

Antrag

des Abg. Dr. Fulst-Blei u. a. SPD

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus

Geschlechterspezifische Maßnahmen für angestellte und selbstständige Frauen in Baden-Württemberg

Antrag

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

1. welche Maßnahmen sie konkret in den nächsten fünf Jahren plant, um die im Kurzbericht 5/2025 des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung genannten strukturellen Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen;
2. welche Maßnahmen sie aus den Erkenntnissen des Kurzbericht 5/2025 ableitet, wonach Frauen in Baden-Württemberg während der Coronapandemie häufiger ihren Job aufgeben mussten als im deutschlandweiten Vergleich, insbesondere unter dem Aspekt der Schaffung von gleichen Lebensverhältnissen in ganz Deutschland;
3. welche konkreten Förderprogramme des Landes es für Männer und Väter gibt, um die gleichberechtigte Verteilung von Sorgearbeit im Land weiter voranzutreiben, um Frauen wiederum eine höhere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen;
4. wie häufig nach Kenntnis der Landesregierung in baden-württembergischen Betrieben vom individuellen Auskunftsanspruch über das Gehalt vergleichbarer Kollegen und Kolleginnen Gebrauch gemacht wurde;
5. wie die Landesregierung zu dem Vorhaben der EU steht, dass Unternehmen ab 50 Beschäftigten Auskünfte nach dem Entgelttransparentgesetz geben müssen, insbesondere vor dem Hintergrund des Kurzberichts 5/2025 wonach der Frauenanteil in kleineren Unternehmen höher ist;
6. mit welchen Maßnahmen die Landesregierung Frauen ermutigt vom individuellen Auskunftsanspruch über das Gehalt Gebrauch zu machen, insbesondere in Branchen, in denen es wenig bis keine Tarifbindung gibt, wie beispielsweise in der Dienstleistungsbranche;

7. ob die Landesregierung systematisch erfasst, welche besonderen Herausforderungen alleinerziehende Beschäftigte haben und daraus konsequent Maßnahmen ableitet, um strukturelle Benachteiligung und Armut zu verhindern sowie Erwerbstätigkeit zu ermöglichen;
8. welche Maßnahmen die Landesregierung ergreift, um den Anteil von Frauen in Handwerksberufen zu erhöhen, insbesondere mit Blick auf Förderprogramm für Betriebsgründungen und soziale Absicherung im Falle der Familiengründung;
9. wie sich die Landesregierung auf Bundesebene für den Mutterschutz von selbstständigen Frauen einsetzt;
10. welche Landesförderprogramme es speziell für Mütter in Selbstständigkeit gibt.

15.7.2026

Dr. Fulst-Blei, Binder, Dr. Kliche-Behnke,
Dr. Weirauch, Sigg SPD

Begründung

Der 5. Kurzbericht des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V., der im April 2026 veröffentlicht wurde, stellt fest, dass Frauen in Baden-Württemberg immer noch strukturellen Benachteiligungen im Arbeitsmarkt ausgesetzt sind. Weitere Zahlen, beispielsweise des Statistischen Landesamtes, belegen, dass Frauen in Selbstständigkeit, insbesondere Mütter, ein erhöhtes finanzielles Risiko tragen und daher seltener gründen. Der Antrag soll deshalb klären, wie die Landesregierung dem entgegenwirken möchte.

Stellungnahme

Mit Schreiben vom 6. August 2026 Nr. D39549/2026 nimmt das Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen und dem Ministerium für Soziales, Arbeit und Gesundheit zu dem Antrag wie folgt Stellung:

1. *welche Maßnahmen sie konkret in den nächsten fünf Jahren plant, um die im Kurzbericht 5/2025 des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung genannten strukturellen Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen;*

