



Zum Stand der Gleichstellung in Baden-Württemberg

Analysen und Entwicklungsoptionen

ISS
Gemeinnütziger e. V.

Eine Analyse des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. im Auftrag
des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg.



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION



Zum Stand der Gleichstellung in Baden-Württemberg

~~~~~  
Analysen und Entwicklungsoptionen

**Mirjam Dierkes und Mona Lach, unter Mitarbeit von Lea Möller  
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.**





# Kurzzusammenfassung: Zentrale Aussagen und Befunde

Im aktuellen Koalitionsvertrag der baden-württembergischen Landesregierung ist festgehalten:

„Unser Ziel ist die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen. Deshalb werden wir eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg entwickeln.“

(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Baden-Württemberg und CDU Baden-Württemberg 2021)

Im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg hat das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) im Oktober 2022 damit begonnen, den Entwicklungsprozess der landesweiten Gleichstellungsstrategie

wissenschaftlich zu begleiten. Der vorliegende Bericht liefert eine Bestandsaufnahme zur Gleichstellung in Baden-Württemberg. Die Analyse konzentriert sich dabei auf folgende sechs Bereiche:

- (1) Teilhabe und Zusammenhalt in der Gesellschaft**
- (2) Bildung, Wissenschaft und Berufswahl**
- (3) Wirtschaft, Arbeitswelt und Familie**
- (4) Diskriminierungsfreiheit, Sicherheit und Gewaltschutz**
- (5) Leben und Vielfalt in der Stadt und im ländlichen Raum**
- (6) Digitalisierung**

Den themenfeldbezogenen Analysen ist eine kurze Rahmung und Einordnung zur Aufstellung von Gleichstellungspolitik vorgeschaltet.

Die wesentlichen Befunde und zentralen Aussagen des Berichtes werden im Folgenden dargestellt<sup>1</sup>:

## AUF DEM WEG ZU EINER RESSORTÜBERGREIFENDEN GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG: GLEICHSTELLUNGSARBEIT VERNETZEN UND NACHHALTIG AUFSTELLEN

Gleichstellungsarbeit ist Arbeit an der Änderung struktureller Verhältnisse. Diese sind derzeit noch oftmals zu Ungunsten von Frauen geprägt und durchziehen alle Bereiche der Gesellschaft.

Das bedeutet, dass das „Drehen an einzelnen Stell-schrauben“ nur begrenzt Wirkung entfalten kann. Gleichstellungsarbeit muss stattdessen als Querschnittsaufgabe aller relevanten politischen Akteurinnen und Akteure, Institutionen und Behörden und natürlich als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden.

<sup>1</sup> Zu den einzelnen Themen und Unterthemen standen nicht immer in der gleichen Breite, Tiefe und Aktualität Daten, speziell auf der Länderebene und bezogen auf Baden-Württemberg, zur Verfügung. Dies gilt z.B. für die Themen Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Lebenswelt sowie für das Thema geschlechtsspezifische Gewalt. Die vorliegende Analyse beruht zudem auf Daten, die bis zum Zeitpunkt der Einreichung des Berichts bzw. einzelner Kapitel verfügbar waren. Es ist anzumerken, dass eine vollständige Aktualisierung aller Daten bis zum letzten Stand nicht durchführbar war.

## MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Der Beschluss, eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie zu entwickeln, zeigt, dass die Landesregierung Baden-Württembergs es sich zur Aufgabe macht, Gleichstellungspolitik politikfeldübergreifend und nachhaltig voranzutreiben. In diesem Sinne stellt zunächst vor allem auch die Strategie selbst eine Maßnahme dar, deren Umsetzung gleichstellungspolitisch entscheidende Weichen stellen kann.

## ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Hierzu schlägt der Bericht, anknüpfend an die bereits bestehenden Maßnahmen, folgende Weiterentwicklungen vor:

- Stärkere Nutzung von Synergien in der Landesgleichstellungspolitik, aber auch in anderen Querschnittsthemen durch die Entwicklung und Ausweitung von geeigneten interministeriellen Austauschformaten
- Stärkung der Vernetzung zwischen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren der Zivilgesellschaft – untereinander und mit allen Ressorts, mit dem Ziel, Effizienz in der Gleichstellungspolitik zu stärken
- Inhaltliche Verzahnung und Abstimmung der unterschiedlichen Landesstrategien miteinander mit Blick auf gemeinsame Querschnittsperspektiven

- Langfristig und skalierbar angelegte gleichstellungspolitische Programme und Maßnahmen; Entwicklung eines landesweiten Monitorings bzgl. des Gleichstellungsfortschritts, wie in konkreten einzelnen Bereichen, bspw. dem Wissenschaftsbereich, bereits existent
- Verstärkte und systematische Sensibilisierung aller Ressorts für Gleichstellungsaspekte im Rahmen der Haushaltsaufstellung durch geeignete Maßnahmen, bspw. Schulungen oder Leitfäden, mit dem Ziel, öffentliche Gelder durchgängig geschlechtergerecht einzusetzen
- Verstärkte und systematische Sensibilisierung aller Ressorts für Gleichstellungsaspekte in Gesetzgebungsverfahren durch geeignete Maßnahmen, bspw. Schulungen oder Leitfäden

## TEILHABE UND ZUSAMMENHALT IN DER GESELLSCHAFT

Teilhabe, Repräsentanz und Wertschätzung sind zentrale Elemente einer demokratischen Gesellschaft, die sozialen Zusammenhalt fördern. Dabei zeigen aktuelle Erhebungen, dass Frauen den sozialen Zusammenhalt in Baden-Württemberg schwächer erleben als Männer. Dies kommt auch mit Blick auf die Corona-Pandemie zum Ausdruck: 53,8 % der Frauen geben an, dass die Politik in der Corona-Pandemie zu wenig für ihre Anliegen getan hat, auf Männer trifft dies nur zu 46,2 % zu. Insbesondere Alleinerziehende weisen ein vergleichsweise geringes Gerechtigkeitsempfinden und wenig Vertrauen in politische Institutionen auf. Auch Menschen mit Migrationsgeschichte erleben den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Baden-Württemberg schwächer. Das weist darauf hin, dass migrantische Frauen eine besondere Risikogruppe mit geringeren Teilhabechancen darstellen (Boehnke et al. 2022).

Der Frauenanteil im Landesparlament Baden-Württembergs beträgt seit der letzten Wahl 2021 etwa ein Drittel (Amtliche Wahlstatistiken, zit. n. BMFSFJ 2023a). Zur Parität ist es damit noch ein weiter Weg. In den kommunalen Vertretungen sind noch weniger

Frauen aktiv (Glück 2020). Oberbürgermeisterinnen gibt es, mit Stand von Juni 2023, in nur fünf baden-württembergischen Städten. Insgesamt kandidieren Frauen deutlich seltener als Männer für politische Ämter (Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg 2023). Mit Blick auf die kommunale Ebene ist auch die Anzahl der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten von Belang: In Baden-Württemberg kommen im Jahr 2021 auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner 0,4 hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Zusammen mit Bayern ist Baden-Württemberg hiermit Schlusslicht unter den Flächenländern (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, zit. n. BMFSFJ 2023a).

Auch im Bereich Medien und Kultur dominieren Männer in den leitenden Positionen. So sind z.B. die Intendanten beider Staatstheater in Baden-Württemberg sowie alle drei Intendanten der Landesbühnen mit Männern besetzt. Nur zwei der neun kommunalen Theater werden von Intendantinnen geleitet, eine der Intendanten besteht aus einem gemischtgeschlechtlichen Team (eigene Auszählung, Stand November 2023).

Die höchste Auszeichnung des Landes ist der Verdienstorden des Landes Baden-Württemberg (**Landesorden**). Auf die letzten Jahre (seit 2012) betrachtet, sind Männer unter den insgesamt etwa 280 Geehrten

mit einem Anteil von etwa 60 % vertreten, Frauen mit knapp 40 %. Im gesamten Zeitverlauf seit Beginn der Vergabe waren nur etwa 22 % der ausgezeichneten Bürgerinnen und Bürger Frauen. Insgesamt sind Frauen unter den Ausgezeichneten, auch im Bereich von Kunst und Kultur, in der Minderheit (eigene Auszählung und Mitteilung durch Staatsministerium). Auf der Landesebene sind Beiräte als wichtige Instrumente der Mitgestaltung zu berücksichtigen. Sie werden, in Teilen auf Vorschlag einschlägiger Verbände, berufen, um die Landesregierung mit ihrer Expertise zur politischen Gestaltung in ihren jeweiligen Themenbereichen zu beraten. Eine Desktop-Recherche bzgl. sieben auf den Webseiten der Landesregierung auffindbaren Beiräte, bei denen die Geschlechterverteilung ermittelt werden konnte (Stand: Mai 2023, eigene Auszählung), ergibt in Hinblick auf eine geschlechtergerechte Beteiligung allerdings noch deutlichen Aufholbedarf: Nur in zwei der sieben untersuchten Beiräte sind mehr Frauen als Männer vertreten – wobei das Verhältnis in einem der beiden Fälle nahezu paritätisch ist. Bei den anderen fünf Beiräten sind jeweils mehr Männer vertreten, teilweise in deutlicher Überzahl.

Bürgerinnen und Bürger Baden-Württembergs sind insgesamt vergleichsweise zufrieden mit den allgemeinen Beteiligungsmöglichkeiten in verschiedenen Formaten in ihrem Bundesland. 45 % der Menschen im Land

haben bereits einmal an einem Beteiligungsverfahren teilgenommen (Brettschneider 2022). Mit losbasierten Beteiligungsverfahren kann gewährleistet werden, dass die Hälfte der Teilnehmenden Frauen sind.

Beim Umfang des freiwilligen Engagements gibt es zwischen Männern und Frauen kaum Unterschiede: Bei beiden beträgt die Engagementquote 2019 etwa 46 % (Holtmann et al. 2022). Allerdings fallen Unterschiede in der inhaltlichen Ausprägung ins Auge: Frauen engagieren sich in anderen Feldern als Männer (FaFo Baden-Württemberg 2023). Oftmals engagieren sich Frauen häufig zudem eher im Hintergrund, während Männer Leitungsfunktionen besetzen und damit sichtbarer sind (Kausmann et al. 2017).

Initiativen wie Speakerinnen.org oder Frauen aufs Podium weisen zudem darauf hin, dass die Debatten in der Öffentlichkeit oftmals von Männern dominiert sind. Um im öffentlichen politischen Diskurs vielfältigen Stimmen Raum zu verschaffen, ist es nicht zuletzt von Bedeutung, bei der Besetzung, bspw. von Podien oder bei der Einladung zu Vorträgen und Reden, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse herzustellen.

### **MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG**

In diesem Handlungsfeld hat die Landesregierung in der Vergangenheit oder aktuell folgende Maßnahmen ergriffen oder geplant:

- Kampagne zu **100 Jahren Frauenwahlrecht** in den Jahren 2018/2019
- Beauftragung von Studien zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in Baden-Württemberg
- Finanzielle Förderung von Unterstützungsangeboten für u.a. Alleinerziehende und zugewanderte Eltern als besondere Zielgruppe durch Maßnahmen der Familienbildung im Rahmen des **Landesprogramms STÄRKE**
- Institutionelle Förderung u.a. für den **Verband alleinerziehender Mütter und Väter** oder das **Mütterforum Baden-Württemberg**
- Unterschiedliche Formate der Bürgerbeteiligung, in jüngster Zeit bspw. das **Dialogforum Wasser und Boden** oder das Bürgerbeteiligungsportal des Landes zum Klima-Maßnahmen-Register (KMR)
- Unterstützung des Projektes **Ich kann das! – Bürgermeisterinnentalente gesucht** des Städtetags Baden-Württemberg
- Einrichtung einer Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration
- Schaffung einer dauerhaften Möglichkeit, rechtsicher digitale und hybride Sitzungen von Gemeinderäten, Kreistagen und Regionalversammlungen durchzuführen, im Rahmen einer anstehenden Novellierung des Kommunalverfassungsrechts
- Fortwährende Prüfung von gleichstellungsbezogenen Optimierungspotenzialen bei bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen – insbesondere in den rundfunk- und medienrechtlichen Staatsverträgen sowie im Landesmediengesetz
- Förderung von Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds Plus in Baden-Württemberg mit den Querschnittszielen „Gleichstellung der Geschlechter“ sowie „Chancengleichheit und Nicht-diskriminierung“

#### ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Hierzu schlägt der Bericht, anknüpfend an die bereits bestehenden Maßnahmen, folgende Weiterentwicklungen vor:

- Beim (Neu-)Aufsetzen von Maßnahmen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt nach der Corona-Pandemie: Fokus auf diejenigen Gruppen legen, deren Vertrauen in den gesellschaftlichen Zusammenhalt während der Pandemie am meisten gelitten hat – dazu zählen auch Frauen und vor allem Alleinerziehende
- Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG), bspw. durch Verstetigung der Vernetzungsstelle im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration

- Nachhaltige Unterstützung von Initiativen zur Gewinnung von Frauen für die Politik; Beispiele hierfür sind die landesweite Kampagne 100 Jahre Frauenwahlrecht oder das Projekt Ich kann das! – Bürgermeisterinnentalente gesucht des Städtetags Baden-Württemberg
- Stärkung von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen in der Medienlandschaft Baden-Württembergs, bspw. durch die Initiierung und nachhaltige Unterstützung von Vernetzungsinitiativen, die Auslobung eines entsprechenden Medienpreises<sup>2</sup> o.ä.
- Gleichstellungssensible Besetzung von Gremien, Beiräten, Jurys und Leitungsfunktionen im Kulturbereich
- Entwicklung von Maßnahmen für eine paritätische Besetzung von Beiräten der Landesregierung
- Geschlechtersensibles Vorgehen bei der Entsendung zu und Besetzung von Podien, Vorträgen oder Reden und anderen öffentlichen Diskussionen
- Überprüfung der Vergabekriterien und Vorschlagspraxis für Auszeichnungen des Landes, insbesondere für besondere ehrenamtliche Verdienste und ggf. Überarbeitung der Kriterien



---

## **BILDUNG, WISSENSCHAFT UND BERUFSWAHL**

Im Sinne lebenslangen Lernens ist Bildung mit ihren geschlechtsbezogenen Aspekten als Thema des gesamten Lebensverlaufs – von der frühkind-

lichen Bildung bis hin zu Studium, Berufswahl und Weiterbildung – zu betrachten.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass es in der Altersgruppe unter 45 Jahren im Bildungsniveau kaum noch geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Baden-Württemberg gibt. Mit 33,7 % verfügen ebenso viele Frauen wie Männer über einen hohen Bildungsab-

schluss (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022f). In der Ausgestaltung der Bildungsverläufe in der Schule und in der frühen Bildung wirken jedoch nach wie vor Geschlechterstereotype, die Mädchen und Jungen unterschiedliche Fähigkeiten, Talente und Interessen zuschreiben. Dies wirkt sich auf den Kompetenzerwerb aus: Mädchen verfügen z.B. am Ende der 4. Jahrgangsstufe über bessere Leistungen im Bereich Lesen und Orthographie, während die Jungen, bundesweit und auch in Baden-Württemberg, deutlich besser in Mathematik abschneiden (Stanat et al. 2022).

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Bildungsverlauf manifestieren sich vor allem bei der Berufswahl von jungen Frauen und Männern. In der Rangfolge der am häufigsten abgeschlossenen Ausbildungsverträge von Frauen in Baden-Württemberg führen bereits seit 2012 die gleichen Ausbildungsberufe die Liste an. Während junge Frauen am häufigsten die Ausbildungsberufe der medizinischen Fachangestellten oder Kauffrau für Büromanagement wählen, sind es bei den Männern die Berufe des Kraftfahrzeugmechatikers und des Industriemechanikers (FaFo Baden-Württemberg 2023). Besonders gering ist der Frauenanteil in den MINT-Ausbildungsberufen insgesamt (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), hier liegt er 2022 bei 10,7 % (Statistisches Bundesamt, zit. n.

BMFSFJ 2023a). Umgekehrt liegt der Männeranteil in den Ausbildungsberufen im Gesundheits- und Sozialwesen nur bei 9 % (Kompetenz 2022a).

Während in Baden-Württemberg zwar etwa genauso viele Frauen wie Männer studieren, sinkt der Frauenanteil mit jeder Qualifikationsstufe in den wissenschaftlichen Strukturen. Zwar sind unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern, den Studierenden und Absolvierenden noch etwa paritätische Geschlechterverhältnisse zu verzeichnen, jedoch nimmt der Frauenanteil, insbesondere nach der Promotion bis zur Professur, in großen Schritten ab. So steht im Jahr 2021 ein Frauenanteil von etwa der Hälfte in der Studierendenschaft Baden-Württembergs einem Professorinnenanteil von 24,1 % gegenüber (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Unter Gleichstellungsaspekten positiv zu bewerten ist der vergleichsweise hohe Frauenanteil von 47,3 % an den Juniorprofessuren in Baden-Württemberg (Ruß 2021).

Frauen nehmen in Baden-Württemberg insgesamt häufiger an Weiterbildungen teil als Männer (Klee und König 2022). Dennoch ist die höhere Weiterbildungsbeteiligung nicht automatisch mit besseren Aufstiegsmöglichkeiten oder verbesserten Chancen im Erwerbsleben verbunden. Insbesondere die höhere betriebliche Weiterbildungsquote von Frauen lässt sich vor allem dadurch erklären, dass diese häufiger

in Berufsfeldern tätig sind, in denen es eine gesetzliche Verpflichtung zur Weiterbildung gibt, wie bspw. im Sozial- und Erziehungsbereich (Jost und Thalheim 2021).

#### **MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG**

In diesem Handlungsfeld hat die Landesregierung in der Vergangenheit oder aktuell folgende Maßnahmen ergriffen oder geplant:

- Förderung des Mädchen- und Jungenzukunftstags **Girls' und Boys' Day** für ein Berufswahlverhalten unabhängig von Geschlechterstereotypen und Rollenmustern
- Förderung des Projekts **Genderqualifizierungsoffensive** von Akteurinnen und Akteuren der Jugendsozialarbeit



- Rechtliche und substantielle Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten an den baden-württembergischen Hochschulen
- Neugestaltung der Gleichstellungspläne der Hochschulen zur Umsetzung des wissenschaftsspezifischen Kaskadenmodells zur Steigerung der Professorinnenanteile
- Förderung im Rahmen des **Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder**
- Personenbezogene Förderungen im Rahmen des **Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramms** und des Programms **MuT – Mentoring und Training für Nachwuchswissenschaftlerinnen**, sowie eines Mentoringprogramms zur Förderung von Professorinnen an den Kunst- und Musikhochschulen, der Dualen Hochschule und den Hochschulen für angewandte Wissenschaften, und des **Margarete von Wrangell-Juniorprofessorinnen-Programms** mit Blick auf die Förderung von Juniorprofessuren. Letztere werden durch den Europäischen Sozialfonds Plus unterstützt.

#### ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Hierzu schlägt der Bericht, anknüpfend an die bereits bestehenden Maßnahmen, folgende Weiterentwicklungen vor:

- Stärkung einer geschlechtersensiblen Pädagogik in der frühkindlichen und schulischen Bildung

- Stärkung von Geschlechtersensibilität in den Aus- und Weiterbildungen von Pädagoginnen und Pädagogen, Lehrkräften, Fortbildnerinnen und Fortbildnern und in Bildungsmaterialien
- Ausweitung von Programmen und Initiativen zur Berufsorientierung und zur geschlechtersensiblen Beratung von jungen Menschen am Übergang von Schule in Studium, Ausbildung und Beruf
- Ausweitung der Förderprogramme für Frauen und Mädchen im MINT-Bereich auf Ebene der schulischen und außerschulischen sowie frühkindlichen Bildung sowie Evaluation, ggf. Anpassung und Verstetigung der bestehenden MINT-Förderprogramme
- Intensivierung der Schulung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretungen an den Hochschulen für ihr Wirken in den Berufungskommissionen
- Weiterentwicklung der bestehenden Programme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft
- Förderung von geschlechtersensibler Pädagogik in Fort- und Weiterbildungen und Formulierung von Gleichstellungszielen in Bezug auf Zugang und Wirkungen von Weiterbildungen im Lebensverlauf von Frauen und Männern in Baden-Württemberg

## WIRTSCHAFT, ARBEITSWELT UND FAMILIE

Es zeigt sich, dass der Arbeitsmarkt – in der Bundesrepublik, wie auch in Baden-Württemberg – nach wie vor durch geschlechtsbezogene Ungleichheiten gekennzeichnet ist. Eng damit verbunden ist die ebenfalls nach wie vor entlang von Geschlechtergrenzen geprägte Verteilung von privater Sorgearbeit, also der Sorge für Kinder, pflegebedürftige Angehörige und andere Menschen im persönlichen Umfeld. Dies schlägt sich in der Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt nieder und spiegelt sich z.B. darin, dass 53 % der Männer gegenüber 41 % der Frauen in Baden-Württemberg ihren Lebensunterhalt überwiegend durch eigene Erwerbstätigkeit sichern. Umgekehrt sind 10 % der Frauen, aber nur 1 % der Männer zur Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes auf den Partner/die Partnerin angewiesen (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023e).

Ein großer Anteil der Kinder unter drei Jahren wird in Baden-Württemberg zuhause betreut – und das heißt in erster Linie durch die Mütter. Das Land ist bei Kindern unter drei Jahren mit einer Betreuungsquote von knapp 30 % im Vergleich der Bundesländer Schlusslicht (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023d).

Für das Jahr 2023 besteht eine Lücke von 12 Prozentpunkten zwischen dem von Eltern gewünschten Betreuungsangebot und dem vorhandenen Angebot für unter Dreijährige (Bock-Famulla et al. 2022). Dies deutet darauf hin, dass der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit größer ist, als er derzeit bedient werden kann, und die Frage von Vereinbarkeit von großer Bedeutung ist.

In der Praxis dominiert in heterosexuellen Paarfamilien, auch in Baden-Württemberg, nach wie vor das sogenannte „Zuverdienerinnen-Modell“. Erwerbsarbeit in Teilzeit ist ein „weibliches“ Phänomen. Männer in Baden-Württemberg arbeiten dagegen im Bundesvergleich am seltensten in Teilzeit – nur 9,2 % haben 2021 ihre Arbeitszeit reduziert (Bundesagentur für Arbeit, zit. n. BMFSFJ 2023a).

Auch in Hinsicht auf die gewählten Berufsfelder ist der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg entlang von Geschlechtergrenzen aufgeteilt – damit verbunden sind unterschiedliche Einkommenschancen. Männer üben, gerade im stark durch industrielle Branchen wie Automobil und Maschinenbau geprägten Baden-Württemberg, oftmals einkommenslukrativere Berufe im technischen Bereich aus. Frauen sind dagegen häufiger in vergleichsweise schlechter bezahlten Berufen, bspw. in Sorge- und Erziehungsberufen, beschäftigt.

Dies hat Folgen bis hin zur ggf. eingeschränkten Absicherung durch eine nicht ausreichende Rente im höheren Alter.

Berufliche Sorgearbeit ist immer noch ein weibliches Feld. Nach wie vor sind bspw. die allermeisten in der Pflege Beschäftigten Frauen. Noch stärker fällt die Ungleichverteilung von Männern und Frauen bei den Erziehungsberufen auf: Lediglich 6,7 % der Beschäftigten in baden-württembergischen Kindertagesstätten sind im Jahr 2022 männlich (ebd.). Gerade vor dem Hintergrund des sich in diesen Berufsfeldern deutlich verschärfenden Fachkräftemangels gibt es hier also noch ein großes Potenzial unter den Männern.

Auch die sogenannte „gläserne Decke“, an die Frauen beim beruflichen Aufstieg oftmals stoßen, gibt es noch in Baden-Württemberg, wenngleich hier in den letzten Jahren Fortschritte sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft erzielt wurden. In den Einstiegsämtern des gehobenen und höheren Dienstes, und vergleichbar auch in den entsprechenden tariflichen Entgeltgruppen, stellen Frauen die Mehrheit dar. Auf den höheren Hierarchieebenen wird ihr Anteil dann allerdings geringer. Die Repräsentation der darunterliegenden Ebenen setzt sich nicht fort (Max-Weber-Institut für Soziologie, Universität Heidelberg, Centrum für soziale

Investitionen und Innovationen (CSI) 2022). Der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene in der Privatwirtschaft ist in den letzten Jahren ebenfalls gewachsen und liegt im Bundesvergleich mit 28,3 % im Jahr 2020 im Mittelfeld (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, zit. n. BMFSFJ 2023a). Ein Blick auf den Bereich der zukunftsweisenden Startups, also die jungen, hochinnovativen und wachstumsorientierten Unternehmen, zeigt Handlungsbedarf auf: Dort sind Frauen stark unterrepräsentiert und profitieren weniger von privaten Investitionen und öffentlicher Förderung. 83 % der im Startup-Finanzierungsprogramm Start-up BW Pre-Seed Geförderten sind Männer (Lübbers et al. 2022).

Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung sowie bei der Berufswahl führen (zusammen mit weiteren Faktoren) zur geschlechtsspezifischen Einkommenslücke, dem sogenannten Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap (also die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, bezogen auf den Bruttostundenlohn) ist mit 23 % 2022 in Baden-Württemberg größer als in allen anderen Bundesländern. Er lag auch im Verlauf der letzten Jahre durchgehend über dem Bundesdurchschnitt (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Rechnet man Faktoren wie z.B. den Erwerbsumfang, Repräsentation auf Führungsebenen und geschlechtsspezifische Berufswahl heraus, erhält man den sogenannten bereinigten Gender Pay Gap. Dieser

wird für das Jahr 2022 bundesweit mit 7 % ausgewiesen. In Baden-Württemberg liegt er ebenfalls bei 7 % (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023h).

### MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

In diesem Handlungsfeld hat die Landesregierung in der Vergangenheit oder aktuell folgende Maßnahmen ergriffen oder geplant:

- Interne Maßnahmen mit Vorbildcharakter, wie bspw. Führung in Teilzeit, flexible Arbeitsmodelle, vereinbarkeitsorientierte Personalentwicklungs- und Einarbeitungskonzepte, gesetzliche Anpassungen im Beamtenrecht, Ermöglichung digitaler Teilnahme an Sitzungen und internen Fortbildungen, vereinbarkeitsfreundliche Sitzungszeiten, Einrichtung dienststellen-naher Kinderbetreuungsmöglichkeiten und von Eltern-Kind-Räumen, Monitoring des Beurteilungswesens in Hinblick auf Gerechtigkeit gegenüber Beschäftigten mit unterschiedlichen Vereinbarkeitsanforderungen
- Förderung der Inanspruchnahme von seriösen haushaltsnahen Dienstleistungen durch das Online-Portal [haushaltsnahe-dienste-bw.de](https://www.haushaltsnahe-dienste-bw.de)
- Förderung von Forschungsarbeiten, bspw. zum Thema Vereinbarkeit im Stresstest – **Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbsbeteiligung und Rollenverteilung in Familien**
- Förderung des BW-Forum **Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst** als Veranstaltungs- und Vernetzungsformat der **Familienforschung**
- Förderung von innovativen Projekten im Rahmen der Förderlinie Vereinbarkeit von Familie und Beruf – **Stärkung der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit**
- Förderprojekte **familyNET** und **familyNET 4.0** im Bereich familienbewusster Personalpolitik mit Beratung, Vernetzung, Auszeichnungen und Prädikat **Familienbewusstes Unternehmen**
- Förderung des **Netzwerkes Teilzeitausbildung Baden-Württemberg**
- Anschließend an bereits abgeschlossene Förderungen von Müttern im Rahmen des Corona-Soforthilfeprogramms REACT-EU Förderung von Maßnahmen zur „Teilzeitausbildung für Alleinerziehende, Mütter mit Kindern in Bedarfsgemeinschaften und Pflegende“ durch den Europäischen Sozialfonds Plus (Projektbeginn 2022)
- Förderung von Maßnahmen zur „Assistierte Ausbildung für Pflegehelferinnen und -helfer und Alltagsbetreuerinnen und -betreuer“ durch den Europäischen Sozialfonds Plus (Projektbeginn 2022)
- Förderprogramme für Gründerinnen, wie bspw. das Multiplikatorinnennetzwerk **Baden-Württembergisches Gründerinnenforum**, oder verschiedene Beratungs-, Vernetzungs- und Veranstaltungsformate unter dem Dach von **Start-up BW Women** als Baustein der Landeskampagne **Start-up BW**
- Förderung des Projekts **Frauen im Handwerk**

- Förderung des Landesprogramms **Kontaktstellen Frau und Beruf, Weiterbildung und Ausbau der Angebote auf der digitalen Plattform Frau und Beruf Baden-Württemberg**
- Pilotierung eines Mentorinnenprogramms für Frauen in der Justiz
- Projekt **Spitzenfrauen BW** (seit 2022 in gemeinsamer Förderung mit der Wirtschaft)

### ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Hierzu schlägt der Bericht, anknüpfend an die bereits bestehenden Maßnahmen, folgende Weiterentwicklungen vor:

- Flächendeckende Verbreitung von Informationen und Beratung von Frauen zu ihren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und in der Selbständigkeit, bspw. durch den weiteren Ausbau der **Kontaktstellen Frau und Beruf**
- Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung, auch durch die Hebung des männlichen Potenzials an Fachkräften in den SAHGE-Berufen<sup>3</sup>, bspw. durch eine Kampagne zur Gewinnung von Männern für diese Berufe
- Aktualisierung von Erkenntnissen zur Beharrlichkeit von stereotypen Geschlechterrollenbildern in Baden-Württemberg, bspw. durch die Beauftragung eines Updates der Studie **Familienbild im Wandel. Lebensentwürfe zwischen**

<sup>3</sup> SAHGE-Berufe: Diese Abkürzung steht für Berufe im Bereich Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit/Pflege, Erziehung.

**Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse einer qualitativ-quantitativen Studie in Baden-Württemberg** von 2015 (Zindler und Kiefer 2015)

- Förderung der Entwicklung und Umsetzung eines umfassenden Konzepts zur Information und Beratung zur Realisierung von Vereinbarkeitsvorstellungen; Auf- und Ausbau systemübergreifender Unterstützung von Familien in besonderen Lebenslagen.
- Unterstützung von Unternehmen bei der Förderung von Vereinbarkeit, die auch den Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen beinhaltet, und von Familien, bspw. durch Förderung der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen
- Ausbau der Förderung von Vernetzungsinitiativen von Frauen in der Wirtschaft, wie bspw. **Spitzenfrauen BW**
- Evaluation, weitere Entwicklung und Ausrollen von Programmen für Frauen in Führung, intern (mit öffentlicher Vorbildwirkung) und extern
- Evaluation und ggf. Anpassung von Gründungsförderungsprogrammen unter Gleichstellungsgesichtspunkten sowie Schließung von Datenlücken zu Gründungsaktivitäten von Frauen, insbesondere im Startup-Bereich

## **DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT, SICHERHEIT UND GEWALTSCHUTZ**

Gewalt gegen Frauen ist in Baden-Württemberg wie auch bundesweit ein alltägliches Problem. Häufig findet Gewalt im sozialen Nahraum der Betroffenen statt. Die Betroffenzahlen von Partnerschaftsgewalt verbleiben auf einem hohen Niveau, im Jahr 2022 waren in Baden-Württemberg 14.969 Opfer von Partnerschaftsgewalt zu verzeichnen, von denen über drei Viertel weiblich waren. 2022 wurden 12.390 Fälle von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in Baden-Württemberg dokumentiert, beinahe neun von zehn Opfern sind dabei weiblich (IM BW 2023).

Gewalt gegen Frauen findet in allen Gesellschaftsschichten und Lebenslagen statt. Besonders durch Gewalt gefährdet sind Frauen mit Behinderungen, Frauen mit Fluchterfahrung und Frauen, die in der Sexarbeit tätig sind. Frauen mit Behinderungen sind insgesamt zwei- bis dreimal häufiger als nicht-behinderte Frauen von sexualisierter Gewalt betroffen und erleiden häufiger multiple Gewalterfahrungen im Lebensverlauf (Schildmann und Bretländer 2012). Frauen mit Fluchterfahrung sind bereits in ihren Herkunftsländern oder auf der Flucht einer höheren Wahrscheinlichkeit, Gewalterfahrungen zu erleben,

ausgesetzt (Müller und Schröttle 2012; Müller et al. 2004). Ebenso haben Sexarbeiterinnen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in ihrem Leben bereits Gewalterfahrungen machen müssen und sind in den Arbeitszusammenhängen in besonderer Weise von Gewalt gefährdet (Müller et al. 2004). Eine besondere Form der Gewalt gegen Frauen liegt vor, wenn Personen unter Ausnutzung einer Zwangslage oder ihrer Hilflosigkeit, die mit dem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, zu sexuellen Handlungen oder der Aufnahme beziehungsweise Fortsetzung der Prostitution veranlasst werden. Hier spricht man von Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung. Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung liegt zudem unabhängig von einer Zwangslage oder Hilflosigkeit vor, wenn er Personen unter 21 Jahre betrifft. Genaue Zahlen liegen in diesem sensiblen Feld nicht vor. Die Polizeiliche Kriminalstatistik zählt für 2022 jedoch 48 Opfer von Menschenhandel in Baden-Württemberg, wobei die Definition hier sowohl Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung als auch zur Ausbeutung der Arbeitskraft umfasst. Im Jahr 2021 waren es 63, ein Jahr zuvor 54 Opfer (IM BW 2023). Durch die Fachberatungsstellen in Baden-Württemberg für Betroffene von Menschenhandel wurden 2022 insgesamt 320 Klientinnen beraten (SM BW 2023c).



2021 bestehen in Baden-Württemberg 111 Fachberatungsstellen für Betroffene von geschlechtsspezifischer Gewalt. 77 Fachberatungsstellen beraten von Gewalt betroffene Frauen und Jugendliche, und 56 Beratungsstellen sind spezialisiert im Themenfeld sexualisierte Gewalt. In der Dichte und damit der Verfügbarkeit in der Nähe zum eigenen Wohnort bestehen dabei jedoch teilweise regionale Versorgungsempässe. Es gibt 2021

826 Plätze in 43 Frauen- und Kinderschutzhäusern in Baden-Württemberg. Jedoch werden die Empfehlungen zur Versorgungsdichte der Istanbul-Konvention (IK) damit deutlich verfehlt (Pooch et al. 2023). Im Jahr 2023 bestehen 44 Frauen- und Kinderschutzhäuser mit 855 Plätzen, weitere Frauen- und Kinderschutzhäuser werden aktuell gebaut (SM BW 2023b).

In Baden-Württemberg wurden 2022 1.838 Fälle von sexueller Belästigung registriert. 94,2 % der Opfer waren weiblich (IM BW 2023). Sexuelle Belästigung tritt z. B. am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld auf. Viele der Taten finden aber auch im öffentlichen Raum statt. Dies zeigt sich auch in der Wahrnehmung von Frauen in Baden-Württemberg: Sie empfinden ihre Wohngegend und den öffentlichen Raum häufiger als bedrohlich und unsicher als Männer (Boehnke et al. 2022).

Antifeminismus stellt eine systematische Bedrohung für die gleichstellungspolitische Arbeit und die Rechte und Freiheiten von Frauen sowie lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, inter und queeren Personen (LSBTIQ) dar. Ein großes Mobilisierungspotenzial antifeministischer Forderungen zeigte sich in Baden-Württemberg 2014 im Kontext der Proteste gegen die Thematisierung sexueller Vielfalt in der Schule oder, aktueller, im Kontext der Corona-Proteste (Blum und Schmid 2021; Schmincke 2015).

#### **MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG**

In diesem Handlungsfeld hat die Landesregierung in der Vergangenheit oder aktuell folgende Maßnahmen ergriffen oder geplant:

- Bündelung der Maßnahmen zum Gewaltschutz und zur Prävention von Gewalt gegen Frauen im Landesaktionsplan gegen Gewalt gegen Frauen

- Gefährdungsmanagement, Koordinierungsstellen und Einsatzanordnungen im Falle von Partnerschaftsgewalt der Polizei Baden-Württemberg
- Durchführung einer turnusmäßigen Dunkelfeldbefragung zu Gewalterfahrungen in Baden-Württemberg, erstmals im Oktober 2023
- Federführung in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe **Bekämpfung von geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten** sowie Prüfung der Umsetzung der zehn formulierten Handlungsempfehlungen
- Förderungen der Fachberatungsstellen gegen Gewalt gegen Frauen, Gewaltambulanzen, Interventionsstellen und Frauennotrufe sowie des Einsatzes von mobilen Teams der Fachberatungsstellen
- Förderung der Frauen- und Kinderschutzhäuser in Baden-Württemberg
- Förderung von Second-Stage Projekten, die Frauen beim Auszug aus Frauenschutzhäusern unterstützen
- Förderung des Ausbaus von Beratungsstellen für Angelegenheiten der Zwangsverheiratung und zum Schutz vor Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung sowie einer zentralen Anlaufstelle für von FGM/C<sup>4</sup> Betroffene
- Anschließend an bereits abgeschlossene Förderungen im Rahmen des Corona-Soforthilfeprogramms REACT-EU die Förderung von elf Projekten mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus zur beruflichen (Re-)Integration von Menschen mit Gewalterfahrung oder in der Prostitution
- Förderungen von Modellprojekten, wie bspw. **EmpowerGirls – Prävention bei Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderung**
- Mitwirkung im bundesweiten Bündnis **Gemeinsam gegen Sexismus**
- Förderung des Handlungskonzeptes **Sicheres Nachtleben**
- Förderung der Fachstelle **mobirex** im Demokratiezentrum Baden-Württemberg
- Entwicklung und Umsetzung von Vereinbarungen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen, im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, im Ministerium der Justiz und für Migration sowie im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration
- Einsetzen einer Vertrauensanwältin bzw. eines Vertrauensanwaltes für Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in folgenden Ministerien: Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Ministerium für Finanzen und dem Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen. Auch in weiteren Ministerien ist der Einsatz einer Vertrauensanwältin bereits in Planung bzw. Umsetzung.

## ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Hierzu schlägt der Bericht, anknüpfend an die bereits bestehenden Maßnahmen, folgende Weiterentwicklungen vor:

- Weiterentwicklung der Maßnahmen auf Basis der Empfehlungen und Handlungsbedarfe des Evaluierungsverfahrens zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg
- Ausbau des Hilfesystems mit besonderer Berücksichtigung regionaler Leerstellen sowie finanzielle Vereinheitlichung und Verstetigung der professionellen Arbeit im Feld geschlechtsspezifischer Gewalt und die einzelfallunabhängige Finanzierung von Aufenthalten in Frauenschutzhäusern für Betroffene
- Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle auf Landesebene, die Maßnahmen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention koordiniert und erfasst und die Zuständigkeiten bündelt
- Verbesserung der Datenlage im Feld geschlechtsspezifischer Gewalt durch eine kontinuierliche und zentrale Datenerfassung zum Zustand des professionellen Hilfesystems und der Betroffenenzahlen sowie regelmäßige Dunkelfeldstudien zur Prävalenz geschlechtsspezifischer Gewalt in Baden-Württemberg

- Förderung der Fortbildung und Sensibilisierung von Berufsgruppen mit Bezug zu vulnerablen Risikogruppen im Themenfeld geschlechtsspezifischer Gewalt, z.B. in sozialen Diensten, Einrichtungen der Behindertenhilfe oder Geflüchtetenunterkünften
- In Anlehnung an bestehende Sensibilisierungsmaßnahmen im Themenfeld Gewalt gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung zu den Themen Sexismus und sexuelle Belästigung, um ein Problembewusstsein zu schaffen, z.B. durch Ausbau von Bildungsarbeit in Schulen, in der Erwachsenenbildung oder öffentlichkeitswirksame Kampagnen
- Entwicklung und Umsetzung von Vereinbarungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in allen Landesministerien und nachgeordneten Behörden
- Sensibilisierung von politischen Akteurinnen und Akteuren zum Thema Antifeminismus sowie Stärkung von Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene im Umgang mit antifeministischen Angriffen, z.B. durch Förderung von Fortbildungen und Workshops

## LEBEN UND VIELFALT IN DER STADT UND IM LÄNDLICHEN RAUM

Gleichstellungsarbeit muss die Vielfalt an Lebensformen und Lebensrealitäten berücksichtigen. So sind bspw. Frauen, die im ländlichen Raum leben, mit anderen gleichstellungsrelevanten Bedingungen konfrontiert als Frauen, die in den städtischen Ballungszentren leben. Viele gleichstellungspolitische Problemlagen verschärfen sich in Baden-Württemberg im ländlichen Raum. Dies zeigt sich bspw. in der schlechteren Versorgungslage für gewaltbetroffene Frauen abseits der städtischen Ballungszentren (Saleth et al. 2019b).

In ländlichen Regionen ist auch das Angebot an unterschiedlichen Berufszweigen, Branchen und qualifizierten Arbeitsplätzen in Wohnortnähe in der Regel begrenzt. Oftmals müssen längere Pendelwege in Kauf genommen werden, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzlich erschwert. Während Vereinbarkeitsmöglichkeiten und die familiären Rahmenbedingungen die Erwerbsentscheidungen von Frauen im ländlichen Raum maßgeblich beeinflussen, spielen Faktoren wie die Qualität der Arbeitsbedingungen oder die Entlohnung eine geringere Rolle (Busch 2013).

Gleichstellungspolitische Belange sind so auch mit Fragen der Ausgestaltung von Infrastruktur verknüpft. Die Mobilitätsmuster von Frauen und Männern stehen in engem Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen und der Arbeitsteilung. Während Männer im Durchschnitt längere Wege zurücklegen, handelt es sich dabei zu einem großen Teil um den Arbeitsweg und dienstliche Wege. Männer sind mobiler als Frauen und nutzen häufiger das Auto. Frauen legen insgesamt eine geringere Strecke zurück, verbinden Wege aber für unterschiedliche Zwecke. Neben dem Arbeitsweg sind die Wege vor allem durch Tätigkeiten mit Sorgebezug, wie bspw. Fahrten zum Kinderarzt oder im Rahmen der Freizeitgestaltung von Kindern, geprägt (Nobis und Kuhnimhof 2018).

Das stärkere Unsicherheitsgefühl von Frauen gegenüber Männern im öffentlichen Raum bezieht sich auch auf den öffentlichen Personennahverkehr, insbesondere nachts: Eine bundesweite Studie zeigt, dass 52 % der Frauen nachts den ÖPNV meiden, um sich vor Kriminalität zu schützen, bezogen auf die gesamte Bevölkerung ist dies bei 37 % der Befragten der Fall (Birkel et al. 2022).

Auch im Alter zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede: Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen sind diese häufiger verwitwet als Männer (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022d). Diese Umstände haben Auswirkungen auf die Lebens-

zufriedenheit älterer Frauen. Im hohen Alter sind Frauen häufiger sozial isoliert und das Einsamkeitsrisiko von Frauen steigt mit dem Alter deutlich an (BMFSFJ 2019). Zudem zeigen sich im Alter die Folgen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. So sind Frauen im Alter häufiger armutsgefährdet als Männer. In der Altersgruppe der 70 bis unter 75-Jährigen in Baden-Württemberg liegt die Armutsgefährdungsquote der Männer im Jahr 2021 bei 16,6 % gegenüber 21,1 % bei den Frauen. Bei den über 80-Jährigen sind 25,7 % der Frauen armutsgefährdet, unter den Männern sind es 16,1 % (FaFo Baden-Württemberg 2023). Auch in früheren Lebensphasen sind Frauen, insbesondere Alleinerziehende, stärker von Armut betroffen: Alleinerziehende in Baden-Württemberg sind im Jahr 2021 zu 44,6 % von Armut gefährdet. Damit liegt Baden-Württemberg über dem Bundesdurchschnitt von 41,6 % (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a).

2021 haben 34,9 % aller Frauen in Baden-Württemberg eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte. Menschen mit Migrationsgeschichte haben aufgrund von Diskriminierung, den Folgen sozialer Ungleichheiten oder der Nicht-Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Häufiger als Frauen ohne Migrationsgeschichte zwischen 25 und 45 Jahren gehen Frauen mit Migrationsgeschichte in Baden-Württemberg keiner Erwerbstätigkeit nach (Schana 2022). Sie

befinden sich außerdem überdurchschnittlich häufig in atypischer Beschäftigung (Anders 2022).

Als gleichstellungspolitische Belange einer weiteren Gruppe müssen diejenigen von LSBTIQ-Personen in Baden-Württemberg berücksichtigt werden. LSBTIQ-Personen erleben aufgrund ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität vielfach körperliche und sexualisierte Gewalt und Diskriminierung in alltagsweltlichen Bereichen. LSBTIQ-Personen in Baden-Württemberg berichten in den für sie als Anlaufpunkte eingerichteten psychosozialen Beratungsstellen im Land u.a. von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in Institutionen wie Behörden oder Ämtern, in der Öffentlichkeit oder im Gesundheits- oder Bildungssystem (Saleth et al. 2019a).

Um die hier auszugsweise dargestellte Vielfalt der Lebensweisen und Lebensumstände konsequent in gleichstellungspolitische Maßnahmen miteinzubeziehen, braucht es differenzierte Daten und Analysen, die diese, auch in ihren Verschränkungen, berücksichtigen. Solche Daten und Analyse stehen jedoch häufig nicht zur Verfügung.

#### **MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG**

In diesem Handlungsfeld hat die Landesregierung in der Vergangenheit oder aktuell folgende Maßnahmen ergriffen oder geplant:

- Förderung von Existenzgründungen und von Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung für Frauen aus ländlichen Regionen
- Förderung eines Mentorinnenprogramms für Frauen mit Migrationsgeschichte, um eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen
- Förderung des Projektes **Förderung geflüchteter Mädchen und junger Frauen**
- Förderlinie des Europäischen Sozialfonds Plus zum Empowerment von Migrantinnen und insbesondere Frauen mit Fluchterfahrung im Rahmen des Corona Soforthilfeprogramms REACT-EU in den Jahren 2021 und 2022
- Institutionelle Förderung des **Verbandes alleinerziehender Mütter und Väter in Baden-Württemberg**
- Förderung eines Unterstützungsprojektes für Frauenbeauftragte in Werkstätten der Behindertenhilfe
- Beratung und Unterstützung für Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, durch die Landesantidiskriminierungsstelle; Förderung lokaler Beratungsstellen gegen Diskriminierung sowie mobiler Beratungsstellen in einigen Stadt- und Landkreisen
- Bündelung der Anti-Diskriminierungs-Maßnahmen und von Maßnahmen für mehr Sichtbarkeit mit Blick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im **Landesaktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte**

- Förderung von lokalen Gesundheitszentren mit Schwerpunkt auf geburtshilfliche Versorgung und Förderung von Hebammenkreißsälen

### ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Hierzu schlägt der Bericht, anknüpfend an die bereits bestehenden Maßnahmen, folgende Weiterentwicklungen vor:

- Einbindung marginalisierter Gesellschaftsgruppen in Prozesse der Gestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen auf Landes- und kommunaler Ebene
- Ausbau der flächendeckenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten im ländlichen Raum
- Digitalisierung als Chance der Erwerbsbeteiligung von Frauen im ländlichen Raum durch entsprechende Förderprogramme nutzen
- Beauftragung von aktuellen Studien zu geschlechtsspezifischem Mobilitätsverhalten und geschlechtsspezifischen Mobilitätsbedarfen in Baden-Württemberg, Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität von Frauen und zur Sensibilisierung für die Mobilitätsbedürfnisse von Frauen
- Programme zur Förderung sozialer Teilhabe älterer Frauen, um Einsamkeit entgegenzuwirken
- Stärkung des Gewaltschutzes von Frauen mit Behinderung

- Bestehende Angebote der Förderung und Qualifizierung von Frauen mit Migrationsgeschichte systematisch um Kinderbetreuungsmöglichkeiten erweitern sowie Förderung von aufsuchender Beratung und Information
- Bestehende Angebote der Förderung und Qualifizierung von Frauen mit Migrationsgeschichte zielgruppengerecht, insbesondere in den digitalen Raum hinein, erweitern<sup>5</sup>
- Ausbau des Mentorinnenprogramms für Migrantinnen
- Fortsetzung der bestehenden Kooperationen mit Fachverbänden und Fortführung von Angeboten für Alleinerziehende in Form von Beratungs- und Unterstützungsangeboten
- In Anlehnung an die bestehende Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes Ausweitung der lokalen Beratungsstellen bzw. Etablierung von lokalen Antidiskriminierungsstellen auf kommunaler Ebene
- Sensibilisierung für Themen der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt

## DIGITALISIERUNG

Digitalisierung gleichstellungspolitisch umzusetzen, setzt voraus, dass der Zugang zum Erwerb von digitalisierungsbezogenen Kompetenzen über den gesamten Lebensverlauf, von der frühen Kindheit bis zur Weiterbildung, unabhängig vom Geschlecht gesichert ist. Unter anderem wird dies verhindert durch nach wie vor wirkmächtige geschlechterstereotype Zuschreibungen in pädagogischen Settings sowie im Erwerbs- und Privatleben (Bundesregierung 2021a).

In Baden-Württemberg waren 2022 etwa 18 % der Beschäftigten in den MINT-Berufen Frauen. Speziell in den Informatik-Berufen konnte zwischen 2016 und 2022 ein Anstieg des Frauenanteils von 15,7 % auf 17 % verzeichnet werden. Damit liegt Baden-Württemberg leicht unter dem Bundesdurchschnitt (Landesinitiative Frauen in MINT-Berufen 2023).

Die Digitalisierung mit ihren neuen technischen Möglichkeiten hat die Arbeitswelt auch in Hinblick auf die räumliche und zeitliche Flexibilisierung von Arbeit verändert. Mobile Arbeit ist jedoch nur dann gleichstellungspolitisch hilfreich, wenn die Rahmenbedingungen stimmen und bspw. eine hochwertige, erreichbare Kinderbetreuung gewährleistet ist und

<sup>5</sup> Siehe hierzu beispielhaft das von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragten für Antirassismus geförderte und zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit umgesetzte Projekt Fem.OS und das Nachfolgeprojekt Fem.OS Plus.

familiäre Sorgearbeit partnerschaftlich verteilt wird (Bundesregierung 2021a). Insbesondere mit Blick auf die in Baden-Württemberg relativ stark ausgeprägte geschlechterstereotype Wahrnehmung von familiärer Sorgearbeit durch Frauen gilt es, diese Erkenntnis in Bezug auf die Flexibilisierung von Arbeit im Blick zu halten.

Die Digitalisierung ist seit vielen Jahren auch verbunden mit Debatten um die Ersetzbarkeit menschlicher Arbeit. Hohe sogenannte Substituierbarkeitspotenziale<sup>6</sup> finden sich z.B. in Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen; in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen bspw. sind sie hingegen niedrig (Dengler und Matthes 2020). Baden-Württemberg ist als stark durch den industriellen Sektor geprägtes Bundesland einerseits noch stärker von dieser Facette der Digitalisierung betroffen, als es im bundesdeutschen Durchschnitt der Fall ist (Hafenrichter et al. 2016). Allerdings deuten Auswertungen für Baden-Württemberg auch darauf hin, dass der Strukturwandel mit Blick auf Digitalisierungsauswirkungen weniger stark als in anderen Bundesländern ausfallen könnte. Zusätzlich stellen diese Auswertungen fest, dass die Beschäftigtenanteile in den Top-5-Hauptberufsgruppen mit geringem Substituierbarkeitspotenzial (hierzu gehören u.a. die Informatik-Berufe, aber auch die Berufe im Sozial- und Erziehungsbereich) zunehmen (Faißt et al. 2023).

Wie dies mit Blick auf gleichstellungspolitische Entwicklungen am Arbeitsmarkt letztlich zu bewerten sein wird, ist derzeit schwer einzuschätzen.

Eine Facette der fortschreitenden Digitalisierung in der alltäglichen Lebenswelt sind die Sozialen Medien. Obwohl Soziale Medien durchaus auch Potenzial für die Hinterfragung traditioneller Geschlechterstereotype haben, scheinen diese derzeit alles in allem allerdings als Verstärker traditioneller Ansichten zu Geschlechterrollen zu wirken (Brandao et al. 2019).

Mit dem Feld der Sozialen Medien eng verbunden, aber sich keineswegs darin erschöpfend, rückt zunehmend das Phänomen digitaler Gewalt, auch in ihren geschlechtsbezogenen Ausprägungen, in den Bereich öffentlicher Wahrnehmung und politischen Handelns. Obwohl es eine große Bandbreite (geschlechtsspezifischer) digitaler Gewaltformen gibt (am häufigsten wird wohl das Phänomen „Hate Speech“ diskutiert), ist die Datenlage dazu allerdings bisher dünn (GFMK 2020).

#### MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

In diesem Handlungsfeld hat die Landesregierung in der Vergangenheit oder aktuell folgende Maßnahmen ergriffen oder geplant:

- Einrichtung der Koordinierungsstelle Digitale Gewalt

- Fortbildung von Fachkräften im Hilfesystem gegen Gewalt zum Thema digitale Gewalt über die Förderlinie **Digitale Gewalt**
- Einrichtung einer **Taskforce gegen Hass und Hetze** im Rahmen des Ressortübergreifenden Kabinettsausschusses „Entschlossen gegen Hass und Hetze“ (mit zugehöriger Online-Plattform **Initiative Toleranz im Netz**)
- Schulisches Angebot: Multimediales Präventionsprogramm **Zivilcourage im Netz**, durchgeführt auf Anfrage durch Expertinnen und Experten des Landeskriminalamtes
- Gründung der Landesinitiative und Bündnis **Frauen in MINT-Berufen** mit begleitender Online- und Social-Media-Kampagne
- Modellprojekt **Girls‘ Digital Camps** für Schülerinnen der Klassenstufe 5 bis 10 und Transferprogramm **Girls‘ Digital Camps** für Schülerinnen der Klassenstufen 5 bis 8
- Online-Mentoring-Programm **Cyber-Mentor** in Baden-Württemberg für Schülerinnen ab Klassenstufe 5
- Unternehmenswettbewerb **familyNET 4.0 Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt**
- Förderung des Modellprojekts **Corporate Culture Lab – Ko-kreative Gestaltung einer widerstandsfähigen, chancengleichen und digitalen Unternehmenskultur 4.0** sowie von Transferveranstaltungen zur **Corporate Culture Map**



## ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Hierzu schlägt der Bericht, anknüpfend an die bereits bestehenden Maßnahmen, folgende Weiterentwicklungen vor:

- Strukturelle Verankerung der interdisziplinären Ausrichtung in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen
- Verstärkung und strukturelle Verankerung des Programms **Girls' Digital Camps**
- Erhebung von Daten zu geschlechtsspezifischen Erwerbsmustern in der baden-württembergischen IKT-Branche, insbesondere mit Blick auf die Frage, warum Frauen die Branche nach dem Berufseinstieg wieder verlassen („Drehtür-Effekt“)
- Vorreiterin sein für eine geschlechtergerechte Arbeitskultur in den eigenen IT-Behörden und -Abteilungen des Landes, bspw. durch entsprechendes Führungskräftecoaching
- Unterstützung von Ansätzen chancengleicher digitaler Transformation der Arbeitswelt und Unternehmenskultur, wie sie z.B. in den Projekten Corporate Culture Lab mit der Corporate Culture Map oder familyNET 4.0 entwickelt wurden
- Regelmäßige Auswertungen zu den geschlechterbezogenen Auswirkungen der digitalen Transformation der Arbeitswelt, bspw. durch

regelmäßige geschlechterdifferenzierte Erhebungen zu Substituierbarkeitspotenzialen oder zur Nutzung von mobiler Arbeit

- Nachhaltige Implementierung einer gendersensiblen Medienbildung an den Schulen,
- Wissenstransfer sowie Unterstützung der Vernetzung von zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren im Kontext von geschlechtsspezifischer Gewalt und Gleichstellungsbeauftragten mit zuständigen Behörden (Polizei, Justiz) zum Thema geschlechtsspezifische digitale Gewalt, bspw. über die Förderung von ggf. bestehenden oder neuen Vernetzungsformaten zum Thema in den Kommunen<sup>7</sup>
- Fortführung/Wiederaufnahme der Förderung von Weiterbildung der in den Helfeinrichtungen Beschäftigten zu geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt
- Stärkere und nachhaltige Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte digitaler Gewalt in Kampagnen und Initiativen, wie bspw. auf der Plattform **initiative-toleranz-im-netz**
- Berücksichtigung digitaler Gewalt bei der Umsetzung der Istanbul-Konvention; Entwicklung entsprechender Indikatoren zur Messung

<sup>7</sup> Ein Beispiel für ein Vernetzungsformat auf der kommunalen Ebene findet sich etwa in Form der Maßnahme 3.7: Digitale Gewalt im 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt München im Rahmen der Umsetzung der „Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Der 2. Aktionsplan ist dem Schwerpunkt „Geschlechtsspezifische Gewalt“ gewidmet. Weitere Informationen finden sich unter [https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:0a3ef8a1-7326-4c79-aaa2-a6ce0536a2c4/2-Aktionsplan\\_barrierefrei.pdf](https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:0a3ef8a1-7326-4c79-aaa2-a6ce0536a2c4/2-Aktionsplan_barrierefrei.pdf) und auf der Seite des Deutschen Städtetages unter <https://www.staedtetag.de/ueber-uns/aus-den-staedten/2023/engagement-gegen-digitale-gewalt> (letzter Zugriff: 06.12.2023).

