgearbeit vorgestellt und als Grundlage der aktuellen Forschungsstand in Deutschland und Baden-Württemberg aufgezeigt werden. Dabei soll explizit die gesamte Gesellschaft mitgedacht und verschiedene Ansatzpunkte für ein verändertes Handeln in Bezug auf Vereinbarkeit aufgezeigt werden. Die Broschüre richtet sich an verschiedenste Zielgruppen, z. B. pädagogische Fachkräfte, Unternehmen, Verwaltungen, Politik und Wissenschaft.

Zudem entwickelt die Landesregierung derzeit die erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie des Landes mit dem Ziel einer umfassenden Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Stärkung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit werden bei der Entwicklung von Maßnahmen wichtige Ziele darstellen.

In dem zweijährigen Modellprojekt „Fachkräftesicherung über die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“ wurden während der Projektlaufzeit vom 1. März 2017 bis zum 28. Februar 2019 Berufstätige, Wiedereinsteigende und Arbeitslose bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Sorgearbeit mit einem finanziellen Zuschuss in Form eines Gutscheins für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützt. Dadurch konnten Teilnehmende das Arbeitszeitvolumen erhöhen oder beibehalten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert, die eigenständige Existenzsicherung gestärkt und das Risiko von Altersarmut vermindert werden. Ziel des Modellprojekts war es, die Sicherung des Fachkräftebedarfs und das Fachkräftepotenzial von Frauen noch besser für die Südwestwirtschaft zu erschließen sowie die Verhinderung von Schwarzarbeit. Ein weiteres Ziel war es, auf Basis der Ergebnisse des Modellprojekts eine bundesweite Umsetzung durch den Bund zu prüfen.

Die Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg, das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und (damals) Wohnungsbau Baden-Württemberg und das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend finanzierten gemeinsam mit der Stiftung Diakonie Württemberg (Projektträger) dieses Modellprojekt, das in zwei Modellregionen im Land von März 2017 bis Februar 2019 von der Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg mit deren Arbeitsagenturen Heilbronn und Aalen umgesetzt wurde.

Im Koalitionsvertrag der die Bundesregierung tragenden Parteien SPD, GRÜNE und FDP (S. 70) wurde vereinbart, die finanzielle Förderung von haushaltsnahen Dienstleistungen neu zu regeln. Die bisherige (rein) steuerliche Förderung der Privathaushalte soll um ein Zulagen- und Gutscheinsystem ergänzt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft dafür die Voraussetzungen.

*13. welche Bedeutung sie dem Gender Pay Gap für die Erwerbsarbeit von Frauen beimisst und welche Maßnahmen sie ergreift, um diese Lücke zu verringern.*

Zu 13.:

Der Abbau des Gender Pay Gap ist ein zentrales Thema der wirtschaftlichen Gleichstellung von Frauen.

Im Jahr 2023 erhielten nach Angaben des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg (Statistisches Landesamt, Pressemitteilung vom 18. Januar 2024) weibliche Beschäftigte in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst (ohne Sonderzahlungen) von 20,97 Euro, während der Durchschnittsstundenverdienst bei männlichen Arbeitnehmenden 26,93 Euro pro Stunde betrug. Damit verdienten Frauen im Land durchschnittlich 22 Prozent (5,96 Euro) weniger pro Stunde als Männer. Der unbereinigte Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Baden-Württemberg verringerte sich also im Vergleich zum Vorjahr nur geringfügig (2022: 23 Prozent bzw. 6,08 Euro). Damit war auch im Jahr 2023 die Verdienstlücke im Land wieder höher als im gesamten Bundesgebiet (18 Prozent).

In der amtlichen Statistik wird zwischen dem unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Beim unbereinigten Gender Pay Gap werden die strukturellen Unterschiede, unter anderem in den Ausbildungsabschlüssen, der Berufswahl, Beschäftigungsumfang und der Erwerbsbiografie zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten, auf welche die Verdienstdifferenzen zum Großteil zurückzuführen sind, nicht berücksichtigt.

Den größten Einfluss auf den Verdienstunterschied hat sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene der Umstand, dass Frauen vielfach in Branchen, Berufen und auf Anforderungsniveaus arbeiten, die schlechter vergütet werden. Außerdem haben sie häufiger als Männer Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie und sind öfter als Männer in Teilzeit beschäftigt, was durchschnittlich auch mit geringeren Bruttoverdiensten pro Stunde einhergeht.