Mit der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg, die im Herbst 2025 verabschiedet und öffentlich vorgestellt wurde, bündelt das Land Baden-Württemberg erstmalig alle 155 gleichstellungspolitischen Initiativen der Ministerien unter einem Dach. Damit will die Landesregierung die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen vorantreiben. Die konkrete Umsetzung der damit einhergehenden Maßnahmen erfolgt in sechs Handlungsfeldern: 1. Teilhabe und Mitbestimmung, 2. Bildung und Berufswahl, 3. Kultur und Wissenschaft, 4. Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit, 5. Frauenfeindlichkeit, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit, 6. Gesundheit. Insbesondere das 4. Handlungsfeld trägt dazu bei, die strukturellen Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Das Land Baden-Württemberg unterstützt ausdrücklich die Erhöhung der Beschäftigung von Frauen und verfolgt dieses wichtige Ziel u. a. im Rahmen der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg. Die 45 Partnerinnen und Partner der Fachkräfteallianz setzen sich gemeinsam mit Maßnahmen und Aktivitäten dafür

ein, dass Frauen dauerhaft gut in den Arbeitsmarkt integriert und Herausforderungen in den Blick genommen werden. Die Fachkräfteallianz hat dieses Ziel auch in ihrer gemeinsamen Vereinbarung festgeschrieben.

Die regionalen Fachkräfteallianzen tragen das Engagement in die Fläche des Landes, tauschen sich in regelmäßigen Vernetzungssitzungen aus und nehmen spezielle Themen wie „Frauen und Migrantinnen“ in den Fokus. Das Land fördert seit 2017 über das „Regionalprogramm Fachkräftesicherung“ Veranstaltungen und Aktionen der regionalen Fachkräfteallianzen zu aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung. Hierbei werden z. B. Informationsformate zum Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten zur Freisetzung von Frauenerwerbspotenzialen gefördert.

Das Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus fördert das Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf mit aktuell neun Beratungseinrichtungen an 15 regionalen Standorten in Baden-Württemberg. Sie leisten einen nachweislich nachhaltigen Beitrag zur Stärkung, Sicherung und Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Ziele des Programms sind die Unterstützung von Frauen bei der beruflichen Orientierung, beim Wiedereinstieg, bei der beruflichen Entwicklung, beim Ein-, Auf- und Umstieg sowie bei der Existenzgründung.

Mit der Digitalen Plattform Frau und Beruf Baden-Württemberg als zentralem landesweiten Informationsportal <https://www.frauundberuf-bw.de> werden Frauen und Unternehmen durch Bereitstellung wertvoller Informationen (mittels innovativer Kommunikationsformen z. B. durch Erklärvideos, Slideshows und neue KI-Tools wie den KI-Avatarinnen Vici und Kira) unterstützt.

Das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen (MPM) ist Teil des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg; es nutzt die Infrastruktur des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf und ist nur so umsetzbar. Es richtet sich an Frauen mit Migrationshintergrund und geflüchtete Frauen, die über ausreichende Sprachkenntnisse (mindestens B1) verfügen und durch ihren Status Zugang zum Arbeitsmarkt in den Regionen Baden-Württembergs haben. Seit Beginn des MPM im Jahr 2017 haben bisher insgesamt ca. 800 Tandems das Programm erfolgreich durchlaufen.

Im letzten Arbeitstreffen der Leiterinnen der Kontaktstellen Frau und Beruf und der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Juni 2026, das vom Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam organisiert wurde, bildete eines der beiden Schwerpunktthemen die Sensibilisierung von Unternehmen für die erforderlichen Rahmenbedingungen, unter denen Frauen ihre Erwerbstätigkeit beibehalten oder erhöhen. Die Mitarbeiterinnen der Kontaktstellen werden die Personalverantwortlichen in Unternehmen verstärkt für das Thema sensibilisieren.

Ziel des Ministeriums für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus ist der Ausbau des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf um drei weitere Beratungseinrichtungen in den Wirtschaftsregionen Karlsruhe – Mittlerer Oberrhein, Hochrhein – Bodensee und Donau – Iller, um in allen zwölf Wirtschaftsregionen eine flächendeckende Beratung für Frauen und Unternehmen im Land anbieten zu können, sofern ausreichende Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.

In konzertierter Aktion verfolgt das Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus im Rahmen der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ und des gleichnamigen Bündnisses mit inzwischen 78 Bündnispartnerinnen und -partnern das Ziel, mehr Mädchen und Frauen für die zukunftsreichen MINT-Berufe zu gewinnen. Durch die Bündelung und Weiterentwicklung der maßgeblichen MINT-Akteure und -Fördermaßnahmen entlang einer lebensphasenorientierten Gesamtstrategie wurde eine wachsende Breitenwirkung erzielt. Die Landesinitiative und das Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ tragen mit ihren Aktivitäten wesentlich zur Chancengleichheit und Fachkräftesicherung in Baden-Württemberg bei.