# Inhaltsverzeichnis

|          |                                                                                                                                                                         |           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>BERICHTSAUFTRAG UND VORGEHEN</b>                                                                                                                                     | <b>26</b> |
| <b>2</b> | <b>AUF DEM WEG ZU EINER RESSORTÜBERGREIFENDEN<br/>GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE FÜR BADEN-WÜRTTEMBERG:<br/>GLEICHSTELLUNGSARBEIT VERNETZEN UND<br/>NACHHALTIG AUFSTELLEN</b> | <b>28</b> |
| 2.1      | Einordnung und Rahmung                                                                                                                                                  | 28        |
| 2.2      | Maßnahmen der Landesregierung                                                                                                                                           | 31        |
| 2.3      | Entwicklungsoptionen                                                                                                                                                    | 31        |
| <b>3</b> | <b>TEILHABE UND ZUSAMMENHALT IN DER GESELLSCHAFT</b>                                                                                                                    | <b>33</b> |
| 3.1      | Analyse                                                                                                                                                                 | 33        |
| 3.1.1    | Gesellschaftlicher Zusammenhalt                                                                                                                                         | 33        |
| 3.1.2    | Politisches Engagement und Repräsentation in Entscheidungspositionen                                                                                                    | 35        |
| 3.1.3    | Repräsentation und Sichtbarkeit in Medien und Kultur                                                                                                                    | 37        |
| 3.1.4    | Ehrenamt, Wertschätzung und Anerkennung                                                                                                                                 | 40        |
| 3.1.5    | Teilhabe und Mitgestaltung gesellschaftlicher Entwicklung                                                                                                               | 41        |
| 3.2      | Maßnahmen der Landesregierung                                                                                                                                           | 44        |
| 3.3      | Entwicklungsoptionen                                                                                                                                                    | 45        |

|          |                                                      |           |
|----------|------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4</b> | <b>BILDUNG, WISSENSCHAFT UND BERUFSWAHL</b>          | <b>47</b> |
| 4.1      | Analyse                                              | 47        |
| 4.1.1    | Bildungsbeteiligung und Bildungsniveau               | 47        |
| 4.1.2    | Schule und frühe Bildung                             | 48        |
| 4.1.3    | Berufswahl und die berufliche Ausbildung             | 50        |
| 4.1.4    | Wissenschaft und Hochschule                          | 52        |
| 4.1.5    | Weiterbildungen und lebenslanges Lernen              | 57        |
| 4.2      | Maßnahmen der Landesregierung                        | 60        |
| 4.3      | Entwicklungsoptionen                                 | 61        |
| <br>     |                                                      |           |
| <b>5</b> | <b>WIRTSCHAFT, ARBEITSWELT UND FAMILIE</b>           | <b>63</b> |
| 5.1      | Analyse                                              | 63        |
| 5.1.1    | Beteiligung am Arbeitsmarkt                          | 63        |
| 5.1.2    | Vereinbarkeit von Familie und Beruf                  | 66        |
| 5.1.3    | Erwerbsumfang von Frauen und Männern                 | 69        |
| 5.1.4    | „Frauenberufe“ – „Männerberufe“                      | 70        |
| 5.1.5    | Aufstiegschancen und Karriere                        | 71        |
| 5.1.6    | Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Gender Pay Gap) | 74        |
| 5.1.7    | Berufliche Sorgearbeit                               | 75        |
| 5.1.8    | Unternehmensgründungen                               | 76        |
| 5.2      | Maßnahmen der Landesregierung                        | 77        |
| 5.3      | Entwicklungsoptionen                                 | 79        |

|          |                                                               |           |
|----------|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>6</b> | <b>DISKRIMINIERUNGSFREIHEIT, SICHERHEIT UND GEWALTSCHUTZ</b>  | <b>81</b> |
| 6.1      | Analyse                                                       | 81        |
| 6.1.1    | Gewalt gegen Frauen                                           | 81        |
| 6.1.2    | Besondere Risikogruppen                                       | 83        |
| 6.1.3    | Frauenberatungsstellen und Schutzräume                        | 84        |
| 6.1.4    | Sexismus und sexuelle Belästigung im Alltag                   | 86        |
| 6.1.5    | Antifeminismus                                                | 88        |
| 6.2      | Maßnahmen der Landesregierung                                 | 89        |
| 6.3      | Entwicklungsoptionen                                          | 91        |
| <br>     |                                                               |           |
| <b>7</b> | <b>LEBEN UND VIELFALT IN DER STADT UND IM LÄNDLICHEN RAUM</b> | <b>93</b> |
| 7.1      | Analyse                                                       | 93        |
| 7.1.1    | Frauen im ländlichen Raum                                     | 93        |
| 7.1.2    | Geschlechtergerechte Infrastruktur und Mobilität              | 97        |
| 7.1.3    | Frauen im Alter                                               | 100       |
| 7.1.4    | Frauen mit Behinderung                                        | 102       |
| 7.1.5    | Frauen mit Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung           | 103       |
| 7.1.6    | Armutgefährdung von Alleinerziehenden                         | 107       |
| 7.1.7    | Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt                         | 108       |
| 7.2      | Maßnahmen der Landesregierung                                 | 110       |
| 7.3      | Entwicklungsoptionen                                          | 111       |

|           |                                                                 |            |
|-----------|-----------------------------------------------------------------|------------|
| <b>8</b>  | <b>DIGITALISIERUNG</b>                                          | <b>113</b> |
| 8.1       | Analyse                                                         | 113        |
| 8.1.1     | Digitalisierungsbezogenes Nutzungsverhalten und Kompetenzerwerb | 114        |
| 8.1.2     | Geschlechterverhältnisse in der Digitalbranche                  | 115        |
| 8.1.3     | Herausforderungen in der digitalisierten Arbeitswelt            | 116        |
| 8.1.4     | Menschliche Arbeit und ihre potenzielle Ersetzbarkeit           | 117        |
| 8.1.5     | Soziale Medien                                                  | 119        |
| 8.1.6     | Geschlechtsbezogene digitale Gewalt                             | 121        |
| 8.2       | Maßnahmen der Landesregierung                                   | 121        |
| 8.3       | Entwicklungsoptionen                                            | 123        |
| <br>      |                                                                 |            |
| <b>9</b>  | <b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b>                                    | <b>124</b> |
| <br>      |                                                                 |            |
| <b>10</b> | <b>TABELLENVERZEICHNIS</b>                                      | <b>126</b> |
| <br>      |                                                                 |            |
| <b>11</b> | <b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</b>                                    | <b>127</b> |
| <br>      |                                                                 |            |
| <b>12</b> | <b>LITERATURVERZEICHNIS</b>                                     | <b>129</b> |

# 1

## Berichtsauftrag und Vorgehen

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis einer Analyse zum Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg. Er stellt damit einen Ausgangspunkt für die Entwicklung der ersten ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie des Landes Baden-Württemberg zur Verfügung. Die Landesregierung hat im Koalitionsvertrag festgelegt, erstmalig alle laufenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen in einer Gleichstellungsstrategie zu bündeln: „Unser Ziel ist die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen. Deshalb werden wir eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg entwickeln.“ (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Baden-Württemberg & CDU Baden-Württemberg)

Im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg hat das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS) im Oktober 2022 damit begonnen, den Entwicklungsprozess der landesweiten Gleichstellungsstrategie wissenschaftlich zu begleiten. Der ISS e.V. ist 1974 aus der Arbeiterwohlfahrt entstanden und seither ein auf den sozialen Bereich spezialisiertes Praxisforschungsinstitut. Zum Leistungsspektrum gehören wissenschaftsbasierte Dienstleistungen und Beratung (wissenschaftliche Projektbegleitung, empirische Sozialforschung, Berichterstattung, Evaluation, Politikberatung und Organisationsentwicklung) auf den Ebenen von Kommunen, Ländern, dem Bund und der Europäischen Union sowie der Transfer von Wissen in die Praxis der Sozialen Arbeit und in die Fachöffentlichkeit. Das ISS hat u.a. im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen

und Jugend (BMFSFJ) die Geschäftsstellen zum Zweiten und Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verantwortet.

Der vorliegende Bericht liefert eine Bestandsaufnahme zur Gleichstellung in Baden-Württemberg. Die Analyse konzentriert sich dabei auf sechs Themenfelder:

- (1) Teilhabe und Zusammenhalt in der Gesellschaft**
- (2) Bildung, Wissenschaft und Berufswahl**
- (3) Wirtschaft, Arbeitswelt und Familie**
- (4) Diskriminierungsfreiheit, Sicherheit und Gewaltschutz**
- (5) Leben und Vielfalt in der Stadt und im ländlichen Raum**
- (6) Digitalisierung**

Den themenfeldbezogenen Analysen vorgeschaltet ist eine Einordnung (Kapitel 2), die politische Gleichstellungsarbeit als strukturell ansetzende, alle fachpolitischen Bereiche umfassende und ressortübergreifende Aufgabe rahmt.

Zu den sechs Themenfeldern wurden im Zuge von Desktop-Recherchen vorhandene statistische Daten, die einen Überblick über die gleichstellungspolitische Lage im Land ermöglichen, zusammengetragen, ausgewertet und eingeordnet. Hierbei wurden die zur Verfügung stehenden einschlägigen Quellen wie u.a. der Digitale Gleichstellungsatlas der Bundesregierung, Statistiken, Analysen, Pressemeldungen und Berichte des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg, des Statistischen Bundesamts sowie weitere wissenschaftliche Arbeiten und in einzelnen Fällen zur Verfügung gestellte Daten aus den Ressorts einbezogen. Zu den einzelnen Themen und Unterthemen standen dabei nicht immer in der gleichen Breite, Tiefe und Aktualität Daten, speziell auf der Länderebene und bezogen auf Baden-Württemberg, zur Verfügung. Dies gilt insbesondere bspw. für die Themen Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Lebenswelt sowie für das Thema geschlechtsspezifische Gewalt, bei denen weitere und differenziertere Daten es ermöglicht hätten, ein genaueres Bild zu zeichnen.<sup>1</sup>

Die Analyse kann insofern nicht den Anspruch erheben, vollumfänglich zu sein und alle wichtigen Gleichstellungsthemen gleichermaßen in der gebotenen Tiefe abzubilden. Insgesamt sollte sie auf Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten dennoch einen guten Überblick zum Stand der Dinge und zu Anknüpfungspunkten ermöglichen. Angereichert wurde die Analyse durch die Erfassung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen, die die Landesregierung Baden-Württembergs bereits umgesetzt oder auf den Weg gebracht hat. Die relevanten Informationen hierzu konnten durch schriftliche Befragungen aller baden-württembergischen Ressorts gewonnen werden, die teilweise in Online-Gesprächen vertieft oder durch persönliche Mitteilungen ergänzt wurden.

Ergänzt wurden diese Inneneinsichten für den Bericht durch teilstrukturierte, leitfadengestützte Expertinneninterviews mit Vertreterinnen des Landesfrauenrates Baden-Württemberg (LFR) sowie mit Vertreterinnen der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsauftragten Baden-Württemberg (LAG). Außerdem standen dem ISS Vertreterinnen der Arbeitsgruppen zu Gleichstellung des Landkreis- und des Städtetages Baden-Württemberg (AG KOM) für ein Interview zur Verfügung. Mit Hilfe dieser Interviews konnte

so auch Expertise zum gleichstellungspolitischen Stand in Baden-Württemberg von politik- und verwaltungsexternen Akteurinnen vor Ort in die Analyse einbezogen werden.<sup>2</sup> Im Rahmen eines von der Landesregierung geplanten, sich anschließenden breiten Stakeholder-Prozesses sollen zukünftig weitere Einschätzungen, Themen und Bedarfe in die Entwicklung der Gleichstellungsstrategie eingetragen werden können.

Durch das Zusammenführen der in den Befragungen und den Interviews erhobenen unterschiedlichen Perspektiven mit den vorhandenen gleichstellungsbezogenen Daten können in der vorliegenden Analyse mögliche Entwicklungsperspektiven in den untersuchten Feldern aufgezeigt werden, die am vorgefundenen Ist-Stand ansetzen. Die aufgeführten Entwicklungsoptionen sind als Vorschläge und Anregungen der Verfasserinnen des Berichts zu verstehen, bei denen noch keine Befassung mit dem Aufwand für eine Umsetzung stattfinden konnte. Der vorliegende Bericht schafft damit eine Orientierung, von der ausgehend die Landesregierung eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg entwickeln wird.

<sup>1</sup> Die vorliegende Analyse beruht zudem auf Daten, die bis zum Zeitpunkt der Einreichung des Berichts bzw. einzelner Kapitel davon verfügbar waren. Es ist anzumerken, dass eine vollständige Aktualisierung aller Daten bis zum letzten Stand nicht durchführbar war.

<sup>2</sup> Für die Bereitschaft, unsere Arbeit am vorliegenden Bericht zu unterstützen, möchten wir uns bei allen Interview- und Gesprächspartnerinnen und -partnern herzlich bedanken! Ein besonderer Dank geht an die Mitarbeiterinnen des Referats 25 im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, die uns als Ansprechpartnerinnen jederzeit für einen konstruktiven und guten Austausch zur Verfügung standen, sowie an unsere Kollegin Anne Stahlmann, die in der ersten Projektphase zu einem gelingenden Aufsetzen des Projektes beigetragen hat.

# 2

## Auf dem Weg zu einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg: Gleichstellungsarbeit vernetzen und nachhaltig aufstellen

### 2.1 EINORDNUNG UND RAHMUNG

Damit die noch zu entwickelnde Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg nachhaltige Effekte erzielen kann, wird es darauf ankommen, die in den folgenden Kapiteln zusammengestellten Daten und Analysen im Zusammenhang zu interpretieren und die entsprechenden politischen Schlüsse daraus zu ziehen. Denn **Gleichstellungsarbeit ist Arbeit an der Änderung struktureller Verhältnisse**. Diese sind derzeit noch oftmals zu Ungunsten von Frauen geprägt und durchziehen alle Bereiche der Gesellschaft. Das bedeutet, dass das „Drehen an einzelnen Schrauben“ nur begrenzt Wirkung entfalten kann. Gleichstellungsarbeit muss stattdessen als **Querschnittsaufgabe aller relevanten politischen**

**Akteurinnen und Akteure, Institutionen und Behörden und natürlich als gesamtgesellschaftliche Aufgabe** verstanden werden.

Dies mag das Beispiel der Unterrepräsentanz von Frauen in den MINT-Berufen und insbesondere in den Informatik-Berufen illustrieren – ein Umstand, der in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend auch als dringendes volkswirtschaftliches Problem adressiert wird: Seit vielen Jahren gibt es Bemühungen auf den unterschiedlichsten Ebenen, mehr Frauen für diese Studien- und Berufsfelder zu begeistern. Der Anteil von Frauen steigt allerdings nach wie vor nur in sehr kleinen Schritten an (vgl. auch Kapitel 4 und Kapitel 8.1.2). Und so erscheint es zunehmend klar, dass **wirksame Effekte nur im abgestimmten**

**Zusammenspiel gleichstellungspolitischer Maßnahmen über den gesamten Lebensverlauf und unterschiedliche Lebensbereiche hinweg** zu erwarten sind; dass es „den einen Weg zur Steigerung des Frauenanteils in Informatik und Digitalisierung nicht gibt“ (Kompetenz - Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. 2023, S. 4). Es braucht vielmehr unter anderem:

- (Familiäre) Vorbilder, die ein selbstbestimmtes, nicht ungewollt durch Geschlechterstereotype festgelegtes Miteinander leben;
- (Frühkindliche) Erziehung durch entsprechend ausgebildetes Personal, das Interessen und Talente der Kinder unabhängig vom Geschlecht fördert und weiß, dass Technik nicht nur „etwas für Jungs“ ist;



- Schulische Bildung mit entsprechend ausgebildetem Lehrpersonal, das die Förderung in diesem Sinne fortsetzt;
- Eltern, die die Berufswahl ihrer Kinder talentorientiert und klischeefrei unterstützen, sowie eine Berufsberatung, die jungen Menschen beim Übergang in den Beruf, unabhängig vom Geschlecht, berufliche Perspektiven in allen Bereichen, insbesondere auch in MINT-Berufen aufzeigt;
- Studienbedingungen in den MINT-Fächern, die vielfältigen Lebensrealitäten gerecht werden und in denen Fachkulturen keine geschlechtsspezifischen Ausschlüsse produzieren;
- Die Möglichkeit von Teilzeitausbildung für Menschen mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung in den MINT-Berufen;
- Arbeitskulturen und Organisationsstrukturen in den MINT-Unternehmen, die für alle Geschlechter attraktiv sind;
- Stärkung und Förderung der beruflichen Sorgearbeit (SAHGE-Berufe), auch um gute Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben aller Erwerbstätigen durch eine gute und zugängliche Betreuung von

- Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu erreichen;
- Politische Rahmenbedingungen, die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung verhindern, auch mit Blick auf die aus dem Einkommen resultierenden unterschiedlichen Rentenansprüche im Alter;
  - Weiterbildungsmaßnahmen, gerade auch im Feld Technik/Informatik, die unabhängig vom Geschlecht gleichermaßen zugänglich sind, indem sie z.B. Vereinbarkeitserfordernisse berücksichtigen;
  - Gut ausgebaute Infrastruktur und öffentliche Mobilität, die die Erreichbarkeit von attraktiven Arbeitsstätten auch im ländlichen Raum sichert und damit u.a. die Unabhängigkeit weiblicher Erwerbstätiger stärkt; u.v.m.

Ähnliches gilt analog für die Gewinnung von Männern z.B. für die Erziehungs- und Sorgeberufe – ein Berufsfeld, in dem der Fachkräftemangel inzwischen ebenfalls Realität geworden ist und (politisches) Handeln herausfordert. Dazu ist eine politisch geförderte Stärkung der gesellschaftlichen und finanziellen Anerkennung beruflicher Sorgearbeit von Bedeutung. Es sollte somit deutlich werden, dass wirksame politische Gleichstellungsarbeit auf eine enge Verzahnung der Arbeit der verschiedenen Ressorts angewiesen ist und eine Aufgabe der gesamten Landesregierung darstellt. Die zu entwickelnde Gleichstellungsstrategie ist in diesem Sinne zu verstehen und bietet die

Gelegenheit, ressort- und fachpolitikübergreifende Vernetzung herzustellen. Hierin wird auch seitens einer in den Interviews befragten Expertin eine große Chance gesehen (Interview LAG 07.06.2023). Eine ressortübergreifende Vernetzung bietet darüber hinaus auch die Chance, die vielfältigen strategischen Vorhaben des Landes in Bezug auf Querschnittsthemen (wie Gleichstellung eines ist) besser miteinander zu verzahnen. So gelte es z.B. aus Sicht einer der Interviewpartnerinnen, unterschiedliche Aktionspläne und Strategien, wie den Aktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte oder die Nachhaltigkeitsstrategie, so aufeinander abzustimmen, dass sie sinnvoll ineinander greifen (Interview AG KOM 07.06.2023).

Um Informationen zu Gleichstellungsthemen effektiv in die Fläche zu bringen, sind weitere Synergien wünschenswert. So äußern befragte Expertinnen bspw. den Wunsch nach Publikationsvorlagen zu Gleichstellungsthemen, die dann vor Ort in den Kommunen adaptiert und verbreitet werden könnten. Für eine effizientere Gleichstellungsarbeit vor Ort könnten außerdem Handreichungen oder Handlungsleitfäden hilfreich sein (Interview AG KOM 07.06.2023).

Interviewte Expertinnen betonen darüber hinaus, dass Gleichstellungspolitik im Sinne einer strukturellen Aufgabe es erfordere, langfristig und nachhaltig

angelegt zu sein und sich nicht in Projektförderung zu erschöpfen. Zum einen ließen sich im Rahmen solcherart verankerter Maßnahmen und Programme präventive Effekte erzielen und steuern. Zum anderen könnten auf diese Weise Rückschritte verhindert werden (Interview LFR 01.06.2023).

Wenn dazu zudem passgenaue Messzahlen entwickelt werden, ermöglicht es eine solche Verankerung des gleichstellungspolitischen Vorgehens auf der Landesebene, Entwicklungen auf einer verlässlichen



Datenbasis langfristig zu überwachen und ggf. effektiv nachsteuern zu können (Interview AG KOM 07.06.2023).

Nicht zuletzt setzt ein solches Verständnis von Gleichstellungspolitik auch voraus, dass, im Sinne eines „Mainstreamings“, jegliche politischen Maßnahmen und Entscheidungen durch die Brille von Geschlechtergerechtigkeit betrachtet werden. Dies zielt darauf, Gleichstellung als ein Kernelement von Demokratie zu verstehen, wovon die Gesellschaft insgesamt profitiert (Interview AG KOM 07.06.2023).

## 2.2 MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Der Beschluss, eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie zu entwickeln, zeigt, dass die Landesregierung Baden-Württembergs es sich zur Aufgabe macht, Gleichstellungspolitik im oben beschriebenen Sinne politikfeldübergreifend und nachhaltig voranzutreiben. Auch in einigen der Ressortgespräche wurde diese Perspektive formuliert und unter verschiedenen Aspekten weiterentwickelt. In diesem Sinne stellt zunächst vor allem auch die Strategie selbst eine Maßnahme dar, deren Umsetzung gleichstellungspolitisch entscheidende Weichen stellen kann.

## 2.3 ENTWICKLUNGSOPTIONEN

In Hinsicht auf die Etablierung von Gleichstellung als ressortübergreifende und gesamtgesellschaftliche Aufgabe kann die geplante Gleichstellungsstrategie maßgebliche Weichen für Baden-Württemberg stellen. Dafür bieten sich z.B. folgende Entwicklungsperspektiven an:

- **Stärkere Nutzung von Synergien** in der Landesgleichstellungspolitik, aber auch in anderen Querschnittsthemen, durch die Entwicklung und Ausweitung von geeigneten interministeriellen Austauschformaten. Im ressortübergreifenden Kabinettsausschuss „Entschlossen gegen Hass und Hetze“ wurden gleichstellungspolitische Aspekte bereits aufgegriffen und bearbeitet. Im Kabinettsausschuss „Zivilgesellschaft und Bürgerbeteiligung“ wird bei Beteiligungsprozessen auf die paritätische Ausgewogenheit der Gruppen geachtet. Zusätzlich dazu könnten weitere bestehende Kabinettsausschüsse, gleichstellungspolitische Aspekte ihres jeweiligen Themenkreises identifizieren und aufgreifen.
- **Stärkung der Vernetzung** zwischen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren der Zivilgesellschaft – untereinander und mit allen Ressorts, mit dem Ziel, Effizienz in der Gleichstellungspolitik zu stärken
- **Inhaltliche Verzahnung und Abstimmung** der unterschiedlichen Landesstrategien miteinander mit Blick auf gemeinsame Querschnittsperspektiven
- **Langfristig und skalierbar angelegte gleichstellungspolitische Programme und Maßnahmen; Entwicklung eines landesweiten Monitorings** bzgl. des Gleichstellungsfortschritts, wie in konkreten einzelnen Bereichen, bspw. dem Wissenschaftsbereich, bereits existent
- verstärkte und systematische **Sensibilisierung aller Ressorts für Gleichstellungsaspekte im Rahmen der Haushaltsaufstellung** durch geeignete Maßnahmen, bspw. Schulungen oder Leitfäden, mit dem Ziel, öffentliche Gelder durchgängig geschlechtergerecht einzusetzen
- verstärkte und systematische **Sensibilisierung aller Ressorts für Gleichstellungsaspekte in Gesetzgebungsverfahren** durch geeignete Maßnahmen, bspw. Schulungen oder Leitfäden



# 3

## Teilhabe und Zusammenhalt in der Gesellschaft

### 3.1 ANALYSE

Wenn Menschen, gleich welchen Geschlechts, die Erfahrung machen, dass ihre Beteiligung erwünscht ist und sie einen aktiven Beitrag zur Gestaltung von Gesellschaft leisten können, können sie eine positive Wahrnehmung gesellschaftlichen Zusammenhalts entwickeln. Dies betrifft die gleiche Beteiligung in allen gesellschaftlichen Feldern und umfasst damit unter anderem Bereiche wie Politik, Kultur oder ehrenamtliches Engagement. Und es gilt mit Blick auf die Gesellschaft als Ganzes, aber gerade auch mit Blick auf die unmittelbare Lebenswelt der/des Einzelnen: vor Ort in der Kommunalpolitik, im Quartier, in Vereinen, durch freiwilliges Engagement für Andere, nachbarschaftliche Unterstützung oder gemeinschaftliche kulturelle Aktivitäten.

Das folgende Kapitel versammelt vor diesem Hintergrund gleichstellungsbezogene Befunde zu den Themen gesellschaftlicher Zusammenhalt, politische und kulturelle Teilhabe, Anerkennung und Wertschätzung sowie Mitgestaltung gesellschaftlicher Entwicklung.<sup>3</sup>

#### 3.1.1 GESELLSCHAFTLICHER ZUSAMMENHALT

Dem Thema des gesellschaftlichen Zusammenhalts wird in Baden-Württemberg bereits länger politische Aufmerksamkeit gewidmet. So erschien bereits 2020 die erste Bertelsmann-Studie zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in Baden-Württemberg, gefolgt von einer zweiten Untersuchung 2022.

Die Bertelsmann-Studie misst den Grad des gesellschaftlichen Zusammenhalts anhand verschiedener Dimensionen. Auf einer Skala von 0-100 liegt dieser

bei 53,8 Punkten für die Gesamtbevölkerung Baden-Württembergs. Frauen erleben gesellschaftlichen Zusammenhalt im Durchschnitt um 2,1 Skaleneinheiten niedriger als Männer. Die Studie zeigt, dass Frauen sich weniger stark mit dem Gemeinwesen identifizieren. Sie beteiligen sich weniger an Politik und Gesellschaft, z.B. durch Vereinsmitgliedschaften oder politisches Engagement. Diese Situation hat sich seit der Vorgängerstudie von 2019 noch verschlechtert. Das deutet darauf hin, dass sich insbesondere durch die Corona-Pandemie die gesellschaftliche Situation von Frauen hinsichtlich ihrer Teilhabechancen negativ entwickelt hat. Dies gilt vor allem für Frauen mit Sorgeverantwortung für Kinder – so weisen insbesondere Alleinerziehende ein vergleichsweise geringes Gerechtigkeitsempfinden und Vertrauen in politische Institutionen auf. Die Studie zeigt weiterhin, dass **Menschen mit Migrationsgeschichte** den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Baden-Württemberg

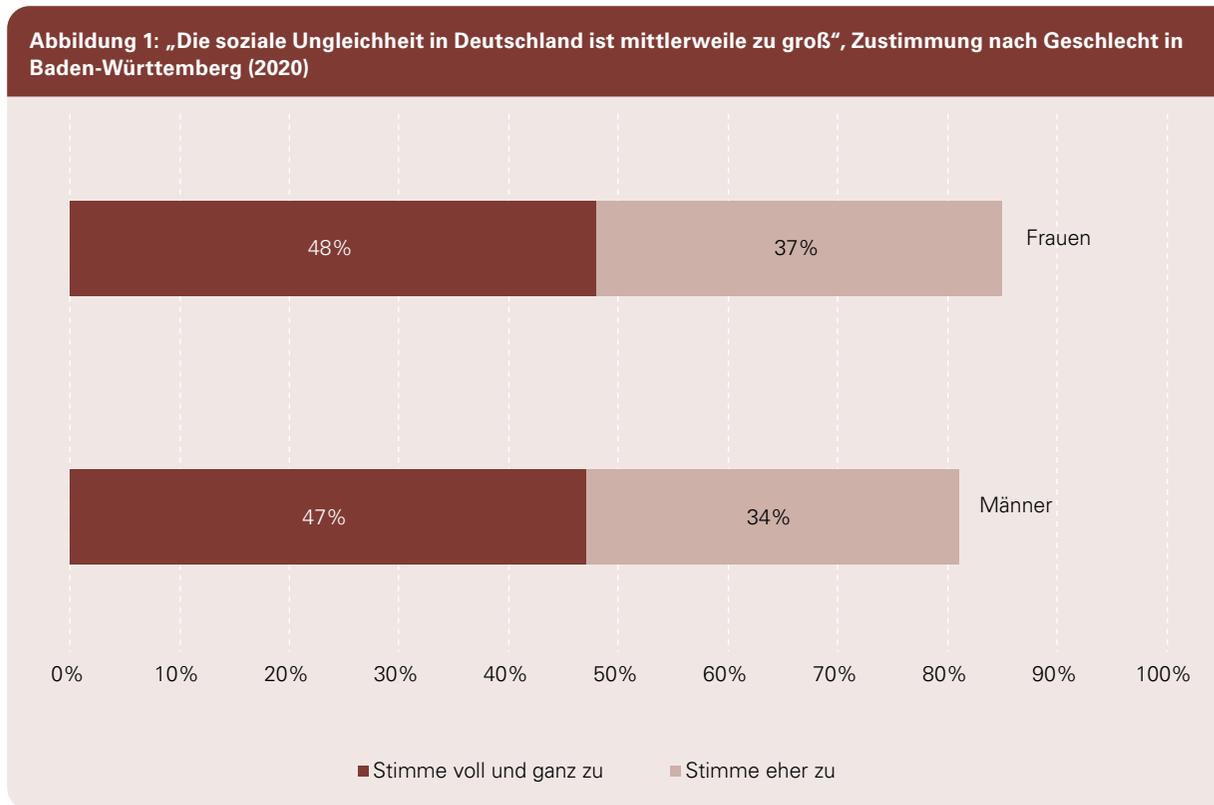
<sup>3</sup> Hier stehen vor allem die unterschiedlichen Teilhabechancen in Bezug auf das Geschlecht im Vordergrund. Für migrantische Frauen oder Frauen mit Behinderungen bspw. verknüpfen und verstärken sich allerdings verschiedene Ungleichheitslagen in spezieller Weise – mit entsprechenden Auswirkungen auch auf ihre Teilhabechancen. Befunde zu den Lebenslagen dieser Personengruppen finden sich in den Kapiteln 7.1.4 und 7.1.5.