Interessante Einblicke bietet auch die Betrachtung des Verdienstunterschieds zwischen den Geschlechtern anhand des Lebensalters. So erhalten Frauen und Männer in Baden-Württemberg bis etwa zum 30. Lebensjahr noch ungefähr den gleichen Bruttostundenverdienst, bevor der Verdienst bei Männern stärker zu steigen beginnt als bei weiblichen Beschäftigten. Einen entscheidenden Einfluss scheint hier auch weiterhin der Start in die Familienphase und damit die Geburt des ersten Kindes zu haben (in 2022 im Schnitt mit 30,7 Jahren). So erhöht sich der Bruttostundenverdienst bei Frauen ungefähr ab einem Alter von 32 Jahren nicht mehr wie zuvor kontinuierlich mit steigendem Lebensalter, sondern stagniert für das restliche Berufsleben auf einem durchschnittlichen Niveau zwischen knapp 22 und etwas über 23 Euro brutto pro Stunde. Die Stundenverdienste von Männern wachsen dagegen bis zu einem Alter von ungefähr 62 Jahren auf ein mittleres Niveau von über 33 Euro stetig an. Der größte Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern besteht mit 33 Prozent in einem Alter von 60 bis 64 Jahren, bevor er kurz vor dem Renteneintrittsalter und bei darüber hinaus erfolgender Beschäftigung wieder abnimmt (13 Prozent).

Die Ursachen der Entgeltungleichheit sind jedoch sehr vielfältig und miteinander verwoben, um die Entgeltlücke allein mithilfe gesetzlicher Regelungen zu schließen. Es bedarf dafür flankierend vor allem wirksamer untergesetzlicher und struktureller Maßnahmen.

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist hinsichtlich der gesetzlichen Regelungen ein wichtiger Baustein, Entgeltgleichheit zu fördern und auf lange Sicht durchzusetzen.

Mit dem deutschen Entgelttransparenzgesetz (seit Juli 2017 in Kraft) wurde der Rechtsrahmen für eine umfassende Durchsetzung von Entgeltgleichheit im Sinne „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zwischen Frauen und Män-

nen verbessert. Das Gesetz fördert die Transparenz über Entgeltregelungen und geschlechtsspezifische Entgeltstrukturen, um auch mittelbare, verdeckte Benachteiligungen erkennen und beseitigen zu können. Dies fördert insgesamt eine diskriminierungsfreie Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen, individuelle Gehaltsverhandlungen auf Augenhöhe sowie eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur.

Verschiedene Bundesregelungen stellen in den letzten Jahren die Weichen für die weitere Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern: Dazu zählen zum Beispiel die Einführung des ElterngeldPlus, die Einführung und Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes, von dem Frauen in niedrig entlohnten Berufen und Branchen überdurchschnittlich profitieren, die Bereitstellung finanzieller Mittel zum quantitativen und qualitativen Ausbau der Kinderbetreuung, die Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte von voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen sowie die Weiterentwicklung des Teilzeitrechts (sogenannte Brückenteilzeit), um die sogenannte Teilzeitfalle zu vermeiden.

Diese Maßnahmen leisten zugleich einen Beitrag zur Reduzierung der Entgeltlücke.

Zu nennen sind auch die Aktivitäten zur Aufwertung sozialer Berufe, wie beispielsweise das Pflegeberufegesetz (PflBG), sowie die vielfältigen Initiativen zur Förderung einer klischeefreien Berufswahl, d. h. einer Berufswahl nach Interessen und Fähigkeiten.

Die am 6. Juni 2023 in Kraft getretene Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union hat zum Ziel das Grundrecht auf gleiches Entgelt in der gesamten EU zu gewährleisten. Ihre Regelungen sind bis 2026 umzusetzen. Sie decken sich in vielen Bereichen mit dem deutschen Entgelttransparenzgesetz, gehen in einigen Punkten jedoch darüber hinaus. Das Bundesministerium für Familien, Frauen, Senioren und Jugend (BMFSFJ) hat einen Referentenentwurf zur Überarbeitung des seit 2017 geltenden deutschen Entgelttransparenzgesetzes angekündigt.

Entscheidend für die ursachengerechte Bekämpfung der Lohnlücke sind jedoch Maßnahmen, die an oben genannten strukturellen Unterschieden der Berufswahl und des Berufsweges ansetzen. Dazu dienen die oben genannten Maßnahmen des Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg wie insbesondere das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf sowie die Landesinitiative und das Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ und das Projekt Spitzenfrauen BW, um mehr Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen und den Anteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Dr. Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft,  
Arbeit und Tourismus