Die Vereinbarkeits-Maßnahmen der familyNet- und familyNet4.0-Förderung stärken, sichern und erhöhen nachweislich (siehe IAW-Bericht 5/2025) die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern. Es werden branchenübergreifende, familienbewusste Vereinbarkeitsmaßnahmen in den Unternehmen (Global Player und KMU) in allen Regionen Baden-Württembergs gefördert, beispielsweise:

- 1.) Pflegelotsen (Betriebliche Pflegelotsen-Schulung; bisher 1 000 ausgebildete Pflegelotsen in den Unternehmen im Land);
- 2.) Zertifizierungsprozess mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ (seit dem Jahr 2013 wurden bisher 363 Unternehmen mit dem Prädikat ausgezeichnet; ab 2022 wurden davon 69 Unternehmen mit „Ausgezeichnet Digital“ prämiert;
- 3.) FamilyNet4.0-Service-Leistungen für Unternehmen („Leitfaden familyNET4.0 Digitales familienbewusstes Unternehmen“);
- 4.) familyNET4.0-Wettbewerb für eine moderne Unternehmenskultur 4.0 – Auszeichnung mit einem Award, der als Gütesiegel für innovative, moderne, resiliente und familienbewusste, in Unternehmen und KMU (auch digital) gelebte Vereinbarkeitskonzepte und -Maßnahmen steht. Auszeichnung von 35 Unternehmen (2022 bis 2025, nächste im November 2026), weitere neun Unternehmen erhielten Sonderauszeichnungen;
- 5.) Online-Guide Betriebliche Kinderbetreuung für Unternehmen.

Die Analyse des Instituts für angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen e. V. (IAW) 5/2025 zeigt, dass betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle einnehmen: 63 Prozent der baden-württembergischen Betriebe bieten mindestens eine solche Maßnahme an. Besonders häufig sind mit 56 Prozent der baden-württembergischen Betriebe familienfreundliche Arbeitszeitmodelle. 20 Prozent halten Kontakt zu Beschäftigten in Elternzeit, 13 Prozent unterstützen bei der Kinderbetreuung und 10 Prozent bieten Hilfen für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen an. Allerdings hat mehr als ein Drittel der Betriebe keine der benannten Maßnahmen und größere Betriebe nutzen solche Instrumente deutlich häufiger als kleinere Unternehmen. Um diese strukturellen Hürden – etwa bei Teilzeit, Vereinbarkeit und dem Zugang zu Führungspositionen – weiter abzubauen, müssen die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden.

2. *welche Maßnahmen sie aus den Erkenntnissen des Kurzbericht 5/2025 ableitet, wonach Frauen in Baden-Württemberg während der Coronapandemie häufiger ihren Job aufgeben mussten als im deutschlandweiten Vergleich, insbesondere unter dem Aspekt der Schaffung von gleichen Lebensverhältnissen in ganz Deutschland;*

Der Befund, wonach der Beschäftigungsrückgang von Frauen in Baden-Württemberg im Jahr 2021 „deutlich stärker ausgeprägt war als in Deutschland“ bedarf einer tiefergehenden Betrachtung. Die der Studie zugrundeliegenden Daten sind Jahreswerte und beziehen sich auf den Stichtag 30. Juni. Zu berücksichtigen ist ferner, dass es sich um eine Stichprobenerhebung handelt. Zieht man dagegen monatliche Daten der Bundesagentur für Arbeit heran, ergibt sich ein weniger eindeutiges Bild: Saisonbereinigt ist demnach die Anzahl der beschäftigten Frauen (sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte) zwischen Februar 2020 und Juni 2020 im Bund und im Land um jeweils rund zwei Prozent zurückgegangen.

Der IAW-Kurzbericht 5/2025 benennt die verschiedenen Dimensionen der Erwerbstätigkeit und deren geschlechtsspezifische Ausprägungen: der Wirtschaftszweig, in dem die Beschäftigung erfolgt, die Betriebsgröße, das Qualifikationsniveau der oder des Beschäftigten, die unterschiedlichen Grade der Führungsverantwortung, die Arbeitszeitmodelle, schließlich die Unterscheidung nach sozialversicherungspflichtiger oder atypischer Beschäftigung. Viele dieser Variablen sind dabei nicht unabhängig voneinander. Das individuelle Risiko des Arbeitsplatzverlustes ist unter anderem eine Funktion der Ausprägungen der genannten Variablen. Entsprechend werden etwaige geschlechtsspezifische Arbeits-

platzrisiken insoweit konvergieren, als sich die Erwerbsmuster von Männern und Frauen angleichen.