schwächer erleben und vermutlich weniger am gesellschaftlichen und politischen Leben teilhaben. Das weist darauf hin, dass migrantische Frauen eine besondere Risikogruppe mit geringeren Teilhabechancen darstellen (Boehnke et al. 2022).

Insgesamt sind laut einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung von 2021 etwas mehr Frauen als Männer in Baden-Württemberg der Ansicht, dass die soziale Ungleichheit in Deutschland mittlerweile zu groß sei. Wie Abbildung 1 zeigt, stimmen 81 % der Männer und 85 % der baden-württembergischen Frauen dieser Aussage zu (Siegel und Heinrich 2021).

Ein weiterer Befund dieser Studie, allerdings nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt, besagt, dass sich insgesamt ein gutes Drittel der baden-württembergischen Bevölkerung „sehr große Sorgen“ um den sozialen Zusammenhalt in Deutschland macht, weitere 57 % machen sich zumindest „einige Sorgen“ (ebd.). Dieses Thema erscheint damit als ein relevantes und erfordert politische Bearbeitung.

Eine Facette davon ist der Befund, dass das Vertrauen der in Baden-Württemberg lebenden Frauen und Männer in ihre Mitmenschen deutlich abgenommen hat. Dies zeigen Zahlen der bereits zitierten Bertelsmann-Studie, laut denen der entsprechende Indikator 2022 im Vergleich zu 2019 rund 10 Punkte verloren

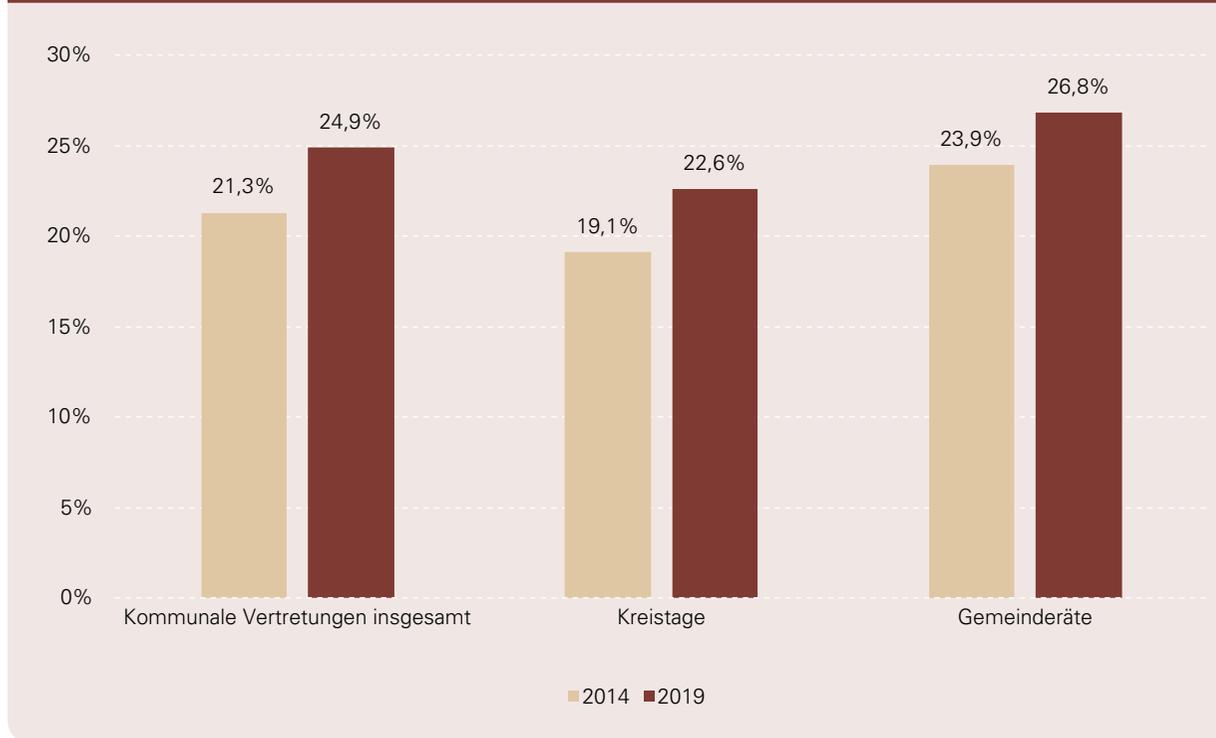


Quelle: Siegel und Heinrich 2021, S. 7

hat. Aufgeschlüsselt nach Gruppen wird deutlich, dass auch hier Frauen und – zumeist weibliche – **Alleinerziehende** stärker als andere das Vertrauen in ihre Mitmenschen verloren haben. Hierbei geht es u.a. um allgemeine Wahrnehmungen („Heutzutage kann man sich auf niemanden verlassen.“), aber auch um Vertrauen in konkrete Personen („Wie sehr vertrauen Sie Menschen, denen Sie zum ersten Mal

begegnen?“) (Boehnke et al. 2022). Weiterhin fühlen sich Frauen mit Blick auf die Corona-Pandemie stärker von der Politik vernachlässigt als Männer: 53,8 % der Frauen geben an, dass die Politik in der Corona-Pandemie zu wenig für ihre Anliegen getan hat, bei den Männern trifft dies nur auf 46,2 % zu (ebd.). Vor dem Hintergrund der insgesamt problematischen Situation für Frauen in Baden-Württemberg, die die

Abbildung 2: Frauenanteil in kommunalen Vertretungen in Baden-Württemberg (2014 und 2019)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Amtliche Wahlstatistiken, zit. n. BMFSFJ 2023a und Glück 2020

Studie aufzeigt, halten die Autorinnen und Autoren allerdings mit Blick auf die – ebenfalls gemessene – Akzeptanz von Diversität in der Gesellschaft fest: „Die strukturelle Benachteiligung von Frauen wird erneut deutlich. Allerdings akzeptieren Frauen Vielfalt in der Gesellschaft mehr, als Männer dies tun, und weisen der Gesellschaft einen durchaus modernen Weg.“ (Boehnke et al. 2022, S. 64)

### 3.1.2 POLITISCHES ENGAGEMENT UND REPRÄSENTATION IN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN

Teilhabe wird in repräsentativen Demokratien vor allem auch durch politische Mitgestaltung vor Ort erlebbar. Hier spielen **kommunale Vertretungen** eine wichtige Rolle. Allerdings liegt Baden-Württemberg

bzgl. der sich hier engagierenden Frauen regelmäßig unter dem Bundesdurchschnitt (Amtliche Wahlstatistiken, zit. n. BMFSFJ 2023a).

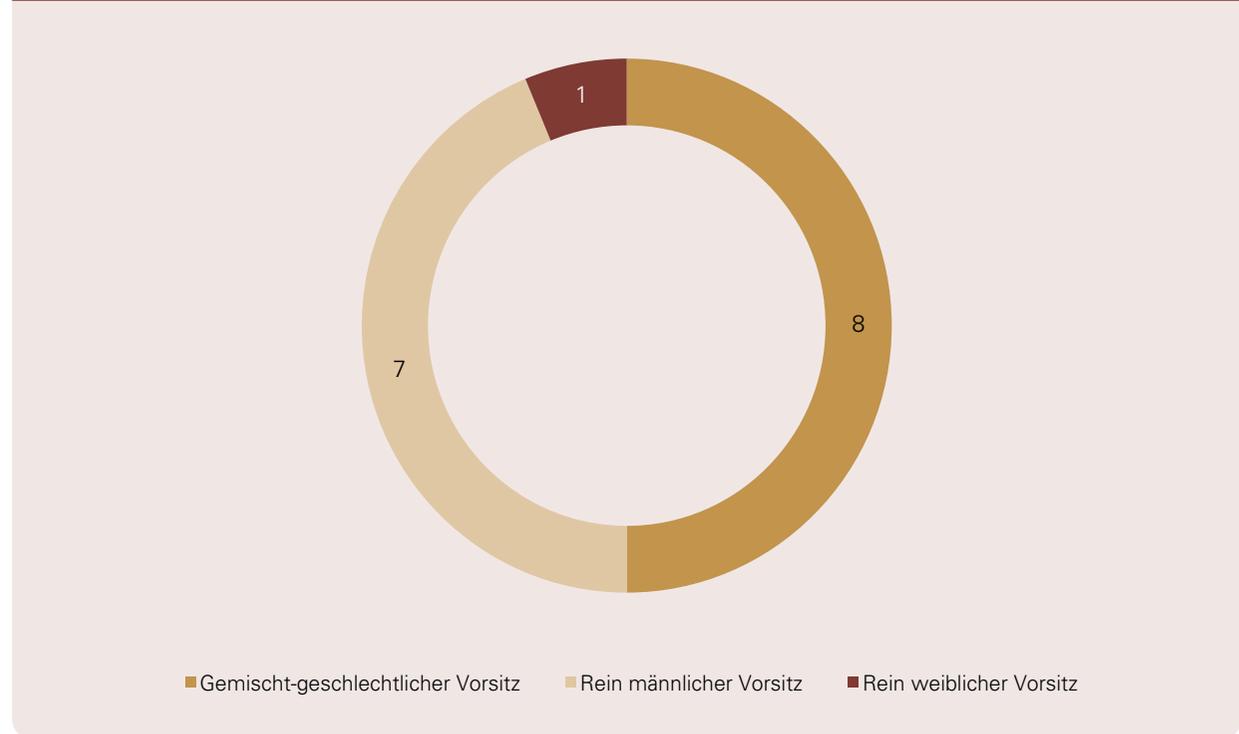
Der Frauenanteil zum Zeitpunkt der letzten Kommunalwahlen (2019) in Baden-Württemberg lag in den kommunalen Vertretungen bei 24,9 % (ebd.). Wie Abbildung 2 zeigt, sind die Frauenanteile zwar leicht gestiegen. So gab es in den Kreistagen einen Zuwachs von dreieinhalb Prozentpunkten von 19,1 % im Jahr 2014 auf 22,6 % im Jahr 2019. In den Gemeinderäten stieg der Anteil im selben Zeitraum von 23,9 % auf 26,8 % (Glück 2020). Dennoch bleiben Frauen deutlich in der Minderheit und man ist im Land weit entfernt von einer paritätischen Besetzung der kommunalen Vertretungen. Eine aktuelle Studie der Hochschule Kehl beschreibt das durchschnittliche Gemeinderatsmitglied in Baden-Württemberg folgendermaßen: „Männlich; Älter als 55 Jahre; Verheiratet, 2 Kinder; Mitglied in mindestens einem Verein; Schulbildung: Fachhochschulreife oder Abitur; Ausbildung: Hochschul- oder Universitätsabschluss; seit mehr als 30 Jahren oder schon immer in der Gemeinde wohnhaft; Grundbesitzer; Verdienst: mehr als 4.000 € brutto pro Monat“ (Witt und Studierende der Hochschule Kehl 2023, S. 5).

Eine deutliche Rarität stellen zudem Bürgermeisterinnen und Oberbürgermeisterinnen dar: Ihr Anteil liegt bei knapp 9 %. Oberbürgermeisterinnen gibt es, mit Stand von Juni 2023, in nur fünf baden-württembergischen Städten. Insgesamt kandidieren Frauen deutlich seltener als Männer für politische Ämter (Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg 2023).

Es ist davon auszugehen, dass auch hier eine Rolle spielt, was im Erwerbskontext unter dem Stichwort „Vereinbarkeit“ diskutiert wird – in diesem Fall eben nicht bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern mit Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und politischem Engagement in Mandaten und Ämtern. In diesem Sinne berichtet auch eine der befragten Expertinnen von ihrer Erfahrung mit ihr häufig zugetragenen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit zwischen der Hauptverantwortung für familiäre Sorgearbeit und der Übernahme eines politischen Ehrenamtes – gerade auch bei jüngeren Frauen (Interview AG KOM 07.06.2023).

Mit Blick auf die kommunale Ebene ist auch die Anzahl der hauptamtlichen **kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** von Belang: In Baden-Württemberg kommen im Jahr 2021 auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner 0,4 hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte. Zusammen mit Bayern ist

Abbildung 3: Besetzung der Ausschussvorsitze im Landtag nach Geschlecht in Baden-Württemberg (April 2023)



Quelle: Eigene Darstellung

Baden-Württemberg hiermit Schlusslicht unter den Flächenländern. Andere westdeutsche Flächenländer wie Hessen (1,3), Nordrhein-Westfalen (1,4) oder Niedersachsen (1,6) kommen auf deutlich höhere Werte (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, zit. n. BMFSFJ 2023a). Und so nehmen auch die befragten Expertinnen aus dem kommunalen Bereich zwar durchaus eine zunehmende Wahrnehmung und

Wertschätzung ihrer Expertise wahr (Interview AG KOM 07.06.2023). Andererseits werden die Vorgaben des baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetzes als nicht ausreichend im Sinne einer flächendeckenden Beteiligung und Mitgestaltungsmöglichkeiten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten beschrieben – insbesondere für den ländlichen Raum, in dem Kommunen oftmals unter der Schwelle von

50.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bleiben und damit nicht verpflichtet sind, eine Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen (Interview LAG 07.06.2023; Interview AG KOM 07.06.2023).

Im baden-württembergischen Landesparlament ist eine tendenziell positive Entwicklung zu verzeichnen: Bei der Landtagswahl im März 2021 wurden 45 Frauen und 109 Männer ins Landesparlament gewählt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 29,2 %. Nach dieser Wahl war Baden-Württemberg damit nicht mehr Schlusslicht im Bundesvergleich der Landesparlamente. Nach wie vor liegt es mit einem Frauenanteil von etwa einem Drittel aber noch leicht unter dem Bundesdurchschnitt (Amtliche Wahlstatistiken, zit. n. BMFSFJ 2023a). Für die Zukunft sehen die befragten Expertinnen hier mit der aktuellen Landtagswahlrechtsreform jedoch die Weichen richtig gestellt (Interview LFR 01.06.2023; Interview AG KOM 07.06.2023).

Der geringe Frauenanteil im Landesparlament spiegelt sich auch in der Besetzung der Ausschussvorsitze wider, wie Abbildung 3 zeigt<sup>4</sup>:

Von den 16 Ausschüssen des Landtags (Stand: April 2023) werden acht von einem gemischten Vorsitz geleitet. Weitere sieben Ausschüsse haben einen rein

männlichen Vorsitz. Lediglich ein Ausschuss (der Bildungsausschuss) wird von zwei Parlamentarierinnen geleitet. Insgesamt bekleiden so mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen die Funktion einer (stellvertretenden) Ausschussleitung (landtag-bw.de) Von den 12 Ministerien hingegen werden die Hälfte von Frauen geleitet. Auf der Ebene der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre finden sich sechs Frauen und acht Männer, unter den Amtschefinnen und Amtschefs gibt es zwei Frauen und zehn Männer (Baden-Württemberg.de 2023).

Die Landesregierung Baden-Württembergs verfolgt das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl in der eigenen Verwaltung (siehe hierzu Kapitel 5.1.5) als auch in **Unternehmen öffentlichen und privaten Rechts**, an denen das Land beteiligt ist. Das Ziel einer geschlechtergerechten Besetzung der Kontrollgremien von solchen Unternehmen ist im baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetz festgeschrieben. Dem Gesetz zufolge sollten diese Gremien ab dem Jahr 2019 zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Bis zum Jahr 2021 wurde diese Quote allerdings noch nicht erreicht – sie liegt bei etwa 40 %. Die Beschäftigtenzahlen zu diesen Unternehmen liegen ebenfalls aufgeschlüsselt nach Geschlecht vor. Hier ist festzustellen, dass der Frauenanteil unter den Beschäftigten im Jahr 2021 insgesamt sowie bei

den Auszubildenden im Vergleich zu 2019 gesunken ist. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist im selben Zeitraum um gut zwei Prozentpunkte gestiegen, allerdings nur auf niedrigem Niveau: Obwohl insgesamt 54,12 % der Beschäftigten weiblich sind, beträgt ihr Anteil in Führungspositionen im Jahr 2021 nur 30,72 %, wie der Beteiligungsbericht des Landes ausweist (FM BW 2022).

### 3.1.3 REPRÄSENTATION UND SICHTBARKEIT IN MEDIEN UND KULTUR

Nicht zuletzt dank Initiativen wie **ProQuote**<sup>5</sup> oder der Stiftung **Malisa**<sup>6</sup> ist zunehmend in den Blick gerückt, dass Medien, Kunst und Kultur von Männern dominierte Felder sind. Wie Frauen und Männer z.B. medial präsentiert werden, mit welchen Anteilen und in welchen Rollen und Funktionen sie in Erscheinung treten – all dies prägt die Wahrnehmung von Geschlechterrollen maßgeblich mit. Wenn auf den entscheidenden Posten in Journalismus und Kultur in der Überzahl Männer sitzen, hat dies zudem zur Folge, dass öffentliche Diskurse und Debatten weitgehend von diesen bestimmt werden – andere Geschlechter sind dann benachteiligt.

Um im journalistischen Bereich auf die Länderebene zu fokussieren, bietet sich zunächst ein Blick

<sup>4</sup> Die geschlechterdifferenzierten Angaben zur Besetzung der politischen Ämter und Gremien basieren auf eigenen Recherchen in öffentlich zugänglichen Dokumenten, zumeist auf den Webseiten des Landes Baden-Württemberg bzw. in diesem Fall des Landtages. Falls nicht eindeutig, bspw. durch den Zusatz Herr/Frau ersichtlich, wurde die geschlechterdifferenzierte Auszählung anhand des Vornamens vorgenommen. In Zweifelsfällen wurden weitere Recherchen unternommen.

<sup>5</sup> <https://www.pro-quote.de/>, letzter Zugriff: 06.12.2023.

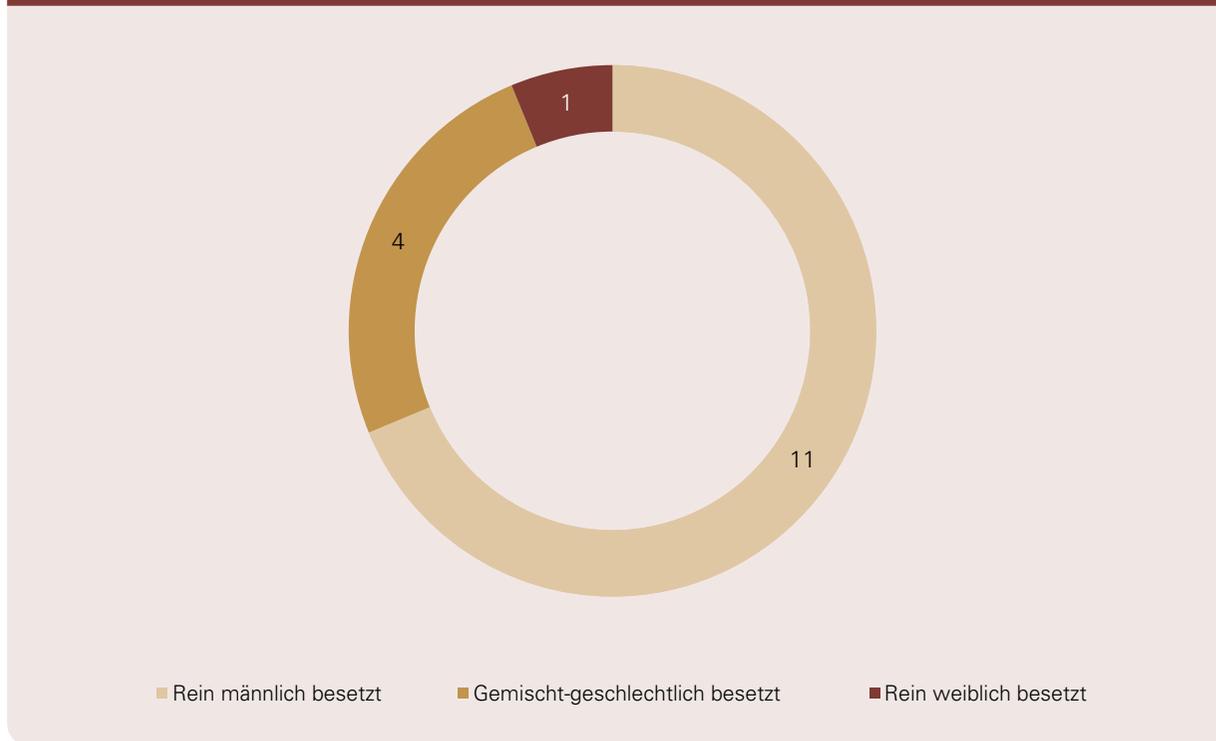
<sup>6</sup> <https://malisastiftung.org>, letzter Zugriff: 06.12.2023.

auf die Chefredaktionen der Regionalzeitungen in Baden-Württemberg an. Hier – so zeigt sich – ist unter Gleichstellungsaspekten noch viel zu erreichen: Von 16 Chefredaktionen sind im Jahr 2022 insgesamt elf ausschließlich mit Männern besetzt. Vier Chefredaktionen sind gemischtgeschlechtlich aufgestellt. Nur eine der Regionalzeitungen wird von einer Chefredakteurin geleitet, wie Abbildung 4 zeigt (Lang et al. 2022).

Für den **öffentlich-rechtlichen Rundfunk** stellt eine Studie der Initiative ProQuote (2022) dagegen fest, dass sich der Südwestrundfunk (SWR) zuletzt erkennbar in Richtung Geschlechterparität bewegt habe. Insgesamt schneide der SWR im Vergleich mit anderen Sendeanstalten der ARD allerdings dennoch nur mittelmäßig ab. Dies bezieht sich vor allem auf die Verteilung von journalistischen Führungspositionen im Sender. Bei der Besetzung der beiden Kontrollgremien des SWR, dem Rundfunkrat und dem Verwaltungsrat, geht der Anteil (Stand: November 2021) in Richtung Parität: Mit einem Frauenanteil von 49,3 % ist diese im Rundfunkrat nahezu hergestellt. Im Verwaltungsrat beläuft sich der Frauenanteil auf 41,2 % (Lang und Passow 2022).

Wesentliche Bestandteile der kulturellen Infrastruktur sind, in Baden-Württemberg wie andernorts, Theaterhäuser und Museen. Das Ministerium für

Abbildung 4: Besetzung von Chefredaktionen regionaler Zeitungen nach Geschlecht in Baden-Württemberg (2022)



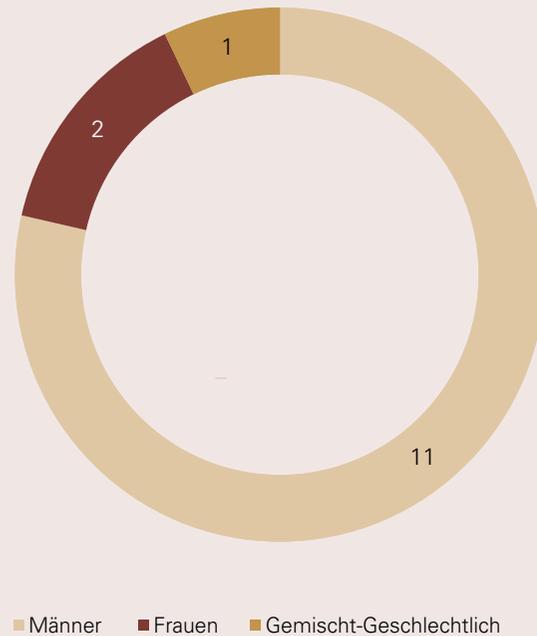
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Lang et al. 2022

Wissenschaft, Forschung und Kunst stellt auf seiner Homepage 14 große, aus staatlichen Mitteln geförderte Theater vor, darunter zwei Staatstheater, drei Landesbühnen und neun kommunale Theater. Eine Desktop-Recherche zu den Leitungen der Häuser auf deren Webseiten (Stand: November 2023) fördert eine eklatante Unterrepräsentation von Frauen unter den **Intendanten** zutage, welche Abbildung 5 verdeutlicht<sup>7</sup>:

So sind die Intendanten beider Staatstheater sowie alle drei Intendanten der Landesbühnen mit Männern besetzt. Nur zwei der neun kommunalen Theater werden von Intendantinnen geleitet, bei einem der kommunalen Theater findet sich ein gemischtgeschlechtliches Intendanten-Team. Eine etwas ausgewogenere Bilanz ergibt dagegen eine Desktop-Recherche zu den auf der Homepage des Ministeriums

<sup>7</sup> Die geschlechterdifferenzierten Angaben zu den Intendanten und Museumsdirektionen basieren auf eigenen Recherchen in öffentlich zugänglichen Dokumenten, zumeist auf den Webseiten des Landes Baden-Württemberg und, in diesem Fall, auf den Webseiten der Theater und Museen. Falls nicht eindeutig, bspw. durch den Zusatz Herr/Frau ersichtlich, wurde die geschlechterdifferenzierte Auszählung anhand des Vornamens vorgenommen. In Zweifelsfällen wurden weitere Recherchen unternommen.

Abbildung 5: Verteilung der Intendenzen an staatlich geförderten Theatern nach Geschlecht in Baden-Württemberg (November 2023)



Quelle: Eigene Darstellung

gelisteten staatlichen Museen (Stand: November 2023). Diese sind etwas ausgewogener besetzt: Vier Museen werden von Direktorinnen geleitet, eines von einem gemischtgeschlechtlichen Direktionsteam und sieben von Direktoren.

Anerkennung und Wertschätzung, und damit auch öffentliche Sichtbarkeit, vermittelt sich, auch im kulturellen

Bereich, nicht zuletzt über **Förderung und Preisvergaben**. Über die **Baden-Württemberg Stiftung** war das Land bspw. an der Vergabe des **Kulturpreises Baden-Württemberg** beteiligt, der alle zwei Jahre in wechselnden Sparten (Musik, Literatur, Darstellende Kunst, Neue Medien, bildende Kunst) verliehen wurde. Der Preis wurde an herausragende Kunschtchaffende vergeben, die einen persönlichen Bezug zu Baden-

Württemberg aufweisen. Seit 2003 waren unter den neun Einzelpersonen lediglich zwei Frauen, die mit dem Hauptpreis ausgezeichnet wurden. Bis zum Jahr 2015 wurden als Einzelpersonen ausschließlich männliche Künstler mit diesem Preis bedacht. Erst in den letzten beiden Runden wurden in der Sparte Literatur (2017) und Musik (2020) erstmals Frauen ausgezeichnet.<sup>8</sup> Auch unter den Preisträgerinnen und Preisträgern weiterer Preise, die das Land im Rahmen seiner Kulturförderung vergibt, sind eher wenig Frauen zu finden. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst stellt auf seiner Homepage u.a. Listen der ausgezeichneten Frauen und Männer des **Kleinkunstpreises Baden-Württemberg**, des **Jazz-Preises**, des **Hans-Thoma-Preises** sowie des **Schiller-Gedächtnis-Preises** zum Download bereit. Ein Blick in die Auflistungen zeigt: Unter den Ausgezeichneten aller dieser Preise sind Frauen immer noch (teilweise stark) unterrepräsentiert, auch wenn sich in den letzten Jahren tendenziell eine ausgewogenere Verteilung durchsetzt. Beim **Jazz-Preis** bspw. zeigt sich über vier Dekaden eine kontinuierliche, zunächst leichte und in den letzten Jahren stärker wahrzunehmende Steigerung. Während in den ersten Jahren von 1985 bis 1994 keine einzige Frau ausgezeichnet wurde, weist die Liste der Preisträgerinnen in den Jahren 1995 bis 2004 einen Frauenanteil von 10 %, von 2005 bis 2014 von 30 % und im Zeitraum bis heute ebenfalls von etwa 30 % aus. Der **Jazz-Ehrenpreis** wurde 2015 erstmals und insgesamt fünfmal vergeben, davon einmal an eine Frau.

<sup>8</sup> Die geschlechterdifferenzierten Angaben zu den Preisträgerinnen und Preisträgern basieren auf Internetrecherchen (insbesondere auf Webseiten des Landes Baden-Württemberg) und eigenen Auszählungen. Falls nicht eindeutig, bspw. durch den Zusatz Herr/Frau ersichtlich, wurde die geschlechterdifferenzierte Auszählung anhand des Vornamens vorgenommen. In Zweifelsfällen wurden weitere Recherchen unternommen.

### 3.1.4 EHRENAMT, WERTSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG

Baden-Württemberg ist ein Land, in dem **freiwilliges bürgerschaftliches Engagement** eine große Rolle spielt. Der seit 1999 bundesweit alle fünf Jahre durchgeführte **Freiwilligensurvey** ermittelt für Baden-Württemberg in seiner letzten Erhebung von 2019 einen Spitzenplatz unter allen Bundesländern – wie auch in Erhebungswellen zuvor. Die Quote freiwillig Engagierter beläuft sich in Baden-Württemberg laut Länderbericht in 2019 auf etwa 46 %. Dabei weist der **Freiwilligensurvey** zunächst einmal keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern aus (Holtmann et al. 2022). Einfluss auf das Engagement haben eher bspw. die Einkommenshöhe (moderat positiver Zusammenhang) sowie das Vorhandensein einer Migrationsgeschichte (schwach negativer Zusammenhang) (Zentrum für Sozialforschung 2021; Holtmann et al. 2022). Zu beachten ist allerdings, dass die letzte Erhebung noch vor der Corona-Pandemie stattfand, sodass abzuwarten bleibt, wie sich die weiter oben geschilderten neueren Befunde aus der Studie zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in Baden-Württemberg (Boehnke et al. 2022) in zukünftigen Erhebungen zum freiwilligen Engagement niederschlagen. Unter Umständen wird sich die geschilderte stärkere Erfahrung des Verlusts gesellschaftlichen Zusammenhalts bei Frauen zukünftig auch in

Form von geringerem Engagement auswirken und im **Freiwilligensurvey** dokumentieren lassen müssen.

Trotz einer laut **Freiwilligensurvey** festgestellten etwa gleichen Beteiligung von Frauen und Männern lassen sich in Bezug auf ehrenamtliches Engagement geschlechtsbezogene Unterschiede feststellen. Wenngleich hierzu keine spezifischen Zahlen für Baden-Württemberg vorliegen, ist davon auszugehen, dass sich die im Rahmen des bundesweiten **Freiwilligensurveys** festgestellten Muster so auch hier wiederfinden. So lautet einer der Befunde aus der vorletzten Erhebungswelle (2014), dass Männer häufiger als Frauen ehrenamtliche Leitungsfunktionen übernehmen – möglicherweise, weil ihnen aufgrund von Geschlechterstereotypen hierfür eher Kompetenz zugeschrieben wird, möglicherweise aber auch, weil solche Leitungsfunktionen zeitliche und terminliche Kapazitäten beanspruchen (z.B. abends), die sich mit nach wie vor Frauen zugeschriebener Familienarbeit schlecht vereinbaren lassen. Dies gilt umso mehr für Alleinerziehende, die sich ohnehin, vermutlich aufgrund deutlich knapperer zeitlicher Ressourcen, in geringerem Umfang freiwillig engagieren als Frauen mit Kindern in Paarfamilien (Kausmann et al. 2017). Nach Berechnungen des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg auf Grundlage der Erhebungswelle 2019 lassen sich außerdem leichte Unterschiede bei den Tätigkeitsfeldern feststellen, in denen frei-

williges Engagement stattfindet. Am deutlichsten weichen die Zahlen im kirchlichen/religiösen Bereich (9,6 % der Frauen vs. 6,4 % der Männer) sowie Schule/Kindergarten (10,9 % der Frauen vs. 7,1 % der Männer) voneinander ab (FaFo Baden-Württemberg 2023). Der letzte Wert deutet darauf hin, dass sich der Zugang zum freiwilligen Engagement oftmals noch an Geschlechterrollenbildern orientiert, die in erster Linie Frauen in der Verantwortung für die Kinderbetreuung sehen (siehe auch Kausmann et al. 2017).

Eine etablierte Form, freiwilliges Engagement und Einsatz zum Wohle der Gemeinschaft zu würdigen, ist die Auszeichnung verdienter Bürgerinnen und Bürger durch Ehrungen. Die höchste Ehrung in diesem Sinne ist in Baden-Württemberg der **Verdienstorden des Landes Baden-Württemberg (Landesorden)**, der vom Ministerpräsidenten oder von der Ministerpräsidentin jährlich im Rahmen eines Festaktes verliehen wird. Herausragende Personen sollen möglichst aus allen Bevölkerungsgruppen und Landesteilen gleichmäßig berücksichtigt werden, so ist es in den entsprechenden Ausführungsbedingungen festgelegt. Mit Blick auf die auf der Homepage des Staatsministeriums veröffentlichte Liste der Preisträgerinnen und Preisträger wird deutlich: Insgesamt sind seit Bestehen der Ehrung nur etwa 22 % der Ausgezeichneten Frauen. Auf die letzten Jahre (seit 2012) betrachtet, sind Männer unter den insgesamt etwa 280 Geehrten mit einem Anteil von etwa 60 % vertreten,



Frauen mit knapp 40 %<sup>9</sup>. Auffallend ist auch, dass seit 2012 nur in zwei Jahren (geringfügig) mehr Frauen als Männer ausgezeichnet wurden. In allen anderen Jahren sind Männer dagegen – oftmals deutlich – in der Mehrzahl.

Eine weitere Auszeichnung ist die **Heimatmedaille Baden-Württemberg**. Sie wird Personen zuerkannt, die sich um die Heimat Baden-Württemberg in Form

von ehrenamtlicher Tätigkeit bzw. bürgerschaftlichem Engagement besonders verdient gemacht haben. Es können jährlich bis zu zehn Personen geehrt werden. Seit 2022 sieht das Statut vor, dass ausdrücklich auf Geschlechtervielfalt geachtet wird und mindestens vier Frauen für die Medaille vorgeschlagen werden müssen. Seit 1978 haben 297 Männer und 81 Frauen die Ehrung erhalten.

Eine der in den Interviews befragten Expertinnen zieht in Bezug auf das Ungleichgewicht bei der Honorierung von ehrenamtlichen Leistungen eine Verbindung zu der geschlechtsspezifischen Strukturierung ehrenamtlicher Aktivitäten. Sie weist darauf hin, dass auch im Ehrenamt offizielle Leitungsfunktionen häufig von Männern besetzt seien und das Engagement von Frauen eher im Verborgenen stattfinde, dieses gleichzeitig aber eine tragende Funktion für die Gesellschaft habe. Insofern müssten ggf. auch die Kriterien überprüft werden, die öffentlichen Auszeichnungen zugrunde gelegt werden und gezielter auch das „verborgene“ Engagement der Frauen in den Blick genommen werden (Interview AG KOM 07.06.2023).

### 3.1.5 TEILHABE UND MITGESTALTUNG GESELLSCHAFTLICHER ENTWICKLUNG

Jenseits der politischen Beteiligung, bspw. durch Mandate in Kommunalvertretungen oder Landesparlamenten oder durch die Übernahme eines politischen Amtes, gibt es auf den unterschiedlichen Ebenen Gremien, die die politischen Institutionen, Prozesse und Gestaltungsmaßnahmen begleiten. Zu diesen zählen in Baden-Württemberg auf Landesebene unterschiedliche **Beiräte**. Diese werden, zum Teil auf Vorschlag einschlägiger Verbände, berufen, um die Landesregierung mit ihrer Expertise zur politischen

<sup>9</sup> Die geschlechterdifferenzierten Angaben zur Verleihung des Landesordens und der Heimatmedaille basieren auf mitgeteilten Angaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, des Staatsministeriums und auf eigenen Auszählungen der auf den Webseiten des Landes Baden-Württemberg veröffentlichten Listen der Preisträgerinnen und Preisträger. Falls nicht eindeutig, bspw. durch den Zusatz Herr/Frau ersichtlich, wurde die geschlechterdifferenzierte Auszählung anhand des Vornamens vorgenommen. In Zweifelsfällen wurden weitere Recherchen unternommen.

Gestaltung in ihren jeweiligen Themenbereichen zu beraten. Im Sinne von geschlechtergerechter Teilhabe und Gleichstellung sollten auch solche Gremien geschlechterparitätisch besetzt sein. Eine Desktop-Recherche bzgl. sieben auf den Webseiten der Landesregierung auffindbaren Beiräte, bei denen die Geschlechterverteilung ermittelt werden konnte<sup>10</sup> (Stand: Mai 2023) ergibt in Hinblick auf eine geschlechtergerechte Beteiligung allerdings noch deutlichen Aufholbedarf<sup>11</sup>: Nur in zwei der sieben untersuchten Beiräte sind mehr Frauen als Männer vertreten – wobei das Verhältnis in einem der beiden Fälle nahezu paritätisch ist. Bei den anderen fünf Beiräten sind jeweils mehr Männer vertreten, teilweise in deutlicher Überzahl. Auch bzgl. der thematischen Ausrichtung der jeweiligen Beiräte finden sich bekannte geschlechtsspezifische Muster deutlich wieder: Während im sozialen/gesundheitslichen Bereich Frauen etwas stärker vertreten sind, so im Integrationsbeirat oder – sehr deutlich – im Landesbeirat für die Belange behinderter Menschen, stellen Männer die deutliche Mehrheit in den Beiräten zur Wasserstoff-Roadmap sowie im Bioökonomiebeirat. Am größten ist die Lücke im Beirat Zukunft Handel/Innenstadt – was nicht zuletzt deshalb

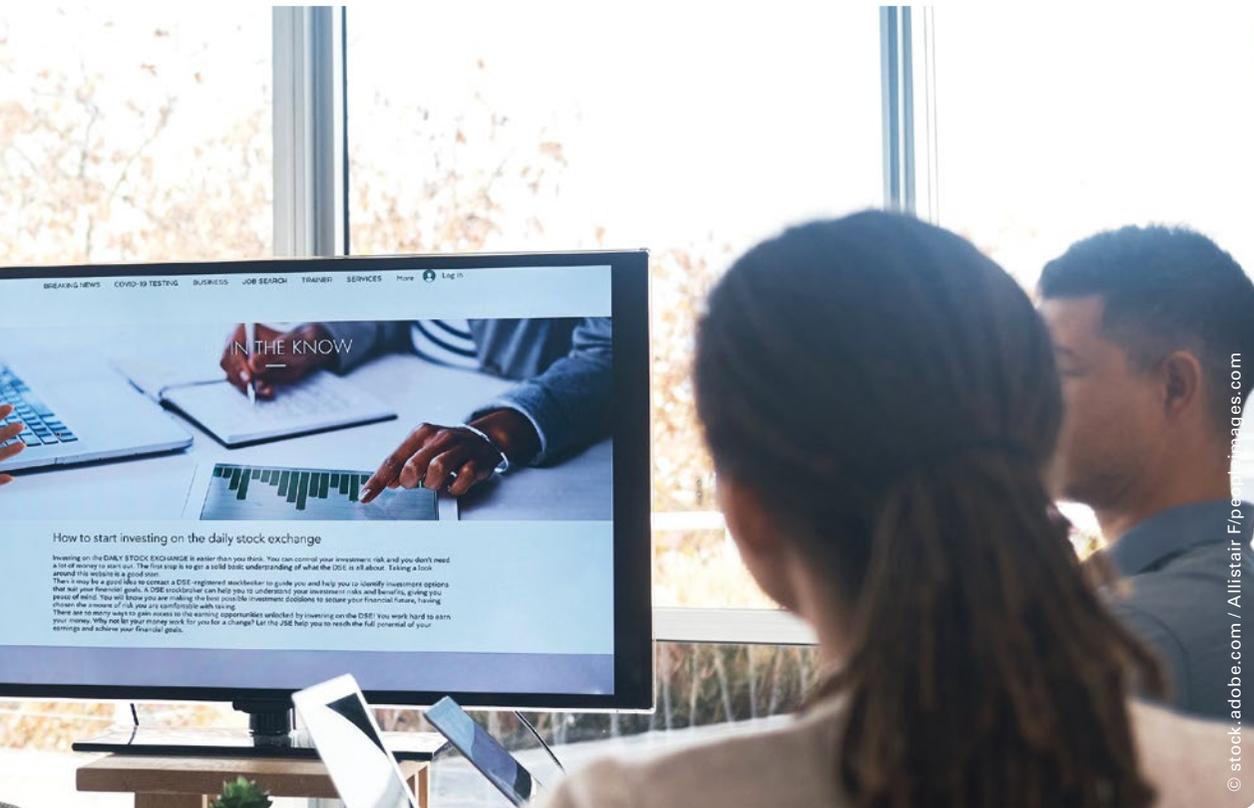


bemerkenswert ist, da Frauen einen erheblichen Anteil der Beschäftigten im typischen Einzelhandel der Innenstädte ausmachen.

Im Rahmen der Initiative zur Stärkung der Baukultur fördert das Land Baden-Württemberg seit 2016 auch Gestaltungsbeiräte auf kommunaler Ebene. Diese Gestaltungsbeiräte werden mit Expertinnen

<sup>10</sup> Dabei handelt es sich um den Landes-Beirat für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Landes-Behindertenbeirat) (<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/ministerium/landes-behinder-tenbeauftragte/landes-behindertenbeirat/>), den Beirat Wasserstoff-Roadmap Baden-Württemberg (<https://um.baden-wuerttemberg.de/de/energie/energiewende/wasserstoffwirtschaft/beirat-wasserstoff-road-map-bw/>), den wissenschaftlichen Beirat für die geplante Neuordnung der Qualitätsentwicklung des baden-württembergischen Schulsystems (<https://km-bw.de/Qualitaetskonzept/>), den Beirat Zukunft Handel/Innenstadt (<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/innenstaedte-attraktiv-und-krisenfest-machen/>), den wissenschaftlichen Beirat für Zivilgesellschaft und Bürgerbeteiligung (<https://beteiligungsportal.baden-wuerttemberg.de/de/informieren/staatsraetin/wissenschaftlicher-beirat/>), den Bioökonomiebeirat Baden-Württemberg (<https://biooekonomie.baden-wuerttemberg.de/Lde/Startseite/Strategie/Beirat+nachhaltige+Biooekonomie>) sowie den Landesbeirat für Integration (<https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/integration/landesbeirat-fuer-integration>) (letzter Zugriff für alle vorgenannten Webseiten: 06.12.2023). Für weitere Beiräte, wie den Beirat zum Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen oder den Beirat zum Landesaktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte, konnte die Zusammensetzung nicht personenbezogen ermittelt werden. Sie wurden daher nicht in die Auswertung einbezogen.

<sup>11</sup> Die geschlechterdifferenzierten Angaben zu den Beiräten basieren auf eigenen Recherchen in öffentlich zugänglichen Dokumenten, zumeist auf den Webseiten des Landes Baden-Württemberg und dort verlinkten Seiten. Falls nicht eindeutig, bspw. durch den Zusatz Herr/Frau ersichtlich, wurde die geschlechterdifferenzierte Auszählung anhand des Vornamens vorgenommen. In Zweifelsfällen wurden weitere Recherchen unternommen.



und Experten aus dem Bereich Planen und Bauen besetzt. Ihre Aufgabe ist es, die politisch Verantwortlichen zu Bau- und Planungsvorhaben zu beraten sowie über eine aktive Öffentlichkeitsarbeit bürgerschaftliches Engagement in diesem Bereich zu ermöglichen. Ein Blick auf die geförderten Gestaltungsbeiräte zeigt, dass auch hier in Hinsicht auf Gleichstellung noch Nachholbedarf besteht. Da die

Informationen zu den Beiräten unterschiedlichen Datums und teilweise schon älter sind, lässt sich das Geschlechterverhältnis nicht genau und aktuell beziffern. Erkennbar ist aber, dass Frauen in den Gestaltungsbeiräten in deutlich geringerer Zahl mitwirken als Männer. Hierdurch besteht die Gefahr, dass bestimmte Perspektiven auf bauliche und städtebauliche Gestaltung verloren gehen, so bspw.

das Erkennen bzw. Vermeiden der Entstehung von potenziellen Angsträumen im öffentlichen Raum.

Insgesamt setzt das Land Baden-Württemberg stark auf **Bürgerbeteiligung** und stellt dabei regelmäßig unterschiedliche Formate auf, so z.B. Onlinebeteiligungen, Strategiedialoge, Kommentierung von Gesetzesvorhaben oder Bürgerforen, bspw. zur Corona-Pandemie. Der Anspruch, der Bürgerbeteiligung einen hohen Stellenwert einzuräumen, spiegelt sich in der Formulierung einer „Politik des Gehörtwerdens“ wider. Beteiligungsprozesse sollen außerdem so aufgesetzt werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt werden. Dafür bieten sich losbasierte Beteiligungsverfahren an. Dabei werden Einwohnerinnen und Einwohner zufällig aus dem Melderegister gezogen und eingeladen. Aus den Rückmeldungen werden wieder nach bestimmten Eigenschaften Personen zufällig gezogen. Damit kann gewährleistet werden, dass die Hälfte der Teilnehmenden Frauen sind.

Eine Studie zur Bürgerbeteiligung bestätigt, dass die Bürgerinnen und Bürger Baden-Württembergs recht zufrieden mit den Beteiligungsmöglichkeiten in ihrem Bundesland sind. So haben etwa 45 % der Menschen im Land bereits einmal an einem Beteiligungsverfahren teilgenommen. Davon sind etwas mehr mit der Beteiligung zufrieden als im Bundesdurchschnitt:

Bezogen auf den Ablauf des Verfahrens liegt die Zufriedenheit bei 49 %, mit dem inhaltlichen Ergebnis des Verfahrens erklärten sich 39 % zufrieden. Beim Umfang der Beteiligung gibt es zwischen Frauen und Männern kaum Unterschiede (Brettschneider 2022). Leichte Unterschiede zwischen den Geschlechtern weist die Studie aus, wenn es um die Zufriedenheit mit dem Umfang der dialogischen Bürgerbeteiligung auf verschiedenen Ebenen geht: In Bezug auf die Landesebene halten 33 % der Männer, aber nur 27 % der Frauen den Umfang der Beteiligungsmöglichkeiten für zufriedenstellend. Bezogen auf den Umfang der Beteiligungsmöglichkeiten auf der kommunalen Ebene zeigen sich dagegen Frauen geringfügig zufriedener als Männer (60 % zu 57 %) (ebd.).

Um im öffentlichen politischen Diskurs vielfältigen Stimmen Raum zu verschaffen, ist es nicht zuletzt von Bedeutung, bei der Besetzung bspw. von Podien, Vorträgen oder Reden ausgeglichene Geschlechterverhältnisse sicherzustellen. Initiativen wie **Speakerinnen.org**<sup>12</sup> oder **Frauen aufs Podium**<sup>13</sup> weisen darauf hin, dass die Debatten in der Öffentlichkeit oftmals von Männern dominiert sind und setzen sich zum Ziel, dies zu verändern, bspw. durch die Bereitstellung von Expertinnen-Datenbanken. In diesem Feld können Landesministerien und -behörden Vorbild sein und Maßstäbe setzen, indem sie sowohl bei der Entsendung von eigenen Repräsentantinnen und

Repräsentanten zu öffentlichen Diskussionsanlässen als auch bei der Einbeziehung externer Expertise, bspw. im Rahmen eigener Veranstaltungen, geschlechtersensibel vorgehen.

### 3.2 MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Dass Frauen wählen dürfen, ist historisch keine Selbstverständlichkeit. Mit einer Kampagne zu 100 Jahren Frauenwahlrecht trug die Landesregierung in Kooperation mit anderen Institutionen und Organisationen in den Jahren 2018/2019 die Bedeutung dieses Jubiläums auch in eine breite Öffentlichkeit.

Unter anderem durch die schon mehrfach beauftragte Erstellung von Studien zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in Baden-Württemberg hat die Landesregierung gezeigt, dass sie die Relevanz dieses Themas erkannt hat und gute Rahmenbedingungen für Teilhabe und sozialen Zusammenhalt im Land schaffen möchte – für alle, unabhängig (auch) vom Geschlecht.

Finanziell gefördert wird in diesem Sinne bspw. die Unterstützung von Alleinerziehenden und zugewanderten Eltern als besondere Zielgruppe durch Maßnahmen der Familienbildung im Rahmen des Landesprogramms **STÄRKE**. Institutionelle Förde-

rung kommt u.a. dem Verband **alleinerziehender Mütter und Väter** oder dem **Mütterforum Baden-Württemberg** zugute.

Im Sinne des Anspruchs, eine „Politik des Gehörtwerdens“ zu betreiben, wurden durch die Landesregierung unterschiedliche Formate der Bürgerbeteiligung initiiert. So wurde in jüngster Zeit bspw. beim **Dialogforum Wasser und Boden** ausgewählten Bürgerinnen und Bürgern ermöglicht, nach dem Zufallsprinzip an Workshops teilzunehmen und zu verschiedenen Themen zu arbeiten.

Bis zum 8. Mai 2023 konnten Bürgerinnen und Bürger in Baden-Württemberg über das Bürgerbeteiligungsportal des Landes das **Klima-Maßnahmen-Register (KMR)** kommentieren und eigene Maßnahmen einbringen.

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik zu begegnen, unterstützt die Landesregierung das Projekt **Ich kann das! – Bürgermeisterinnen-talente gesucht** des Städtetags Baden-Württemberg. Im März 2022 erfolgte zudem im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration die Einrichtung einer Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit der Ministerien.

Gemäß den Vorgaben im Koalitionsvertrag 2021-2026 soll im Rahmen einer anstehenden Novellierung des Kommunalverfassungsrechts die dauerhafte Möglichkeit geschaffen werden, rechtssicher digitale und hybride Sitzungen von Gemeinderäten, Kreistagen und Regionalversammlungen durchzuführen. Dies kann unter anderem einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und kommunalem Mandat dienen.

Im Bereich der Medienpolitik werden, laut Rückmeldung aus der schriftlichen Befragung, Gleichstellungsaspekte als Daueraufgabe begriffen. Daher werden die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen – insbesondere in den rundfunk- und medienrechtlichen Staatsverträgen, sowie im Landesmediengesetz fortwährend auf Optimierungspotenziale geprüft.

Zudem werden Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) Plus gefördert. Alle im ESF Plus geförderten Maßnahmen müssen bei ihrer Umsetzung u.a. die grundlegenden Voraussetzungen „Gleichstellung der Geschlechter“ sowie „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“ verfolgen.

### 3.3 ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Die oben erwähnte Studie zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in Baden-Württemberg von 2022 (siehe ausführlich hierzu Kapitel 3.1.1) kommt zu dem Schluss: „Geschlechtergerechtigkeit ist ein Faktor, der positiv zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beiträgt – deshalb darf bei der Bekämpfung der Benachteiligung von Frauen nicht nachgelassen werden“ (Boehnke et al. 2022, S. 100). Diese Empfehlung aufnehmend und mit Bezug auf den hier skizzierten Stand bzgl. Teilhabe und Mitgestaltung in Baden-Württemberg lässt sich gleichstellungspolitisch folgendermaßen anknüpfen:

- Beim (Neu-)Aufsetzen von **Maßnahmen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt** nach der Corona-Pandemie: Fokus auf diejenigen Gruppen legen, deren Vertrauen in den gesellschaftlichen Zusammenhalt während der Pandemie am meisten gelitten hat – dazu zählen auch **Frauen und vor allem Alleinerziehende**
- **Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** im Rahmen des Chancengleichheitsgesetzes, bspw. durch Verstetigung der Vernetzungsstelle im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration
- Nachhaltige Unterstützung von **Initiativen zur Gewinnung von Frauen für die Politik**; Beispiele hierfür sind die landesweite Kampagne

100 Jahre Frauenwahlrecht oder das Projekt Ich kann das! – Bürgermeisterinnentalente gesucht des Städtetags Baden-Württemberg

- **Stärkung von Frauen** und anderen unterrepräsentierten **Gruppen in der Medienlandschaft** Baden-Württembergs, bspw. durch die Initiierung und nachhaltige Unterstützung von Vernetzungsinitiativen, die Auslobung eines entsprechenden Medienpreises<sup>14</sup> o.ä.
- Entwicklung von Maßnahmen für eine **paritätische Besetzung von Beiräten** der Landesregierung
- **Geschlechtersensibles Vorgehen bei** der Entsendung zu und Besetzung von Podien, Vorträgen, Reden und anderen **öffentlichen Diskussionen** sowie Führung einer nach Geschlecht aufgeschlüsselten Übersicht über solche Anlässe; Sensibilisierung der Verantwortlichen, bspw. durch die Aufnahme eines entsprechenden Hinweises in interne Dokumente zur Hilfestellung bei der Veranstaltungsplanung
- **Gleichstellungssensible Besetzung** von Gremien, Beiräten, Jurys und Leitungsfunktionen im Kulturbereich
- **Überprüfung der Vergabekriterien und Vorschlagspraxis für Auszeichnungen** des Landes, insbesondere für besondere ehrenamtliche Verdienste, und ggf. Überarbeitung der Kriterien

<sup>14</sup> Als Beispiel hierfür könnte z.B. der in Niedersachsen seit vielen Jahren verliehene Juliane-Bartel-Medienpreis dienen.



# 4

## Bildung, Wissenschaft und Berufswahl

### 4.1 ANALYSE

Bildung ist eine wichtige Grundlage für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter. Denn das Erlangen von Wissen, Kompetenzen und Bildungsabschlüssen ist Voraussetzung und Teil einer selbstbestimmten Lebensführung. Bildung prägt Zugänge und Verwirklichungschancen im Bereich der Erwerbsarbeit und beeinflusst Möglichkeiten der politischen und gesellschaftlichen Teilhabe.

Bezüglich Bildungsniveau, Zugang und allgemeiner Beteiligung an Bildung unterscheiden sich heute insbesondere die jüngeren Generationen kaum noch nach Geschlecht. Innerhalb des Bildungssystems zeigen sich jedoch in Hinblick auf Entscheidungsperspektiven und Chancen weiterhin geschlechterbezogene Ungleichheiten: Unterschiedliche Lebensverläufe und geschlechtsspezifische Zuschreibungen

und Stereotype prägen die schulischen, beruflichen und akademischen Bildungswege von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern auf vielfältige Weise. So zeigen sich Ungleichheiten in der Kompetenzentwicklung in der schulischen Bildung sowie im Studiengangs- und Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Männern. Auch die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, insbesondere nach der Promotion, und im Rahmen von Weiterbildungen sind weiterhin von Ungleichheiten geprägt. Eine gleichstellungspolitische Perspektive nimmt diese Verhältnisse und geschlechtsspezifische Hürden innerhalb von Bildungswegen in den Blick. Sie zielt auf den Abbau dieser Hürden und entwickelt Ideen für ein Bildungssystem mit Verwirklichungschancen, die unabhängig von Geschlecht und Geschlechterstereotypen in allen Phasen des Lebensverlaufs erreicht und ergriffen werden können.

In diesem Kapitel werden geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Bildungsniveau, in der Schule und früher Bildung sowie in der Berufswahl von Frauen und Männern in Baden-Württemberg erläutert. Weiterhin wird der Stand der Gleichstellung im Bereich Wissenschaft und Hochschule sowie im Bereich lebenslanges Lernen und Weiterbildungen beleuchtet.

#### 4.1.1 BILDUNGSBETEILIGUNG UND BILDUNGSNIVEAU

Im Jahr 2021 verfügten 33,8 % der Bevölkerung in Baden-Württemberg über einen tertiären Bildungsabschluss<sup>15</sup>. Das Bildungsniveau der baden-württembergischen Bevölkerung liegt damit über dem bundesdeutschen Durchschnitt (31,1 %). Unter den 30 bis 34-Jährigen in Baden-Württemberg waren 2021 41,5 % hochqualifiziert (Deutschland: 37,8 %). 2021 verfügten mit 33,7 % genauso viele Frauen wie

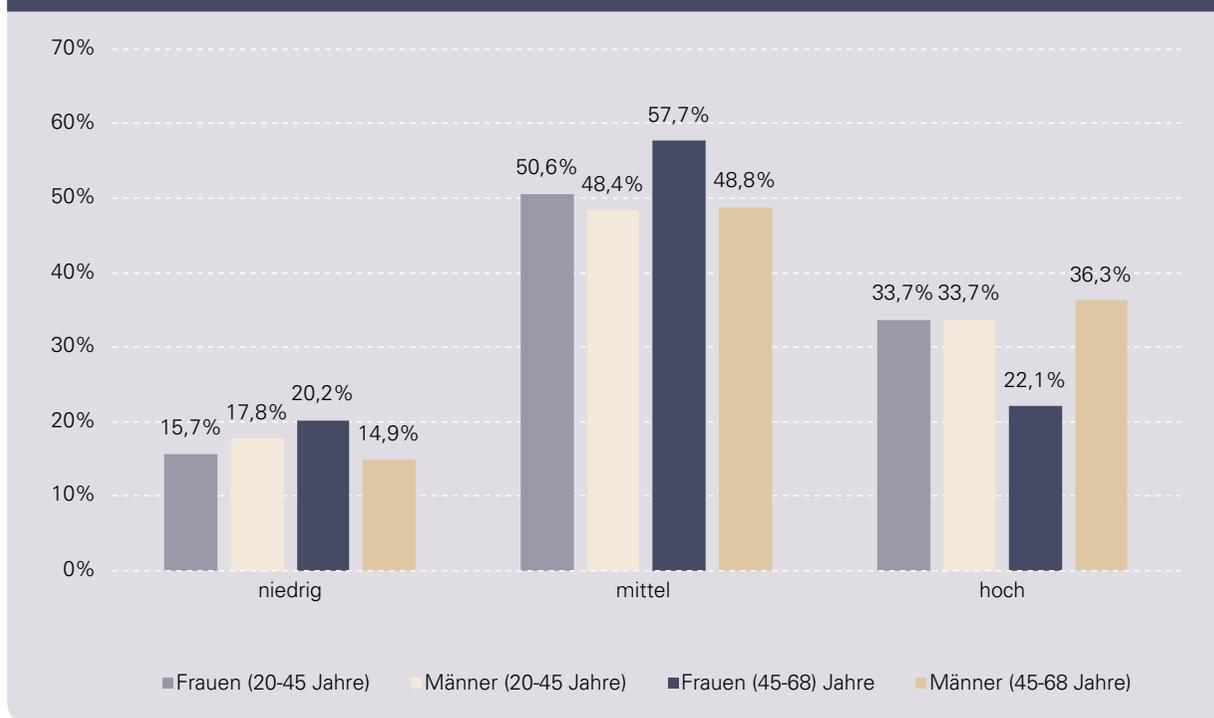
15 Der Tertiärbereich/ein hoher Bildungsabschluss umfasst nach der internationalen Standard-Klassifikation des Bildungswesens (ISCED) in Deutschland die akademischen Abschlüsse Bachelor, Master oder Promotion, berufsorientierte Bildungsgänge wie die Meister-/Technikerausbildung und gleichwertige Bildungsgänge an Fachschulen sowie die Erzieher- und Erzieherinnenausbildung.