3. *welche konkreten Förderprogramme des Landes es für Männer und Väter gibt, um die gleichberechtigte Verteilung von Sorgearbeit im Land weiter voranzutreiben, um Frauen wiederum eine höhere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen;*

Über das Landesprogramm STÄRKE des Ministeriums für Soziales, Arbeit und Gesundheit werden Kurse zu gesellschaftlich relevanten Themen bedarfsorientiert vor Ort angeboten. Die aktive Vaterrolle und die gleichberechtigte Elternschaft und Elternverantwortung ist ein gesellschaftlich sehr relevantes Thema für das Ministerium für Soziales, Arbeit und Gesundheit. Daher fördert es Kurse speziell für Väter, die eigene Rolle innerhalb der Familie zu reflektieren und auszufüllen. Darüber hinaus werden bei gleichstellungspolitischen Projekten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, Männer als eine relevante Zielgruppe angesprochen.

4. *wie häufig nach Kenntnis der Landesregierung in baden-württembergischen Betrieben vom individuellen Auskunftsanspruch über das Gehalt vergleichbarer Kollegen und Kolleginnen Gebrauch gemacht wurde;*

Der Landesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

5. *wie die Landesregierung zu dem Vorhaben der EU steht, dass Unternehmen ab 50 Beschäftigten Auskünfte nach dem Entgelttransparenzgesetz geben müssen, insbesondere vor dem Hintergrund des Kurzberichts 5/2025 wonach der Frauenanteil in kleineren Unternehmen höher ist;*

Die Ausgestaltung und die Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie in nationales Recht (in das bestehende deutsche EntgTransG) liegt in der Zuständigkeit des Bundes. Dieser hat die offizielle EU-Frist zur Umsetzung (7. Juni 2026) verstreichen lassen; das federführende Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) plant das nationale Gesetz nun Anfang 2027 umzusetzen und setzt auf Nachverhandlungen mit der EU. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL/Richtlinie EU 2023/970) entfaltet für Betriebe ab 50 Beschäftigte eine erhebliche Wirkung, zieht jedoch eine strikte Trennlinie zwischen Auskunfts- und Berichtspflichten – wie zum Beispiel:

- Die proaktive Informationspflicht (Art. 6 ETRL) ist die erheblichste Änderung für Betriebe ab 50 Beschäftigte, da sie ihren Mitarbeitenden ohne Aufforderung (proaktiv) Informationen über die Kriterien der Lohnfindung offenzulegen haben.
- Davon zu unterscheiden ist das individuelle Auskunftsrecht (Art. 7 ETRL), das unabhängig von der Betriebsgröße (also auch für Kleinstbetriebe) gilt. Da im aktuellen deutschen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) das Auskunftsrecht bisher erst ab 200 Mitarbeitenden gilt, ist dies für Betriebe ab 50 Personen eine Neuerung.
- Die automatische Berichterstattung über den Gender Pay Gap (Art. 9 ETRL) ist für Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigte keine Pflicht. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie sieht diese Pflicht erst ab 100 Beschäftigten vor und greift gestaffelt erst im Jahr 2031.

Der IAW-Berichts 5/2025 belegt, dass der Frauenanteil in kleineren Betrieben strukturell höher ist, womit kleinere Unternehmen durch die neuen EU-Vorgaben überproportional stark in die Pflicht genommen würden. Der Bericht belegt weiter, dass Frauen eine tragende Säule der Beschäftigungsentwicklung im Land sind, jedoch in kleineren Betrieben (unter 100 Beschäftigten) oft in Teilzeit arbeiten und strukturellen Hürden unterliegen.

Aus Sicht der Landesregierung schließt es der hohe Frauenanteil in kleineren Unternehmen aus, dass die Entgeltgleichheit außer Acht gelassen wird. Transparenz wird vom Land als strategischer Hebel gegen den Fachkräftemangel begriffen, um Arbeitsplätze für Frauen attraktiv zu halten.

Im Fokus stehen sollte eine bürokratiearme Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie ohne nationales „Gold-Plating“ (d. h. ohne Verschärfungen über die EU-Vorgaben der Richtlinie hinaus) und die maximale Nutzung von Ausnahmeregelungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie für Klein- und Mittelbetriebe (KMU).