Männer in der Altersgruppe von 20 bis 45 Jahren über einen hohen Bildungsabschluss (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2022; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022f).

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Bildungsniveau zeigen sich vor allem in den verschiedenen Generationen, wie Abbildung 6 zeigt. In der Altersgruppe über 45 Jahre verfügen nur 22,1 % der Frauen, aber 36,3 % der Männer über einen hohen Bildungsabschluss. In der jüngeren Generation bis 45 Jahre liegen Frauen und Männer auf dem gleichen Niveau. Auch bei den mittleren Bildungsabschlüssen<sup>16</sup> sind geschlechtsbezogene Ungleichheiten in der Generation der 20- bis 45-Jährigen weniger deutlich (Frauen: 50,6 %, Männer: 48,4 %). In der Generation über 45 Jahre verfügen mit 57,7 % deutlich mehr Frauen als Männer über ein mittleres Bildungsniveau.

Beim niedrigen Bildungsniveau<sup>17</sup> liegt der Anteil an Männern in der jüngeren Generation bis 45 Jahre mit 17,8 % im Vergleich zur älteren Generation etwas höher. Bei den Frauen ist es umgekehrt: Hier verfügen mit 20,2 % die über 45-Jährigen häufiger über einen niedrigen Bildungsabschluss (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022f). Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Geschlechterdifferenzen bei den Bildungsabschlüssen in Baden-Württemberg einander annähern und das Bildungsniveau von Frauen steigt.

**Abbildung 6: Frauen- und Männeranteil in verschiedenen Altersgruppen bezogen auf das Bildungsniveau in Baden-Württemberg (2021)**



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022f

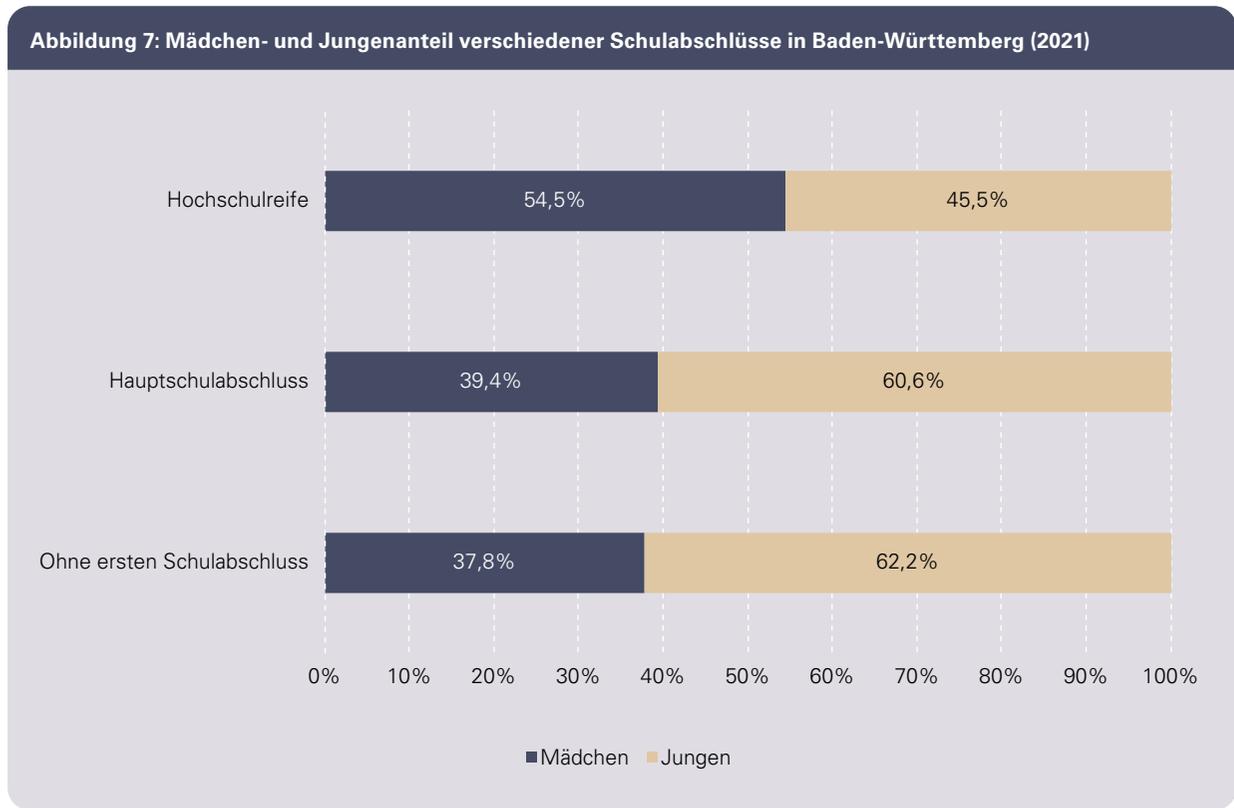
#### 4.1.2 SCHULE UND FRÜHE BILDUNG

Diese Entwicklungen zeichnen sich auch im Bereich der Schulbildung ab. Im bundesdeutschen Durchschnitt verlassen Schülerinnen im Verhältnis zu Schülern die Schule heute etwas häufiger mit einem höheren Schulabschluss. Dies gilt auch für Baden-Württemberg: 54,5 % der Schülerinnen und Schüler,

die die Schullaufbahn mit Abitur abschließen, sind weiblich. Unter den Absolventinnen und Absolventen mit Hauptschulabschluss ist hingegen der Anteil der Jungen (60,6 %) höher, und mehr Jungen brechen die Schule ab (62,2 %) (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a).

<sup>16</sup> Der Sekundärbereich/ein mittlerer Bildungsabschluss umfasst in Deutschland nach ISCED die Fachhochschulreife/Hochschulreife und berufliche Bildungsabschlüsse.

<sup>17</sup> Ein niedriger Bildungsabschluss umfasst in Deutschland nach ISCED einen Schulabschluss der Sekundarstufe I ohne berufliche Ausbildung und Personen ohne allgemeinen Schulabschluss.



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a

Bildungserfolge im Schulsystem sind in Deutschland maßgeblich durch die soziale Herkunft der Schülerinnen und Schüler geprägt. Mädchen und Jungen aus armen Elternhäusern und Elternhäusern mit wenig Bildungskapital erreichen seltener einen hohen Schulabschluss als Jugendliche mit höherem sozialen Status. Ein ähnlicher Effekt zeigt sich bzw. verstärkt sich noch, wenn Schülerinnen

und Schüler (zudem) eine Migrationsgeschichte aufweisen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022). Bildungschancen und -erfolge im Schulsystem differenzieren sich also vorrangig nach der sozialen Herkunft der Schülerinnen und Schüler und sind weniger durch deren Geschlecht geprägt. Die Ungleichheiten innerhalb der Gruppe der Mädchen und Jungen sind größer als die zwischen den

Geschlechtern (Bundesregierung 2011). Die Effekte von Geschlecht auf Bildungserfolge sind deshalb nur in ihrer Überschneidung zu sozialer Ungleichheit zu verstehen. Auch wenn sich diese Überschneidungseffekte im vergleichenden Blick etwas negativer auf die Schullaufbahn von Jungen auswirken, braucht es hier einen differenzierten Blick, diese in ihrem Zusammenwirken zu verstehen (Becker und Müller 2011). Aus gleichstellungspolitischer Perspektive gilt es gezielt, Benachteiligungen von Schülerinnen und Schülern in ihrer Überschneidung zu Geschlecht zu erkennen und abzubauen. Mädchen und Jungen aus armen Elternhäusern, Elternhäusern mit geringem Bildungskapital und Migrationsgeschichte sind Gruppen, die die Schule mit einer größeren Wahrscheinlichkeit mit einem niedrigeren oder ohne Abschluss verlassen (Bundesregierung 2011).

Gleichwohl lassen sich in der Ausgestaltung des schulischen Bildungsverlaufs geschlechtsbezogene Ungleichheiten bei Mädchen und Jungen feststellen. So bilden Mädchen und Jungen unterschiedliche fachliche Präferenzen, Kompetenzen und Lerngewohnheiten aus, die Auswirkungen auf den Verlauf der Schulbildung und Bildungsentscheidungen haben. Mädchen schneiden in Leistungsmessungen im Durchschnitt besser im Bereich der Lesekompetenz ab, während Jungen stärkere Leistungen in Mathematik zeigen. Dies trifft sowohl für den

bundesdeutschen Durchschnitt als auch für die Leistungen von Schülerinnen und Schülern in Baden-Württemberg zu: Laut dem IQB-Bildungstrend 2021 verfügen in Baden-Württemberg Mädchen am Ende der 4. Jahrgangsstufe über bessere Leistungen im Bereich Lesen und Orthographie, während die Jungen deutlich besser in Mathematik abschneiden und einen geringen Vorsprung im Kompetenzbereich Zuhören verzeichnen (Stanat et al. 2022). Ähnliche Befunde liefert auch die aktuelle PISA-Studie, die Jungen gegenüber Mädchen einen Leistungsvorsprung in Mathematik attestiert, während die Mädchen im Bereich Lesekompetenz einen Leistungsvorsprung vorweisen (Avvisati und Ilizaliturri 2023).

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Entwicklung von Kompetenzen sind vor allem auf den Effekt von Geschlechterstereotypen zurückzuführen. Erkenntnisse der Bildungsforschung zeigen, dass Mädchen und Jungen bereits im frühen Kindesalter mit unterschiedlichen Lerngelegenheiten und geschlechtsspezifischen Stereotypen konfrontiert sind. Diese schreiben Mädchen und Jungen unterschiedliche Fähigkeiten, Talente und Vorlieben zu. In dem, was in der Schule über Weiblichkeit und Männlichkeit vermittelt wird, und in Interaktionen von Schülerinnen, Schülern und Lehrenden sind Mädchen und Jungen auch im Schulsystem mit Zuschreibungen konfrontiert, die das Selbst- und

Fremdbild und Rollenvorstellungen prägen. Dies führt dazu, dass sich Mädchen und Jungen in unterschiedlichen fachlichen Bereichen unterschiedlich stark engagieren oder sich eigene Fähigkeiten zutrauen, Interessen ausbilden und unterschiedliche Bildungsentscheidungen treffen (Hannover und Ollrogge 2021). Solche Geschlechterstereotype prägen auch den Bildungsweg über die Schule hinaus. So zeigt die Jugendstudie 2022, dass Schülerinnen und Schüler in Baden-Württemberg unterschiedliche Berufswünsche entwickeln: Während weibliche Befragte die Berufsfelder Gesundheit/Medizin (32 %), Soziales/Pädagogik (30 %) und Kunst/Gestaltung (18 %) als Präferenz angeben, nennen männliche Jugendliche am häufigsten technische Berufe (32 %), die IT-Branche (28 %) und handwerkliche Berufe (20 %) (Bächtiger et al. 2023).

Eine wichtige Maßnahme, um Ungleichheiten entgegenzuwirken, ist die geschlechtergerechte Gestaltung von Lernsettings und eine geschlechtersensible Pädagogik. Dabei wird Geschlecht als Dimension in Bildungsprozessen reflektiert. Darauf aufbauend werden gleichstellungsorientierte Lernangebote geschaffen. Eine gleichstellungsorientierte Pädagogik kann bereits in der frühkindlichen Bildung ansetzen, um vielfältige Angebote von Geschlechtervorstellungen zu schaffen und Stereotype abzubauen. Darüber hinaus betrifft die geschlechtersensible

Pädagogik die geschlechtergerechte Gestaltung auch in der schulischen Bildung, in Bildungsprozessen am Übergang in den Beruf und in der Erwachsenenbildung (Budde und Venth 2010). Dabei geht es auch um die geschlechtersensible Gestaltung von Lehrmaterialien in Kita und Schule, die eine Vielfalt an Rollenvorstellungen repräsentieren (Interview AG KOM 07.06.2023).

#### **4.1.3 BERUFSWAHL UND DIE BERUFLICHE AUSBILDUNG**

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im weiteren Bildungsverlauf manifestieren sich vor allem am Übergang von der Schule in Ausbildungsberufe und in das Studium.

Der Blick auf den Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg zeigt, dass sich junge Frauen und Männer weiterhin häufig für unterschiedliche Berufswege entscheiden. Tabelle 1 zeigt die im Jahr 2020 am häufigsten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg. Während männliche Auszubildende häufig eine Ausbildung in den Berufsfeldern Handwerk und Metallberufe beginnen, schließen junge Frauen mehrheitlich Ausbildungsverträge in den Gesundheits- und Dienstleistungsberufen ab (FaFo Baden-Württemberg 2023).

**Tabelle 1: Rangliste der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg (2020)**

| Männer                                                        | Frauen                           |
|---------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1 Kraftfahrzeugmechatroniker                                  | Medizinische Fachangestellte     |
| 2 Industriemechaniker                                         | Kauffrau für Büromanagement      |
| 3 Kaufmann im Einzelhandel                                    | Kauffrau im Einzelhandel         |
| 4 Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs-, und Klimatechnik | Industriekauffrau                |
| 5 Mechatroniker                                               | Zahnmedizinische Fachangestellte |

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an FaFo Baden-Württemberg 2023

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Wahl von Ausbildungsberufen sind dabei im Zeitverlauf erstaunlich stabil. In der Rangfolge der am häufigsten abgeschlossenen Ausbildungsverträge von jungen Frauen in Baden-Württemberg führen bereits seit 2012 die gleichen Ausbildungsberufe die Liste an. Auch bei den männlichen Auszubildenden zeigt sich nur wenig Varianz in den bevorzugten Ausbildungsberufen.

Bei der Auswahl der Ausbildungsberufe konzentrieren sich weibliche Auszubildende im Vergleich zu männlichen Auszubildenden insgesamt auf weniger Berufe. 57,3 % aller weiblichen Auszubildenden in Baden-Württemberg beginnen eine Ausbildung in einem der zehn am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe im Gesundheits- und Dienstleistungssektor (ebd.). 91 % der Auszubildenden im ersten Jahr in den gesamten Sozial- und Gesundheitsberufen waren 2021

in Baden-Württemberg weiblich. Besonders hoch sind laut Berechnungen des **Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit (Kompetenz)** die Frauenanteile in den Ausbildungsberufen der Medizinischen Fachangestellten (97 %) und der Zahnmedizinischen Fachangestellten (98 %) (Kompetenz 2022a). Die geschlechtsspezifische Verteilung zeigt sich so insbesondere in den Berufsfeldern der nicht-akademischen Gesundheitsberufe mit einem Frauenanteil von 84,8 % (Stand: 2018) sowie in den Erziehungsberufen: Das Betreuungspersonal in Kindertageseinrichtungen war im Jahr 2022 in Baden-Württemberg zu 93,3 % weiblich (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a).

Ein ähnlich ungleiches Geschlechterverhältnis zeigt sich in den MINT-Ausbildungsberufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) zugunsten der männlichen Auszubildenden: Nur 10,7 %

der Auszubildenden in den MINT-Berufen waren 2022 in Baden-Württemberg Frauen. Damit liegt dieser Anteil nah am Bundesdurchschnitt (10,8 %). Trotz vielfältiger Bemühungen der Förderung von Frauen und Mädchen im MINT-Bereich bleibt der Anteil von Frauen in den MINT-Ausbildungen in Baden-Württemberg seit Jahren auf dem gleichen niedrigen Niveau. Während der Frauenanteil zwischen 2017 und 2021 sogar zurückgegangen ist, hat sich der Wert für das Jahr 2022 im Vergleich zu 2021 wieder erhöht, aber immer noch nicht wieder den Wert von 2017 (11,1 %) erreicht (ebd.). Insbesondere im Bereich MINT wirken gesellschaftliche Bilder der Berufe, Geschlechterstereotype und männlich-kodierte Berufskulturen als geschlechtsspezifische Barrieren. Noch immer gibt es wenige weibliche Rollenvorbilder in MINT-Berufen, und insbesondere geschlechtsspezifische Fähigkeitszuschreibungen im Technikbereich etablieren sich bereits in der Kindheit und im Schulalter und schreiben sich in das Selbstbild von Mädchen und Frauen ein. Ein wichtiger Schlüssel für den Abbau von geschlechtsspezifischen Hürden im MINT-Bereich ist die Etablierung einer geschlechtersensiblen Pädagogik in der frühkindlichen Bildung und eine geschlechterreflektierte Rolle von Gatekeepern wie Eltern und pädagogischem Personal (Jeanrenaud 2020).

**Tabelle 2: Frauenanteile an allen Studierenden im 1. Fachsemester und Absolventinnen nach angestrebtem Abschluss und Hochschulart in Baden-Württemberg (2022)**

|                                                        | Studentinnen 1. Fachsemester in den grundständigen Studiengängen | Absolventinnen in den grundständigen Studiengängen | Studentinnen 1. Fachsemester in den Master-Studiengängen | Absolventinnen in den Master-Studiengängen |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Universitäten</b>                                   | 50 %                                                             | 52 %                                               | 47 %                                                     | 47 %                                       |
| <b>Pädagogische Hochschulen</b>                        | 78 %                                                             | 81 %                                               | 82 %                                                     | 84 %                                       |
| <b>Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW)</b> | 46 %                                                             | 49 %                                               | 43 %                                                     | 43 %                                       |
| <b>Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)</b>       | 40 %                                                             | 43 %                                               | 36 %                                                     | 36 %                                       |
| <b>Kunst- und Musikhochschulen</b>                     | 56 %                                                             | 61 %                                               | 58 %                                                     | 58 %                                       |
| <b>Insgesamt</b>                                       | <b>49 %</b>                                                      | <b>52 %</b>                                        | <b>50 %</b>                                              | <b>49 %</b>                                |

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an MWK BW 2023a

Die Geschlechterverhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg zeigen die Aktualität und Stabilität von geschlechtsspezifischen Orientierungen. Das Berufswahlverhalten lässt erkennen, wie an das Geschlecht geknüpfte Stereotype und Rollenvorstellungen wirkmächtig die Berufsorientierung von jungen Frauen und Männern beeinflussen und sich diese in der Abgrenzung von stereotyp-weiblichen und stereotyp-männlichen Berufsfeldern verfestigt. Der Übergang von der Schule in den Beruf ist dabei eine wichtige Schnittstelle, an der sich Verwirklichungschancen in der Erwerbsarbeit, die Repräsentation von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsfeldern und Einkommensunterschiede von Frauen und Männern entscheiden (siehe hierzu

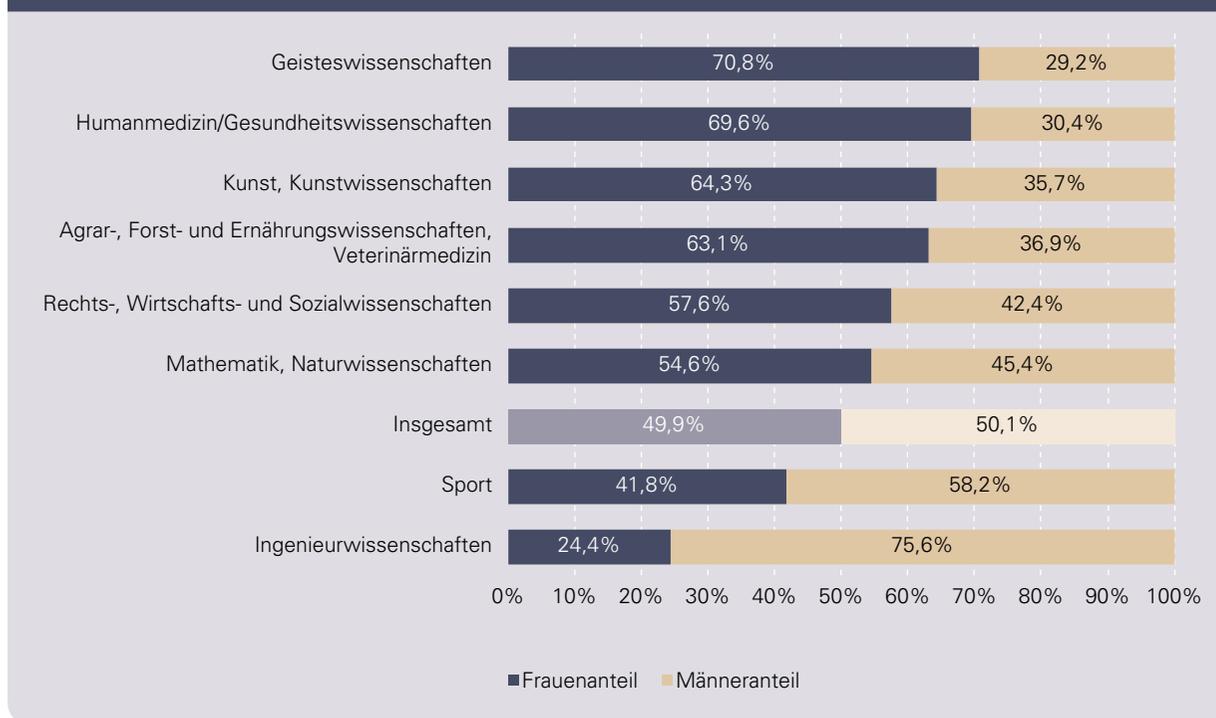
Kapitel 5). Zugleich ist dieser Übergangsprozess durch Unsicherheiten und Suchbewegungen charakterisiert: 52 % der Jugendlichen in Baden-Württemberg geben an, dass sie sich mehr Unterstützung bei der Berufswahl wünschen – etwa durch die Schule, das soziale Umfeld oder die Arbeitsagentur (Bächtiger et al. 2023). Dieser Wunsch verweist auf die potenziellen Möglichkeiten einer geschlechterreflektierten, klischeefreien Ausrichtung im schulischen Rahmen: Indem Schülerinnen und Schülern ein Orientierungsrahmen geboten wird, in dem sie für die Realität eines nach geschlechtlich strukturierten Arbeitsmarkts und auch dessen Auswirkungen auf die finanzielle Absicherung (siehe hierzu Kapitel 5.1.4 und 5.1.6) sensibilisiert werden, kann Schule zu einer von

Geschlechterstereotypen unabhängigen Berufswahl der Jugendlichen beitragen.

#### 4.1.4 WISSENSCHAFT UND HOCHSCHULE

Im Hochschulsystem sind in den letzten Jahren und Jahrzehnten hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter bundesweit und in Baden-Württemberg viele Fortschritte erzielt worden. Gleichwohl existieren auch in diesem Bereich geschlechtsspezifische Ungleichheiten, und das Wissenschaftssystem ist von einer Geschlechterparität, insbesondere bei den Lebenszeitprofessuren, noch deutlich entfernt.

**Abbildung 8: Frauen- und Männeranteil unter den Studierenden im 1. Fachsemester an den Hochschulen nach Fächergruppen in Baden-Württemberg (2022)**



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023g

In Baden-Württemberg studieren inzwischen etwa genauso viele Frauen wie Männer. Während in den grundständigen Studiengängen, die zu einem ersten akademischen Abschluss führen, der Frauenanteil 49 % beträgt, wird in den Master-Studiengängen Parität unter den Geschlechtern erreicht (50 %). Zwischen den **verschiedenen Hochschularten in Baden-Württemberg** zeigen sich jedoch deutliche

Unterschiede, wie Tabelle 2 zeigt: Während an Pädagogischen Hochschulen mehr als drei Viertel der Studierenden im 1. Fachsemester in grundständigen Studiengängen weiblich sind, sind die Hochschulen für angewandte Wissenschaften und die Duale Hochschule Baden-Württemberg mit einem Männeranteil von 54 % bzw. 60 % weiterhin mehrheitlich durch männliche Studierende geprägt. Die geschlechtsspe-

zifischen Unterschiede sind in den Master-Studiengängen noch stärker ausgeprägt (MWK BW 2023a). Diese Ungleichheiten stehen unter anderem mit den unterschiedlichen Fächerprofilen der Hochschulen und geschlechtsspezifischer Studienwahl in Verbindung, wie weiter unten ausgeführt wird.

Betrachtet man die geschlechtsspezifische Verteilung bei den Abschlussprüfungen, zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen in grundständigen Studiengängen etwas höher liegt als bei den Studierenden im 1. Fachsemester. Der Studienerfolg von weiblichen Studierenden ist in den grundständigen Studiengängen also höher als der ihrer männlichen Kommilitonen. Bei den Master-Abschlüssen ist ein höherer Studienerfolg von Frauen jedoch nicht zu beobachten.

Ungleiche Geschlechterverhältnisse unter den Studierenden zeigen sich in den verschiedenen **Fächergruppen**, wie Abbildung 8 zeigt:

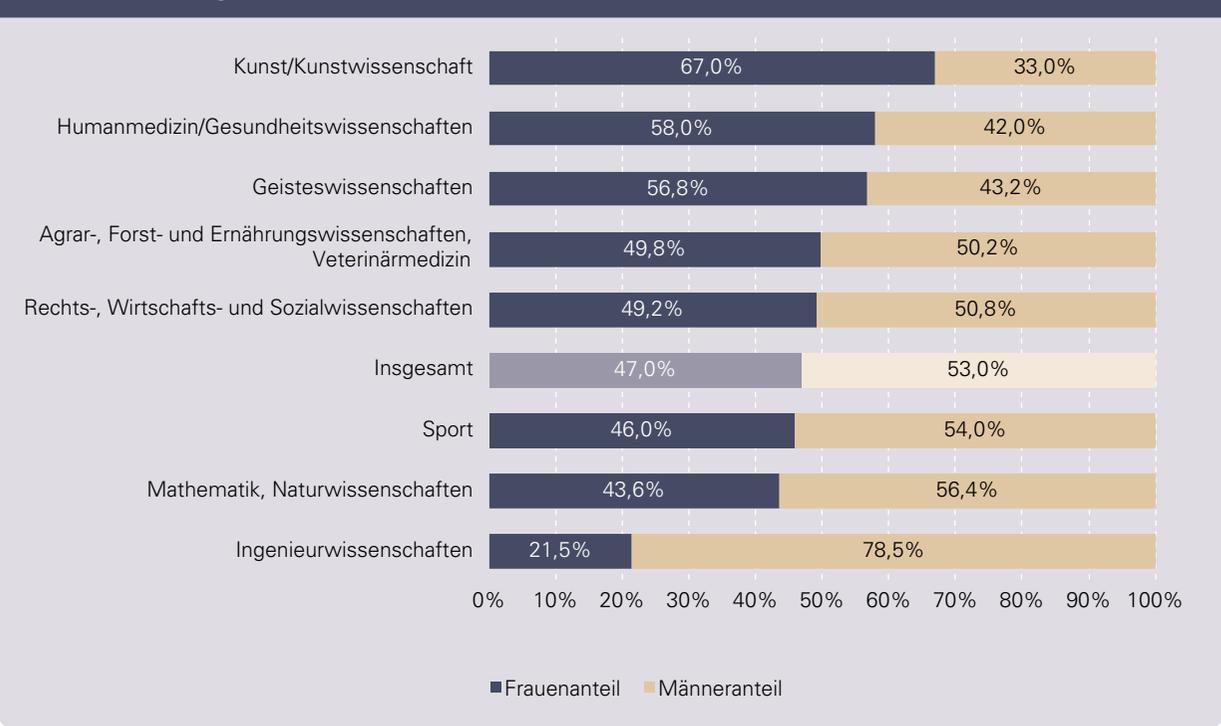
2022 überstieg der Frauenanteil unter den Studierenden im ersten Fachsemester in den meisten Fächergruppen den Anteil an männlichen Studierenden. Ein deutlich höherer Frauenanteil findet sich in den Geisteswissenschaften (70,8 %) und in den medizinischen Fächern (69,6 %). Auch in den Fächergruppen Kunst (64,3 %), Agrarwissenschaften (63,1 %),

Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (57,6 %) und Mathematik, Naturwissenschaften (54,6 %) gibt es mehr Studentinnen als Studenten. In den Ingenieurwissenschaften und in der Fächergruppe Sport liegt der Frauenanteil unter den Studierenden im 1. Fachsemester dagegen unter 50 %. In den Ingenieurwissenschaften fällt der Frauenanteil mit nur 24,4 % unter den Studierenden im ersten Fachsemester besonders gering aus (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023g). Das Bild differenziert sich weiter, wenn innerhalb der Fächergruppen die einzelnen Studienbereiche betrachtet werden. Während der Frauenanteil unter den Studierenden im 1. Fachsemester im Bereich der Naturwissenschaften in Chemie bei 50,3 % liegt, beträgt er in der Physik nur 27 %. In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften verzeichnet die Architektur eine Frauenquote von 58 %, während sie in der Elektrotechnik nur bei 15,5 % liegt (Kompetenz 2022b).

Der Frauenanteil an den Promovierenden in Baden-Württemberg lag im Jahr 2022 insgesamt bei 47 %. Auch hier bestehen fachspezifische Unterschiede, wie Abbildung 9 zeigt:

Während die Frauenanteile in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (49,2 %) und Agrar-, Forst und Ernährungswissenschaften (49,8 %) nahezu die Hälfte ausmachen, liegt der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften mit 21,5 %

**Abbildung 9: Frauen- und Männeranteil unter den Promovierenden an den Hochschulen nach Fächergruppen in Baden-Württemberg (2022)**

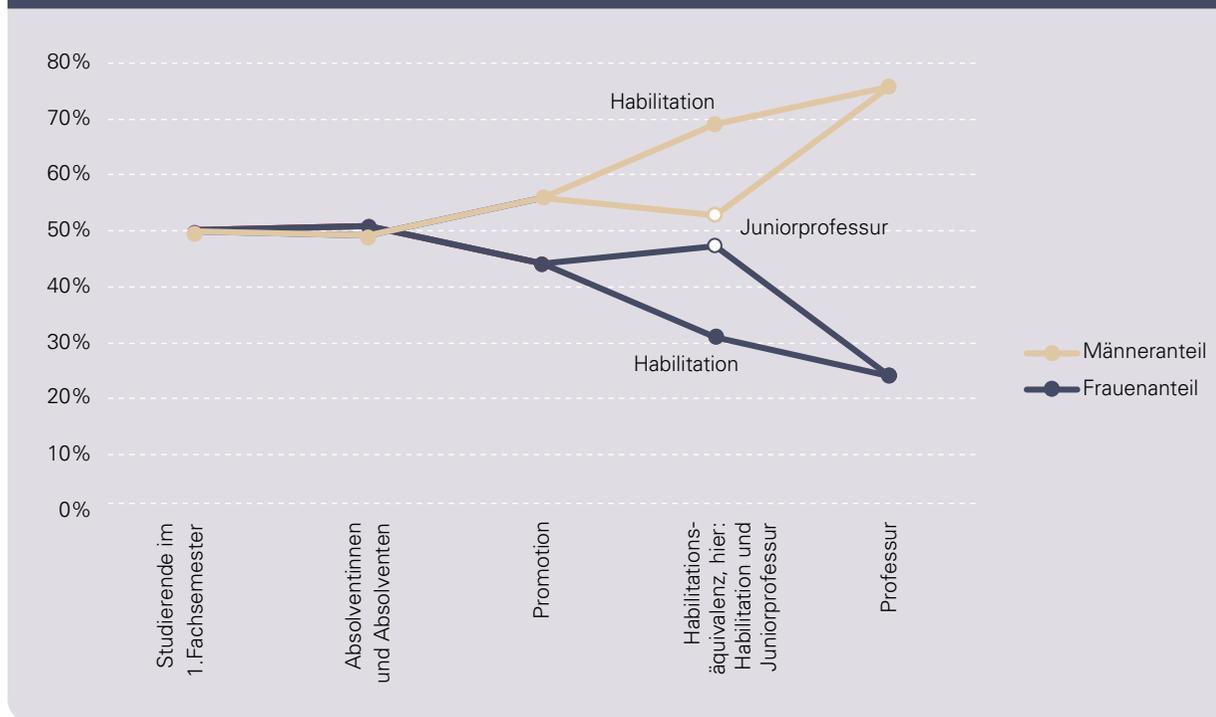


Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023a

weit darunter. Den höchsten Frauenanteil mit 67 % unter den Promovierenden gibt es in der Kunstwissenschaft. Auch im Bereich Medizin (58 %) und in den Geisteswissenschaften (56,8 %) promovieren mehr Frauen als Männer (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023a). In Fächergruppen mit hohen Frauenanteilen im Studium besteht dennoch häufig eine große Differenz zwischen dem Anteil an Stu-

dentinnen und dem an Promovierenden – so in den Geisteswissenschaften mit einer Differenz von 14 Prozentpunkten oder der Medizin mit einer Differenz von über zehn Prozentpunkten zwischen Studentinnen im 1. Fachsemester und Promovierenden. In den Ingenieurwissenschaften liegt die Differenz zwischen den Frauenanteilen im Studium und unter den Promovierenden hingegen nur bei etwa drei Prozentpunkten.

Abbildung 10: Frauen- und Männeranteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen der akademischen Laufbahn in Baden-Württemberg (2021)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023g; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023c und Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a

In der Gesamtheit lässt sich bereits am Übergang vom Studium zur Promotion erkennen, dass der Anteil an Frauen in den höheren Qualifizierungsstufen sinkt. Das Phänomen des sinkenden Frauenanteils in der Wissenschaft wird auch als „Leaky Pipeline“ beschrieben: Obwohl das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden ausgeglichen ist, nimmt der Frauenanteil mit jeder wissenschaftlichen Karriere-

stufe, insbesondere nach der Promotion, ab. Dabei handelt es sich nicht um ein für Baden-Württemberg spezifisches Phänomen. Die „Leaky Pipeline“ lässt sich im Wissenschaftssystem bundesweit beobachten, auch trotz insgesamt im Zeitverlauf steigender Frauenanteile an den Hochschulen (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021).

Während unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern im ersten Fachsemester und den Absolventinnen und Absolventen noch nahezu paritätische Geschlechterverhältnisse herrschen bzw. bei den Studienabsolventinnen die Frauen etwas vorne liegen, nimmt der Frauenanteil zunächst bei den Promotionen und danach bis zur Professur in großen Schritten ab. Bezüglich des Ziels, den Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren zu erhöhen, gilt es, die **verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsmöglichkeiten**, die zu einer Lebenszeitprofessur führen können, im Blick zu behalten. Denn sowohl eine Juniorprofessur, eine Habilitation als auch weitere, im Rahmen des Berufungsverfahrens festzustellende habilitationsäquivalente Leistungen in Form von umfassenden Forschungs- und Lehrerfahrungen, können für eine Professur (an einer Universität oder pädagogischen Hochschule) qualifizieren. Ein Blick auf die Frauenanteile zeigt hier: Bei den Juniorprofessuren in Baden-Württemberg liegt dieser 2021 fast bei der Hälfte, nämlich bei 47,3 %, und damit nahezu im Bundesdurchschnitt (48 %). Der Frauenanteil an Habilitationen in Baden-Württemberg liegt bei 31 % und damit unter dem Bundesdurchschnitt (33,9 %) (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Der Anteil von Frauen auf der Stufe der Habilitationsäquivalenz in Baden-Württemberg wird vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, basierend auf dem Anteil von Frauen an

Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleitungen und befristeten Professuren, für das Jahr 2021 auf 29 % geschätzt (MWK BW 2023b). Von den Professuren an den baden-württembergischen Hochschulen waren 2021 24,1 % von Frauen besetzt, hier liegt Baden-Württemberg im Ländervergleich im unteren Drittel (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a).

Die Juniorprofessur mit einem Frauenanteil von 47,3 % stellt somit im Verlauf der ‚Leaky Pipeline‘ eine positive Ausnahme dar. Sie wurde als Personalkategorie vor etwa zwanzig Jahren eingeführt und soll jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern frühzeitig mehr Selbstständigkeit und verlässlichere Karrierewege ermöglichen. Die nahezu paritätische Besetzung von Juniorprofessuren in Baden-Württemberg ist aufgrund ihrer wachsenden Bedeutung im Wissenschaftssystem insofern eine vielversprechende Entwicklung (Ruß 2021).

Die Schere zwischen dem Frauenanteil unter den Studierenden (49 %) und dem Anteil von Frauen an Professuren (24,1 %) ist an den Hochschulen, wie beschrieben, insgesamt dennoch weiterhin groß. Dieses Verhältnis verschärft sich noch in spezifischen Studien-, Lehr- und Forschungsbereichen: So standen in den Rechtswissenschaften im Jahr 2019 63,2 % Frauen unter den Erststudiumsabsolventinnen einem Professorinnenanteil von 21,6 % gegenüber. Ähnliche Verhältnisse zeigen sich in nahezu allen

Studien-, Lehr- und Forschungsbereichen, in denen der Frauenanteil unter den Studierenden deutlich über 50 % liegt. Fächer, in denen Frauen bereits in der Studierendenschaft unterrepräsentiert sind, weisen zwar ebenso eine Schere zwischen Studentinnen und Professorinnen auf, jedoch mit einem geringeren Faktor: Im Fach Informatik mit einem Frauenanteil von 22,7 % unter den Studienabsolventinnen und -absolventen liegt der Anteil auf der Ebene der Professuren bei 12 %. Im Fach Bauingenieurwesen mit 29,5 % Absolventinnen sind 13,6 % der Professuren von Frauen besetzt (Ruß 2021). Bei den Neubesetzungen von Professuren sind inzwischen steigende Frauenanteile zu vermelden: Bei den 2021 auf Lebenszeit berufenen Professorinnen und Professoren lag der Frauenanteil in Baden-Württemberg bei 36 % und damit im bundesdeutschen Durchschnitt. In der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften lag der Frauenanteil unter den Erstberufungen auf Lebenszeit im Jahr 2021 sogar bei 64,3 %. In allen anderen Fächergruppen liegt der Anteil zwischen 29 % und 45 %, am geringsten fällt er in den Ingenieurwissenschaften mit 19,5 % aus (Ruß-Obajtek et al. 2023).

Große Unterschiede bei den Frauenanteilen auf Ebene der Professur zeigen sich wiederum zwischen den Hochschularten. Während der Anteil von Professorinnen an den Universitäten in Baden-Württemberg bei

24,3 % liegt, beträgt er bei den Kunsthochschulen 27,3 % und bei den Pädagogischen Hochschulen 44,2 %. Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften weisen mit 22 % den geringsten Anteil von Professorinnen in Baden-Württemberg auf (Ruß-Obajtek et al. 2023). Je nach Hochschulart, Fächergruppe bzw. Studien-, Lehr- und Forschungsbereich unterscheidet sich die „Leaky Pipeline“ also deutlich.

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich auch in den Beschäftigungsstrukturen im akademischen Mittelbau, also beim examinierten und graduierten wissenschaftlichen Personal, das keine Professur innehat. An den baden-württembergischen Hochschulen sind 43,9 % der bereits promovierten Beschäftigten im Mittelbau Frauen. Jedoch ist der Frauenanteil unter den Personen im Habilitationsverfahren (36,4 %) und unter den bereits habilitierten Beschäftigten (24,3 %) geringer. Die an den Hochschulen beschäftigten Frauen sind dabei, wie in anderen Arbeitsfeldern auch, häufiger in Teilzeit angestellt als ihre männlichen Kollegen (Ruß 2021). Teilzeitbeschäftigung ist an den Hochschulen, und insbesondere in der Promotionsphase, zudem häufig nicht selbstgewählt, sondern reflektiert fachspezifische Angebotsstrukturen, die den wissenschaftlichen Beschäftigten zur Verfügung stehen. Der **Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs** zeigt, dass im gesamten bundesdeutschen Wissenschaftssystem Frauen an Hochschulen

in allen Karrierephasen und Fächergruppen deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als Männer. Dabei zeigen sich insbesondere nach der Phase der Promotion geschlechtsspezifische Ungleichheiten: Hier gehen Männer überwiegend in Vollzeitstellen über und verbleiben dort, während Frauen bereits seltener nach der Promotion einer Vollzeittätigkeit nachgehen und später mit größerer Wahrscheinlichkeit in Teilzeit arbeiten. Dies zeigt, dass auch in den Strukturen von Wissenschaft und Hochschulen geschlechtsspezifische Erwerbsmuster wie Teilzeitbeschäftigungen sowie Vereinbarkeitsherausforderungen existieren und in den Blick genommen werden müssen, insbesondere in den entscheidenden Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation (Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021). Insofern gilt es, ausreichende, verlässliche, ganztägige und qualitativ hochwertige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige an den Standorten der Hochschulen in Baden-Württemberg bereitzustellen, um geschlechtsspezifischen Erwerbsmustern auf allen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation entgegenzuwirken (siehe zu diesem Thema auch Kapitel 5).

Tendenziell positive Entwicklungen zeigen sich in den Gremien und Leitungspositionen an den baden-württembergischen Hochschulen: Seit 2014 sieht das Landeshochschulgesetz Baden-Württembergs eine 40-prozentige Mindestbeteiligung von Frauen in Hoch-

schulräten vor. Mit einem Frauenanteil von 44,9 % in den Hochschulräten und Hochschulaufsichtsgremien übertreffen die Hochschulen diese Quote; damit liegt Baden-Württemberg im Ländervergleich inzwischen an der Spitze (GWK 2022). In Bezug auf die Leitungsfunktionen an den Hochschulen zeigte sich in den letzten Jahren, wenn auch auf nach wie vor niedrigem Niveau, eine Entwicklung hin zu einem Frauenanteil von 26,6 % im Jahr 2019 (Ruß 2021). Dieser entspricht in etwa dem Anteil an den Professuren, aus denen sich die Leitungsposten rekrutieren. Sollte der Professorinnen-Anteil in den folgenden Jahren steigen, ist auch hier ggf. mit einem parallelen Anstieg zu rechnen.

#### **4.1.5 WEITERBILDUNGEN UND LEBENSLANGES LERNEN**

Bildungsprozesse im Erwachsenenalter sind eine wichtige Möglichkeit für Entwicklungs- und Teilhabemöglichkeiten über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Die Perspektive des lebenslangen Lernens gewinnt insbesondere im Kontext gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Transformationen an Relevanz: Um in einer sich wandelnden Arbeitswelt Beschäftigungschancen zu sichern, auf Entwicklungen wie die Digitalisierung oder einen zunehmenden Fachkräftemangel reagieren zu können sowie um gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen und zu sichern, sind

Bildungsmöglichkeiten über den gesamten Lebensverlauf hinweg eine notwendige Voraussetzung.

Durch berufliche Weiterbildungen und lebenslanges Lernen können Bildungschancen im Erwachsenenalter wahrgenommen werden. Sie können ein Schlüssel sein, um Unterbrechungen in der Bildungsbiografie, die bspw. durch sorgebedingte berufliche Auszeiten entstanden sind, auszugleichen. Insbesondere für Frauen (siehe hierzu Kapitel 5) sind Weiterbildungen prinzipiell eine Möglichkeit, um Einkommensperspektiven und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. Zu unterscheiden sind hierbei betriebliche Weiterbildungen, die häufig durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber finanziert werden, und individuell berufsbezogene Weiterbildungen, die zwar der beruflichen Weiterbildung dienen, allerdings unabhängig von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern finanziert und organisiert werden.

Seit der Corona-Pandemie sind die Zahl der Betriebe, die betriebliche Weiterbildungen fördern, sowie die Weiterbildungsquoten in Deutschland und auch in Baden-Württemberg stark zurückgegangen. Nach einem Einbruch der Weiterbildungsquote auf 14 % im Jahr 2020 ist 2021 ein leichter Anstieg der Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg zu verzeichnen. So nahmen 16,7 % der Beschäftigten in baden-württembergischen Betrieben an einer Weiterbildung teil.

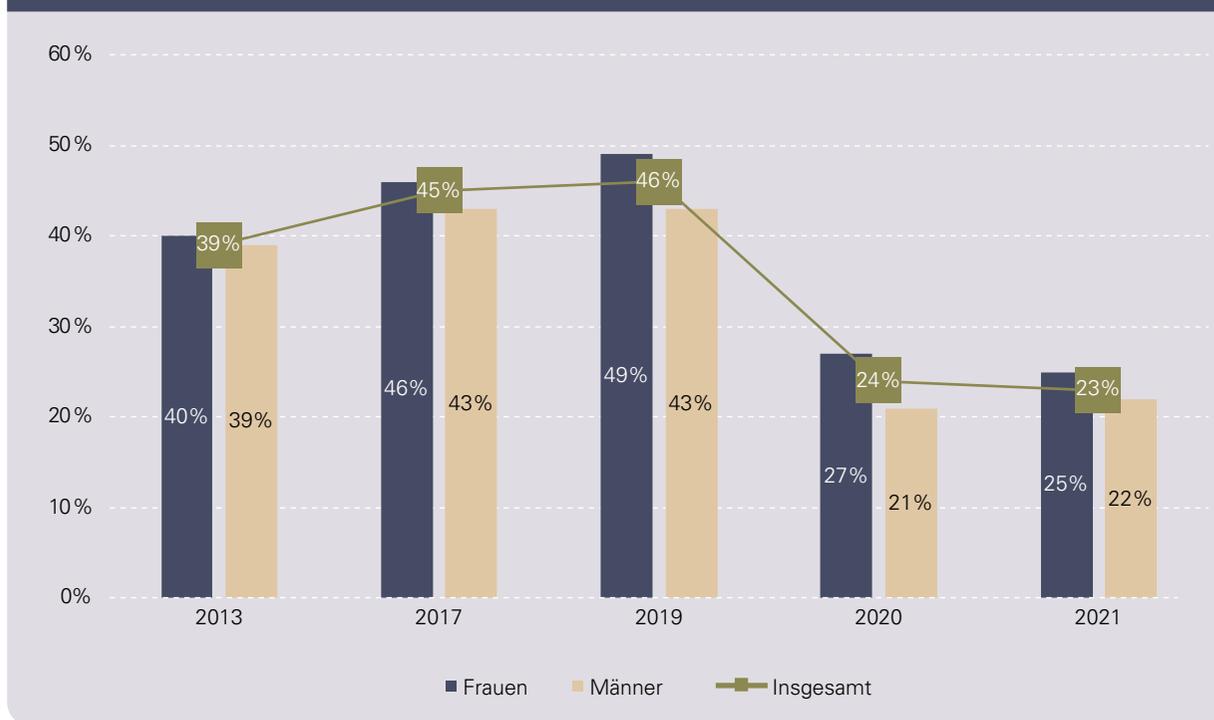
Die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten liegt dabei mit 16 % gegenüber 13 % höher als die der Männer. Dieser Trend zeigte sich bereits in der Vergangenheit. Auch vor dem Einbruch der Corona-Pandemie war die Weiterbildungsquote der Frauen im Vergleich zu der der Männer höher (2019: 40 % gegenüber 35 %).

Aufgeschlüsselt nach Branchen zeigt sich, dass eine leicht überproportionale Weiterbildungsquote der Frauen vor allem in den Arbeitsfeldern auftritt, in denen sie auch den größeren Teil der Belegschaft ausmachen. So ist der Frauenanteil an der Weiterbildungsquote im Dienstleistungsbereich und im Gesundheits- und Sozialwesen hoch, während er im Bereich Handwerk und Handel geringer ausfällt – aber etwa dem Frauenanteil in der Belegschaft entspricht. Insgesamt nehmen Frauen etwas häufiger an Weiterbildungen teil, als es ihrem Anteil an der Belegschaft in Weiterbildungsbetrieben entspricht (Klee und König 2022).

Abbildung 11 zeigt den Anteil der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben mit Möglichkeit zur betrieblichen Weiterbildung:

Während 2019 noch 46 % der Beschäftigten eine Weiterbildungsmaßnahme durchführten, sind es 2020 und 2021 weniger als ein Viertel der Beschäftigten.

Abbildung 11: Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Geschlecht in Baden-Württemberg (2013-2021)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Klee und König 2022

Hier fällt auf, dass der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr zurückging. Diese Entwicklung ist insbesondere im Zeitverlauf interessant: Der Anteil von Frauen in **betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen** stieg gegenüber dem Männeranteil seit 2013 über 2017 bis 2019 stärker an. Ein ähnliches Geschlechterverhältnis zeigt sich auch 2020 zu Beginn der Corona-Pandemie. 2021 verringerte sich der Anteil von Frauen in Weiter-

bildungsmaßnahmen dann um zwei Prozentpunkte, während der Männeranteil leicht anstieg. Hier gilt es weiter zu beobachten, inwiefern sich die betrieblichen Weiterbildungsquoten in Baden-Württemberg nach der Pandemie wieder stabilisieren und welche Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse zu verzeichnen sind.



Die Zahlen zur Weiterbildungsbeteiligung können noch keine Auskunft darüber geben, inwiefern die durchgeführten Maßnahmen zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten führen und Frauen von der höheren Beteiligung an Weiterbildungen bspw. durch verbesserte Karriere­möglichkeiten und höhere Entlohnung profitieren. Die höhere betriebliche Weiterbildung­quote von Frauen lässt sich zunächst

vor allem dadurch erklären, dass diese häufiger in Berufsfeldern tätig sind, in denen es eine gesetzliche Verpflichtung zur Weiterbildung gibt. Dies trifft auf das Gesundheits- und Sozialwesen oder den Bereich Erziehung zu (Jost und Thalheim 2021). Diese betrieblichen Weiterbildungen lassen sich kaum in verbesserte Aufstieg­schancen übersetzen. Bisherige Studien zu Weiterbildungschancen von Frauen und

Männern konnten zudem zeigen, dass Frauen häufiger an kürzeren und weniger rentablen Weiterbildungen teilnehmen. Männer nehmen hingegen häufiger Aufstiegsfortbildungen wahr bzw. arbeiten häufiger in solchen Branchen, in denen Weiterbildungen verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten und Bezahlungen ermöglichen. Die monetären Erträge einer Weiterbildungsbeteiligung fallen bei Frauen aus diesem Grund in der Regel geringer aus (Käpplinger und Kubsch 2015).

Zur Teilnahme an **individueller berufsbezogener Weiterbildung** von Frauen und Männern in Baden-Württemberg liegen keine Zahlen vor. Umfragewerte einer bundesdeutschen Studie zum Weiter­bildungsverhalten zeigen, dass 2020 auch hier die Teilnahmequote von Frauen leicht über der der Männer lag (BMBF 2022). Anders ist es in den Meister- und Fortbildungsprüfungen. Hier sind in Deutschland lediglich ein Drittel der Teilnehmenden weiblich. In Baden-Württemberg spiegelt sich dies in den Zahlen zu Personen wider, die nach dem Aufstiegsfortbildungsfördergesetz (AFBG) gefördert werden. Das AFBG bietet finanzielle Unterstützung für berufliche Fortbildungen und Existenzgründungen. Im Jahr 2018 waren 61 % der Geförderten in Baden-Württemberg männlich (Wolf 2020).

Im Bereich der **nicht-beruflichen Weiterbildungen** sind die Teilnahmequoten von Frauen im Durchschnitt höher. 2020 machten Frauen 76 % der Teilnehmenden an den Kursen der Volkshochschulen in Baden-Württemberg aus. Mit über 80 % nahmen Frauen am häufigsten an Kursen im Bereich Gesundheit und Kultur teil, waren jedoch in allen Themenbereichen häufiger vertreten als Männer (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022i).

Im Überblick zeigt sich: Die Beteiligung an Weiterbildungen ist bei Frauen in Baden-Württemberg, sowohl im beruflichen als auch im nicht-beruflichen Bereich, höher. Jedoch zeigen sich in der Ausgestaltung, in der finanziellen Förderung und in den möglichen Effekten der Weiterbildungsaktivitäten geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Männer nutzen Weiterbildungen häufiger als Aufstiegsmöglichkeit im Erwerbsleben. Studien zeigen weiterhin, dass die Teilnahme an Weiterbildungen, insbesondere mit einer beginnenden Elternschaft, variiert: Während von Männern mit Beginn der Elternschaft Weiterbildungen sogar noch umfangreicher in Anspruch genommen werden, stellt Elternschaft für Frauen häufig eine Teilnahmebarriere dar. Insgesamt fällt auch die Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit Migrationsgeschichte und Personen mit niedrigem Bildungsabschluss geringer aus (Käpplinger und Kubsch 2015).

Weiterbildungschancen sind im Lebensverlauf und in ihren Wirkungen nicht gleich verteilt. Frauen mit Sorgeverantwortung, Frauen mit Migrationsgeschichte und mit niedrigem Bildungsabschluss haben geringere Chancen, an Weiterbildung teilzunehmen. Das größere Engagement und die Beteiligung von Frauen an Weiterbildungsaktivitäten setzen sich nicht direkt in verbesserte Chancen im Erwerbsleben um.

#### 4.2 MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Einen zentralen Zeitpunkt der Verfestigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Bildungsverlauf stellt die Studien- und Berufswahl dar. Hier fördert die Landesregierung Baden-Württemberg bereits langjährig Programme, die Stereotypen und Rollenvorstellungen bei der Berufs- und Studienwahl entgegenwirken sollen, so z.B. das Projekt des Mädchen- und Jungenzukunftstag **Girls' and Boys' Day**, das darauf zielt, ein Berufswahlverhalten unabhängig von Geschlechterstereotypen und Rollenmustern zu fördern, sowie die über ein ganzes Schuljahr angelegten **Girls' Day Akademien**. Im Rahmen des **Girls' and Boys' Day** haben Mädchen und Jungen die Möglichkeit, jenseits von Geschlechterklischees Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu erlangen. Im Bereich der geschlechterreflektierten Pädagogik wird durch das Projekt **Genderqualifizierungs-offensive** von Akteurinnen und Akteuren der Jugend-

sozialarbeit die geschlechterreflektierte und diskriminierungsarme Jugendarbeit bis Ende 2023 oder ggf. darüber hinaus gefördert.

Im Bereich Wissenschaft und Hochschule setzt die Landesregierung unterschiedliche Maßnahmen mit dem Ziel um, die Gleichstellung der Geschlechter im Wissenschaftsbereich voranzubringen. Zu den strukturellen Maßnahmen gehört die Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen. So verfügen Gleichstellungsbeauftragte bspw. über ein Stimmrecht in allen Berufungskommissionen, und die Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten ist in der Hochschulfinanzierungsvereinbarung festgeschrieben. Rechtlich geregelt wurde auch die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Verpflichtung zur proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen in Berufungsverfahren. Weiterhin zu nennen ist die Neugestaltung der Gleichstellungspläne der Hochschulen. In ihnen sind entsprechend dem wissenschaftsspezifischen Kaskadenmodell studienbereichsscharfe Steigerungsziele für die Erhöhung der Frauenanteile festzulegen. Über die strukturellen Maßnahmen hinaus wird die Förderung der Gleichstellung im Bereich Wissenschaft und Hochschule durch bereits langjährig etablierte personenbezogene Programme zur Erhöhung des Professorinnenanteils ergänzt. Dazu zählt unter anderem das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, das Erstberufungen von

Wissenschaftlerinnen auf Professuren fördert. Das **Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm** sowie ein Mentoringprogramm fördern Wissenschaftlerinnen, die sich für eine Professur an einer Kunst- und Musikhochschule, der Dualen Hochschule oder einer Hochschule für angewandte Wissenschaften qualifizieren möchten. Das **Margarete von Wrangell-Juniorprofessorinnen-Programm** fördert qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Das Mentoringprogramm und das **Margarete von Wrangell-Juniorprofessorinnen-Programm** werden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus ko-finanziert. Durch das Programm **MuT – Mentoring und Training** werden Nachwuchswissenschaftlerinnen individuell gefördert und unterstützt.

### 4.3 ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Auch wenn sich Frauen und Männer in Baden-Württemberg in ihrem Zugang zu Bildung und in ihrem Bildungsniveau kaum unterscheiden, manifestieren sich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in der Kompetenzentwicklung in der Schule, am Übergang von der Schule in den Beruf oder ins Studium, in den späteren Karrierewegen in der Wissenschaft und in den Chancen des lebenslangen Lernens. Die Ziele gleichstellungspolitischer Bemühungen müssen insofern der Abbau von Hürden und Barrieren im Bildungsverlauf und gerechte Bildungschancen im gesamten Lebensverlauf sein. Dazu lassen sich in Baden-Württemberg, anschließend an die bereits bestehenden Maßnahmen, die folgenden benennen:

- Stärkung einer **geschlechtersensiblen Pädagogik in der frühkindlichen und schulischen Bildung**, um geschlechtsspezifischen Stereotypen und Rollenvorstellungen bereits früh eine Vielfalt an Perspektiven entgegenzusetzen
- Stärkung von **Geschlechtersensibilität in den Aus- und Weiterbildungen** von Pädagoginnen und Pädagogen, Lehrkräften, Fortbildnerinnen und Fortbildnern und in Bildungsmaterialien
- Ausweitung von Programmen und Initiativen zur **Berufsorientierung und zur geschlechtersensiblen Beratung** von jungen Menschen am Übergang von Schule in Studium, Ausbildung und Beruf,

um eine stereotypunabhängige Studien- und Berufswahl zu fördern, z.B. durch die gezielte Adressierung von Jungen und Männern im Rahmen von Kampagnen für die SAHGE-Berufe

- **Ausweitung der Förderprogramme für Frauen und Mädchen im MINT-Bereich** auf Ebene der schulischen und außerschulischen sowie frühkindlichen Bildung, um den Kompetenzausbau und eine stereotypfreie Berufs- und Studienwahl zu fördern, sowie **Evaluation, ggf. Anpassung und Verstetigung der bestehenden MINT-Förderprogramme**
- **Intensivierung der Schulung der Gleichstellungsbeauftragten** und ihrer Vertretungen an den Hochschulen für ihr Wirken in den Berufungskommissionen
- **Weiterentwicklung der personenbezogenen Programme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft**, um passgenau für die unterschiedlichen Hochschularten in Baden-Württemberg strukturelle Veränderungen in Bezug auf die Chancengleichheit der Geschlechter zu befördern
- Förderung von **geschlechtersensibler Pädagogik in Fort- und Weiterbildungen und Formulierung von Gleichstellungszielen** in Bezug auf Zugang zu und Wirkungen von Weiterbildungen im Lebensverlauf von Frauen und Männern in Baden-Württemberg



# 5

## Wirtschaft, Arbeitswelt und Familie

### 5.1 ANALYSE

Als Ziel von Gleichstellungspolitik ist die gleichberechtigte Teilhabe am und die Integration in den Arbeitsmarkt sowie die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen von großer Bedeutung.