6. mit welchen Maßnahmen die Landesregierung Frauen ermutigt vom individuellen Auskunftsanspruch über das Gehalt Gebrauch zu machen, insbesondere in Branchen, in denen es wenig bis keine Tarifbindung gibt, wie beispielsweise in der Dienstleistungsbranche;

Der individuelle Auskunftsanspruch ist bundesgesetzlich geregelt, sodass die Ausgestaltung und die Umsetzung in der Zuständigkeit des Bundes liegen.

Das Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus informiert im Rahmen des jährlichen Equal Pay Day Unternehmen und Frauen im Land. Über die Digitale Plattform Frau und Beruf Baden-Württemberg – das offizielle Fachportal (<https://www.frauundberuf-bw.de/aktuelles-news-frau-und-beruf/equal-pay-day-2025-lohnungleichheiten-aufspueren-mit-dem-eg-checkde>) – flankiert das Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus diesen Tag mit Informationsmaterialien zum aktuellen bundesweiten Entgelttransparenzgesetz, beispielsweise zu digitalen Tools wie den *eg-check.de* des BMBFSFJ. Damit können Frauen und vor allem auch die Betriebe selbst bereits im Vorfeld prüfen, ob die eigenen Gehaltsstrukturen diskriminierungsfrei sind.

7. ob die Landesregierung systematisch erfasst, welche besonderen Herausforderungen alleinerziehende Beschäftigte haben und daraus konsequent Maßnahmen ableitet, um strukturelle Benachteiligung und Armut zu verhindern sowie Erwerbstätigkeit zu ermöglichen;

Im Rahmen der Zielsteuerung nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) wird die Beschäftigungssituation von arbeitssuchenden Alleinerziehenden und Erziehenden in häuslicher Gemeinschaft mit ihren Kindern gezielt in den Fokus genommen und systematisch erfasst. Durch regelmäßige Dialoge mit den kommunalen Jobcentern werden Maßnahmen und Aktivitäten, die an die aktuelle Lage angepasst sind, erörtert, um eine effektive Unterstützung und Förderung dieser Personengruppe zu ermöglichen. Die Zielsteuerung der Jobcenter soll auf die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen ausgerichtet werden.

Das Netzwerk Teilzeitausbildung, unterstützt vom Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus mit jährlich 100 000 Euro, informiert landesweit über die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung und fördert die Umsetzung und Verbreitung der Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg. Da eine berufliche Ausbildung eine zentrale Voraussetzung für die Existenzsicherung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bildet, setzt sich das Netzwerk für eine selbstbestimmte Berufswegeplanung und eine gesicherte Zukunft junger Mütter und Väter sowie von Personen mit Pflegeaufgaben ein, damit die wirtschaftliche Eigenständigkeit erreicht werden kann.

Über das Landesprogramm STÄRKE können bedarfsorientiert und unter Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse der Alleinerziehenden vor Ort, Kurse, Wochenendangebote und Freizeiten angeboten werden, um Alleinerziehende in ihren speziellen Herausforderungen zu unterstützen und in ihrem Alltag zu stärken. Mit verschiedenen Förderlinien, zum Beispiel einem Ideenwettbewerb zum Thema Einsamkeit, der u. a. auch auf die Situation von Alleinerziehenden gerichtet ist, werden konsequent Maßnahmen ergriffen, diese besondere Lebenslage von Familien zu stärken. Der Verband alleinerziehender Mütter und Väter e. V. wird zudem vom Ministerium für Soziales, Arbeit und Gesundheit mit 110 000 Euro pro Jahr institutionell gefördert.

Das Ministerium für Soziales, Arbeit und Gesundheit berücksichtigt zudem die Belange von Alleinerziehenden im Rahmen seiner familien- und gleichstellungspolitischen Aktivitäten.

8. welche Maßnahmen die Landesregierung ergreift, um den Anteil von Frauen in Handwerksberufen zu erhöhen, insbesondere mit Blick auf Förderprogramm für Betriebsgründungen und soziale Absicherung im Falle der Familiengründung;

Im Rahmen der bundesweiten gründerinnenagentur (bga) unterstützt das Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus seit 2023 das Bundesprojekt „Frau-Handwerk-Nachfolge“. Zu den Maßnahmen des Projekts gehört die Roadshow „Meine Zukunft: Chefin im Handwerk“ mit einer interaktiven Ausstellung, in der sechs Handwerksunternehmerinnen vorgestellt werden. Darüber hinaus hat sich das Projekt als zentrale Anlaufstelle für Frauen in der Unternehmensnachfolge im Handwerk etabliert. Ein weiterer Baustein ist das bundesweite Kuratorium „Frau-Handwerk-Nachfolge“, dass der Vernetzung zentraler Akteurinnen und Akteure sowie der Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen und der Unternehmensnachfolge im Handwerk dient. Ergänzt wird das Angebot durch verschiedene Themenformate sowie den Wettbewerb „Frau-Handwerk-Nachfolge weiterdenken“, in dessen Rahmen innovative Ideen zur Förderung von Frauen in der Unternehmensnachfolge im Handwerk eingereicht werden konnten.

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. Durch das Projekt sollen Frauen auch bei ihrer Karriereplanung unterstützt und für die Übernahme einer Führungsrolle im Handwerk bestärkt und motiviert werden.

Im März 2010 startete die damalige Landesregierung von Baden-Württemberg die Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen im Land deutlich zu steigern. Im Juli 2011 wurde das gleichnamige landesweite Bündnis geschlossen, dem inzwischen 78 Partnerorganisationen angehören. Dazu zählen unter anderem fünf Ministerien, Arbeitgeber-, Branchen- und Berufsverbände, Gewerkschaften, BWIHK, Handwerk BW, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Frauennetzwerke, Hochschulen, Stiftungen und die Kontaktstellen Frau und Beruf. 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. Die Aktivitäten der Bündnispartnerinnen und Bündnispartner im MINT-Bereich sind branchenoffen. Somit können auch Handwerksbetriebe im Land von den Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in gewerblich-technischen Berufen profitieren, etwa indem sie zusätzliche weibliche Auszubildende oder Fachkräfte gewinnen. Spezifische Maßnahmen für Frauen zur Förderung von Betriebsgründungen im (gewerblich-technischen) Handwerk gibt es im Rahmen der Aktivitäten von Landesinitiative und Bündnis nicht.

9. wie sich die Landesregierung auf Bundesebene für den Mutterschutz von selbstständigen Frauen einsetzt;

Die Ausgestaltung des Mutterschutzes für selbstständig tätige Frauen fällt in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes. Die Landesregierung setzt sich daher auf Bundesebene für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen ein und bringt ihre Position in den einschlägigen Bund-Länder-Gremien ein. So hat sie bei der diesjährigen Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK) den Beschlussvorschlag unterstützt, dass die Bundesregierung zeitnah Vorschläge für eine verbesserte finanzielle Absicherung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung vorlegen soll. Dabei sollen verschiedene Modelle einer solidarischen Finanzierung geprüft sowie Möglichkeiten zur Verbesserung des Mutterschutzes durch (außer-)betriebliche Vertretungsregelungen entwickelt werden. Zudem soll die Bundesregierung der GFMK und somit auch der Landesregierung über den Stand der Prüfungen und die weiteren Entwicklungen berichten. Im Rahmen der Befassung der Wirtschaftsministerkonferenz wurde das Thema ebenfalls aufgegriffen und der Bund gebeten, über den Sachstand beim Abbau von Nachteilen

im Mutterschutz für Selbstständige zu berichten. Dabei wurde insbesondere die Bedeutung eines gemeinsamen Vorgehens der Fachministerkonferenzen hervorgehoben.

10. welche Landesförderprogramme es speziell für Mütter in Selbstständigkeit gibt.

Die Landesregierung setzt keine spezifischen Landesförderprogramme speziell für Mütter in Selbstständigkeit um. Selbstständige Mütter können, sofern die jeweiligen Fördervoraussetzungen erfüllt sind, die allgemeinen Förder- und Beratungsangebote des Landes für Gründerinnen, Gründer und Unternehmen in Anspruch nehmen. Darüber hinaus bieten die im Rahmen des Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und Beruf“ neun geförderten Beratungseinrichtungen Frauen eine individuelle Unterstützung bei der Existenzgründung und beruflichen Weiterentwicklung, die ihre jeweilige Lebenssituation berücksichtigt.

Dr. Hoffmeister-Kraut

Ministerin für Wirtschaft,
Handwerk und Tourismus