Gleiche Verwirklichungschancen unabhängig vom Geschlecht sind in vielfältiger Weise mit ökonomischen Rahmenbedingungen verknüpft. Dabei gibt es nach wie vor große Unterschiede im Erwerbsleben von Frauen und Männern. Festzustellen ist, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen in den vergangenen Jahren zwar deutlich angestiegen ist. Frauen arbeiten allerdings sehr viel häufiger in Teilzeit als Männer und sind damit oftmals nicht in ausreichendem Maße eigenständig finanziell abgesichert. Ein weiterer Faktor ist die Berufswahl: Auch heute noch gibt es Berufe und Branchen, in denen zu großen

Teilen weibliche Beschäftigte arbeiten, wie z.B. in den Sozial- und Gesundheitsberufen (siehe hierzu auch Kapitel 5.1.4). Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung fasst diese Berufe unter dem Begriff der SAHGE-Berufe zusammen (Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Erziehungsberufe). Er stellt diesen Begriff den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gegenüber, die ein Beispiel für stark männlich geprägte Beschäftigungsfelder sind (Bundesregierung 2017). Die Wahl des Berufs, ergänzt durch die Tatsache, dass Frauen in allen Branchen und Berufen vor allem auf den (obersten) Führungsebenen nur selten anzutreffen sind, bestimmt auch die Einkommensmöglichkeiten, die damit verbunden sind. Eine oftmals verhältnismäßig geringere Entlohnung der häufig von Frauen ergriffenen Berufe wirkt sich zu ihrem ökonomischen Nachteil aus, bis hin zu einer erhöhten Wahrchein-

lichkeit, von Altersarmut betroffen zu sein (vgl. hierzu auch Kapitel 7.1.3).

Das folgende Kapitel beschäftigt sich vor diesem Hintergrund mit einer Bestandsaufnahme zur Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, zu Vereinbarkeit und Erwerbsumfang, zur Aufteilung des Arbeitsmarktes in „Frauen“ und „Männer“-Berufe sowie zu Aufstiegschancen und dem Gender Pay Gap. Ein gesonderter Blick wird auf den Bereich der Sorgeberufe sowie auf geschlechtsspezifische Daten bzgl. Unternehmensgründungen geworfen.

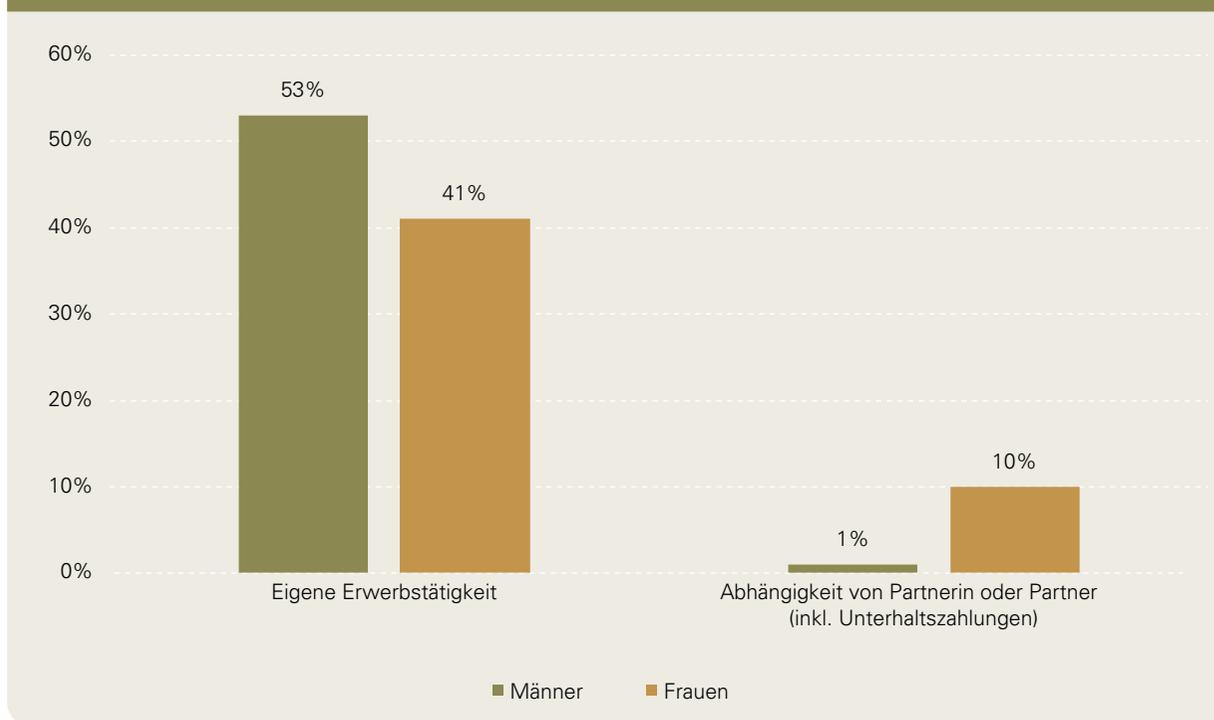
#### 5.1.1 BETEILIGUNG AM ARBEITSMARKT

Ein erster Blick auf die Geschlechterverhältnisse bzgl. der **Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes** zeigt: 2022 sichern 53 % der Männer, aber nur 41 % der Frauen ihren Lebensunterhalt überwiegend durch

eigene Erwerbstätigkeit. Ausgesprochen groß ist der Geschlechterunterschied, wenn es um die Abhängigkeit vom Einkommen des Partners oder der Partnerin zur Sicherung des eigenen Lebensunterhalts geht: Dies betrifft 10 % der Frauen, aber nur 1 % der Männer, wie Abbildung 12 zeigt (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023e).

Ausschließlich bezogen auf in Familien lebende Personen (im Alter zwischen 15 und 65 Jahren) hat die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts durch Erwerbsarbeit in Baden-Württemberg erwartungsgemäß bei beiden Geschlechtern mehr Bedeutung. Allerdings ist auch dort die Differenz groß: Im Jahr 2021 sichern 63,4 % der in Familien lebenden baden-württembergischen Frauen in diesem Alter – im Unterschied zu 77,9 % der entsprechenden männlichen Bevölkerung – ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit. Dies entspricht etwa dem bundesdeutschen Durchschnitt (63,2 % der Frauen, 75,8 % der Männer) sowie den Befunden in anderen westdeutschen Flächenländern. Auffallend ist, dass der Anteil von in Familien lebenden Frauen in Baden-Württemberg, die durch eigene Erwerbsarbeit ihren Lebensunterhalt sichern, seit 2008 (damals: 57,1 %) beständig und deutlich gewachsen ist. Für 2021 ist der Wert jedoch im Vergleich zum Vorjahr um etwa drei Prozentpunkte rückläufig (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Hier kann nur vermutet werden,

Abbildung 12: Anteil der Sicherung des Lebensunterhalts durch eigene Erwerbstätigkeit sowie in Abhängigkeit von Partnerin oder Partner in Baden-Württemberg nach Geschlecht (2022)



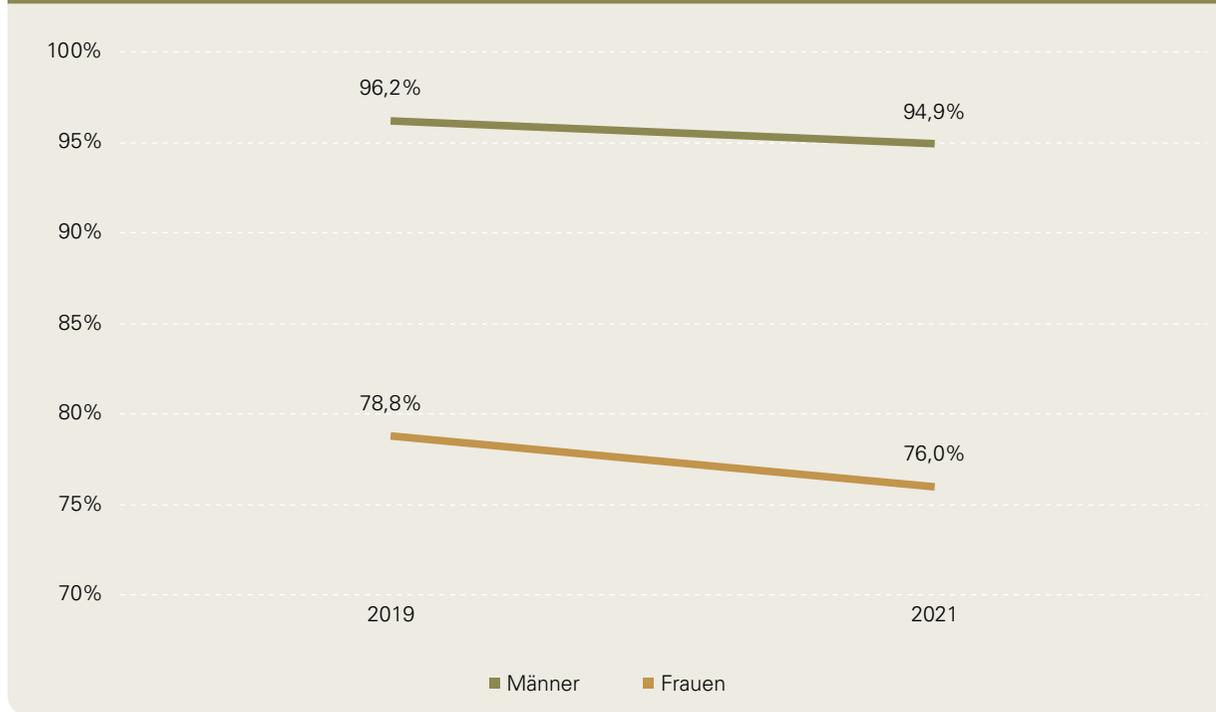
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023e

dass dies mit der Corona-Pandemie zusammenhängt. Maßnahmen wie die Schließung von Schulen und Kindertagesstätten haben zu einem erhöhten Sorge- und Betreuungsaufwand in den Familien geführt, der zu großen Teilen von Frauen übernommen wurde und zur Folge hatte, dass diese sich ganz oder teilweise aus dem Erwerbsarbeitsmarkt zurückgezogen haben. Abbildung 13 verdeutlicht die Entwicklung

der Erwerbsquote während der Corona-Pandemie in Baden-Württemberg, welche insbesondere in Hinblick auf die in den Jahren zuvor gestiegene Erwerbstätigkeit von Müttern eine Zäsur ist:

Zwar ist sowohl bei Müttern als auch bei Vätern im Zeitraum von 2019 bis zum ersten Halbjahr 2021 die Erwerbsbeteiligung zurückgegangen. Bei Müttern

Abbildung 13: Entwicklung der Erwerbsquote während der Corona-Pandemie bei Müttern und Vätern in Baden-Württemberg (2019-2021)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Saleth et al. 2021a

fällt dieser Rückgang jedoch mit 2,8 Prozentpunkten auf 76 % stärker aus als bei den Vätern, deren Erwerbstätigkeit sich um 1,3 Prozentpunkte auf 94,9 % zurückentwickelt hat (Saleth et al. 2021a).

Untersuchungen zur Corona-Pandemie bestätigen, dass sich eine ungleiche Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern in der Corona-Krise

vor allem dort verstärkt hat, wo vorher auch schon ein Ungleichgewicht in der Verteilung vorlag (Jessen et al. 2021). Beschrieben wurde auch, dass sich die Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern bei westdeutschen Familienvätern in dieser Zeit retraditionalisiert habe (Danzer et al. 2021). Dass **traditionelle Vorstellungen von Geschlechterrollen und Aufgabenverteilung** in Baden-Württemberg noch

verbreitet sind, wurde u.a. 2020 im **Gesellschafts-Report** des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration festgestellt. Zustimmung zum sogenannten „Ernährermodell“, abgebildet in der Aussage, dass es „die Aufgabe des Ehemannes sei, Geld zu verdienen und die der Ehefrau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern“ äußerten 2018 immerhin 12,8 % der Befragten in Baden-Württemberg (Saleth et al. 2020a). Diese Rollenbilder finden sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen und scheinen sich insbesondere auf die Versorgung und Betreuung sehr kleiner Kinder durch ihre Mütter zu beziehen. Auswertungen zeigen, dass ein beträchtlicher Anteil der Mütter mit Kindern unter drei Jahren in Baden-Württemberg nicht den Wunsch nach eigener Erwerbstätigkeit äußert. Dies gilt immerhin für 38,4 % der Mütter mit Migrationserfahrung und für 18 % der Mütter ohne Migrationshintergrund (Schana 2022). Eine Studie zum Betreuungsbedarf im Jahr 2022 weist zudem darauf hin, dass Eltern in Baden-Württemberg mit 44,7 % in geringerem Maße als in anderen Bundesländern den Wunsch nach einem Betreuungsplatz für ihre unter dreijährigen Kinder äußern – nur in Bayern ist der Bedarf noch geringer (BMFSFJ 2023b). Dies spiegelt sich in den Zahlen zur Erwerbstätigkeit von Eltern mit kleinen Kindern unter drei Jahren, auch wenn diese in den letzten Jahren bei Müttern angestiegen ist. Die Differenz zwischen dem Anteil erwerbstätiger Mütter und dem

Anteil erwerbstätiger Väter von Kleinkindern ist in Baden-Württemberg groß: Im Jahr 2021 waren nur 35 % der Mütter in dieser Lebensphase erwerbstätig, dagegen 91,1 % der Väter (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Insgesamt ist über die letzten Jahre aber in der Tendenz eine leichte Erhöhung des Anteils berufstätiger Mütter unter Dreijähriger auch in Baden-Württemberg zu verzeichnen: So weisen die Daten für das Jahr 2022 eine Quote von 36,2 % aus (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023f).

### 5.1.2 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die flächendeckende Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels, von großer Bedeutung, um weibliche Beschäftigte auf allen Anforderungsniveaus bis hin zu Spitzenkräften in Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft zu gewinnen. Die Relevanz sowie Einzelaspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit von Gesellschaft insgesamt werden, neben anderen Faktoren und aus Sicht der Eltern, auch in einer aktuellen SINUS-Studie im Auftrag des BMFSFJ zur Wahrnehmung von Familienfreundlichkeit beschrieben (Borgstedt und Jurczok 2023). Es müssen also politische Rahmenbedingungen so gesetzt werden, dass in ausreichendem Maße sowie qualitativ

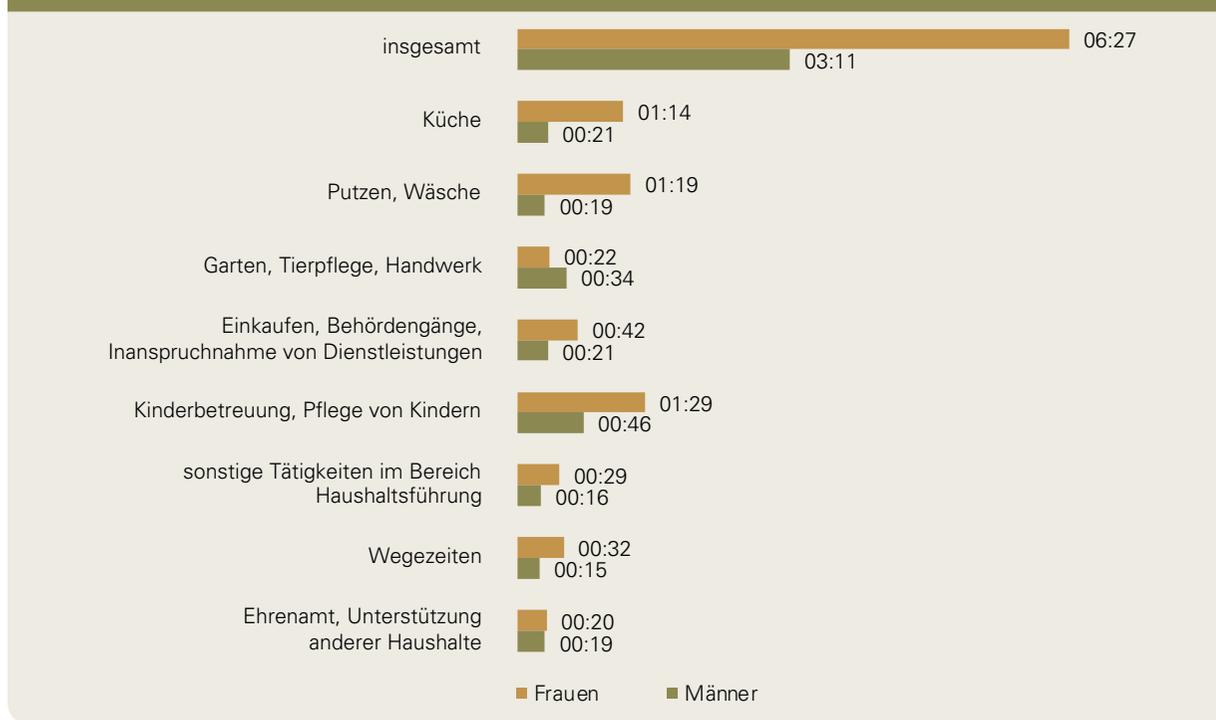
hochwertige **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** zur Verfügung stehen.

Dies ist nicht zuletzt auch in Hinblick auf den Abbau von sozialen Ungleichheiten von Bedeutung. So zeigt eine Studie aus dem Jahr 2020, dass die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsangeboten für unter Dreijährige vom Bildungshintergrund der Mütter und vom Migrationsstatus der Eltern abhängig ist: „Sowohl Kinder, deren Mütter formal geringer gebildet sind, als auch Kinder, deren Eltern beide einen Migrationshintergrund haben, nutzen die Kindertagesbetreuung im U3-Bereich mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit [...]“ (Jessen et al. 2020, S. 270). Die Autorinnen und Autoren der Studie stellen gleichwohl fest, dass sich der unterschiedliche Grad der Inanspruchnahme bei beiden Gruppen nur teilweise mit einem geringeren vorhandenen Betreuungswunsch erklären lässt, vielmehr würden Betreuungswünsche seltener erfüllt (Jessen et al. 2020).

Obwohl der Anspruch eines jeden Kindes auf einen Betreuungsplatz, seit 2013 ab dem ersten vollendeten Lebensjahr, bundesgesetzlich festgeschrieben ist, gibt es weiterhin **Ausbaubedarf**. Auch in Baden-Württemberg ist die Nachfrage in den letzten Jahren beständig gewachsen, sodass der Ausbau der Kindertagesbetreuung entsprechend vorangetrieben wurde (Kitzenmaier 2022). Zum Stichtag 1. März 2022 wurden 490.759

Kinder in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung betreut (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022g). Bei den unter dreijährigen Kindern ist dabei ein geringfügiger Anstieg um 1,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Allerdings ist Baden-Württemberg bei Kindern unter drei Jahren mit einer Betreuungsquote von insgesamt knapp 30 % im Vergleich der Bundesländer Schlusslicht (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023d). Für das Jahr 2023 berechnet der Bertelsmann Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme eine Lücke von 12 Prozentpunkten zwischen dem von Eltern gewünschten Betreuungsangebot und dem vorhandenen Angebot für unter Dreijährige (Bock-Famulla et al. 2022). Das bedeutet, dass ein großer Anteil der Kinder zuhause – und das heißt in erster Linie durch die Mütter – betreut wird. Zahlen aus der letzten Zeitverwendungsstudie von 2012/2013 belegen für Baden-Württemberg, dass Frauen in Paarhaushalten mit Kindern deutlich mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit im eigenen und in anderen Haushalten, in Familie und Ehrenamt zubringen als Männer. In Stunden ausgedrückt: Frauen leisten täglich etwa 6 Stunden und 27 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, Männer hingegen 3 Stunden und 11 Minuten. Die Differenz beim Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit beträgt damit in Baden-Württemberg 3:16 Stunden täglich und fällt damit höher aus als im Bundesdurchschnitt – dort beläuft sie sich auf 2 Stunden und 42 Minuten

Abbildung 14: Unbezahlte Arbeit in Paarfamilien nach ausgewählten Aktivitäten und Geschlecht in Baden-Württemberg (in Stunden pro Tag) (2012/2013)



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2016, S. 13

(Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2016). Etwas weniger feinkörnig, dafür aber aktueller, sind Befunde für Baden-Württemberg für das Jahr 2019. 56,7 % der dabei befragten Paarfamilien gaben an, dass die Frau überwiegend Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehme. In 7,5 % der Familien sind die Frauen fast vollständig dafür zuständig. Eine egalitäre Aufteilung gab ein knappes Drittel der Befragten an, und nur selten

(5,1 %) wurde angegeben, dass der Mann überwiegend oder fast vollständig für Kinderbetreuung und Hausarbeit zuständig sei (Saleth et al. 2021a).

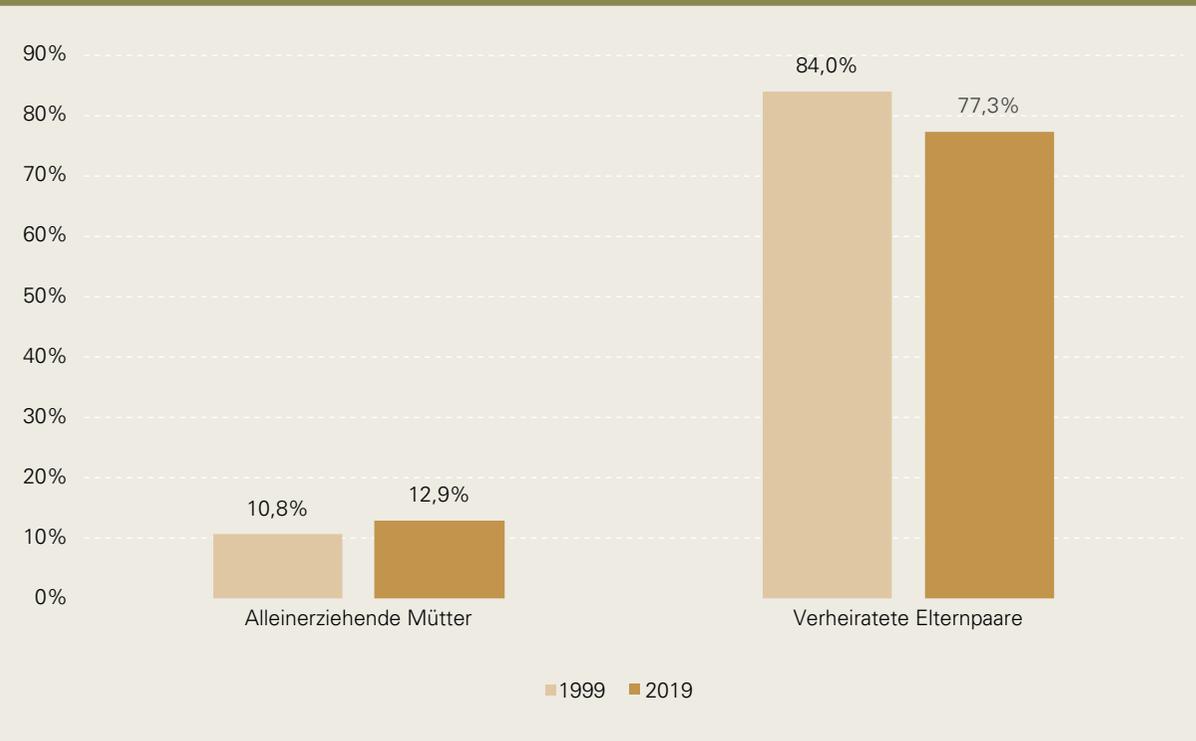
Schaut man sich, etwas feingliedriger, konkrete Tätigkeiten an, die im Rahmen unbezahlter Arbeit anfallen, fallen ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede auf, wie Abbildung 14 zeigt. Mit nahezu all diesen

unbezahlten Tätigkeiten sind Frauen dabei aber in größerem Maße befasst als Männer (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2016).

Auch wenn traditionelle Geschlechterrollenbilder insbesondere in Baden-Württemberg nach wie vor eine Rolle spielen: Nicht immer entspricht diese Aufteilung in der Zeitverwendung den Wünschen der Familien. Umfragen belegen zunehmend den **Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufteilung von Berufs- und Familienarbeit**: Bundesweit äußerten 22 % der befragten Eltern den Wunsch nach einer Teilzeit/Teilzeit-Konstellation. 24 % der Befragten wünschen sich sogar eine Vollzeit/Vollzeit-Konstellation mit etwa gleicher Beteiligung an Erwerbs- und Familienarbeit (Institut für Demoskopie Allensbach 2022). Auch Borgstedt und Jurczok (2023) weisen darauf hin, dass sich eine zufriedenstellende Vereinbarkeitssituation nicht immer in erster Linie über eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit erreichen lasse. Vielmehr deuteten Analysen zur Zufriedenheit mit der Vereinbarkeitssituation vor allem bei Müttern darauf hin, „dass es weniger darum geht, Arbeitszeit [gemeint ist hier bezahlte Erwerbsarbeit, d. Verf.] zu reduzieren, sondern für Entlastungsmöglichkeiten zu sorgen und den Wunsch nach partnerschaftlicher (im Sinne einer gleichgewichtigeren) Aufgabenteilung in der Umsetzung zu unterstützen“ (Borgstedt und Jurczok 2023, S. 51). Andererseits würden 19 % der

Väter gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, zumeist von Vollzeit auf längere Teilzeit. Nur 6 % der Paarfamilien realisieren allerdings eine Erwerbs-/Sorgemodell mit Teilzeit des Vaters (Institut für Demoskopie Allensbach 2022). Eine auf Baden-Württemberg bezogene Studie zeigt schon für das Jahr 2015, dass sich etwa zwei Drittel der Väter in Baden-Württemberg eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschten, um mehr Zeit für die Familie zu haben (Zindler und Kiefer 2015). Dies lässt sich unter anderem auch an der zunehmenden Inanspruchnahme von Elterngeld durch Väter ablesen, seitdem das Elterngeld 2007 das Erziehungsgeld abgelöst hat: Von 20,6 % im Jahr 2008 stieg im Land der Anteil von Kindern, deren Väter Elterngeld beantragten, auf 43,7 % im Jahr 2017 (Götze und Bundel 2021) und schließlich auf 47,3 % im Jahr 2020 (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Im Jahre 2021 wurden etwa zwei Drittel der Anträge von Müttern und etwa ein Drittel der Anträge von Vätern gestellt. Trotz steigender Tendenz stellten Väter in Baden-Württemberg allerdings im Jahr 2021 nur ein gutes Viertel (27,4 %) aller Elterngeld beziehenden Personen, auch da sich die Bezugsdauer zwischen Müttern und Vätern stark unterscheidet: 2021 wurde über 80 % der Väter zwei Monate Elterngeld bewilligt, über 60 % der Mütter wurde Elterngeld für neun und mehr Monate bewilligt (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022h; SM BW 2023b). Auf Baden-Württemberg

Abbildung 15: Alleinerziehende Mütter und verheiratete Elternpaare in Baden-Württemberg (1999 und 2019)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Eggen und Saleth 2022

bezogene Analysen zur Nutzung des ElterngeldPlus, das seit 2015 Anreize dafür setzt, dass beide Elternteile während des Elterngeldbezugs in Teilzeit einer Erwerbstätigkeit nachgehen, zeigen außerdem: Den verlängerten Elterngeldbezug bei gleichzeitiger Teilzeiterwerbstätigkeit nutzen hauptsächlich Frauen, Männer hingegen nur in geringem Umfang. An der grundsätzlichen Arbeitsteilung, die die Vereinbarkeit

zwischen Familie und Beruf den Müttern zuweist, ändert das ElterngeldPlus als Instrument also wenig (Götze und Bundel 2021).

Nicht aus dem Blick geraten dürfen auch Einelternfamilien. **Alleinerziehende Eltern** sind in der Regel auf eigene Erwerbstätigkeit angewiesen, um das Einkommen der Familie zu sichern. Frauen, die

nach wie vor den deutlich überwiegenden Anteil der Alleinerziehenden stellen, sind in dieser Situation dementsprechend häufiger und umfangreicher erwerbstätig als Mütter in Paarfamilien (Saleth et al. 2020b). In Bezug auf Vereinbarkeitsfragen sind sie daher mit noch deutlich verschärften Herausforderungen konfrontiert. Auch wenn die traditionelle Familienkonstellation in Baden-Württemberg nach wie vor sehr verbreitet ist: Daten des Statistischen Landesamtes für Baden-Württemberg (2022) zeigen, dass, bezogen auf das Leben mit Kindern, der Anteil verheirateter Elternpaare über die Jahre zurückgegangen ist. Der Anteil alleinerziehender Mütter hingegen ist von 10,8 % im Jahr 1999 auf 12,9 % im Jahr 2019 angestiegen, wie Abbildung 15 verdeutlicht<sup>18</sup> (Eggen und Saleth 2022).

Eine ebenfalls stark wachsende Gruppe stellt die **Gruppe der pflegenden Angehörigen** dar. Und auch diese stehen vor Vereinbarkeitsherausforderungen. Wie das Statistische Landesamt auf Grundlage der Pflegestatistik von 2019 berechnet, hat sich die Zahl derjenigen Pflegebedürftigen in Baden-Württemberg, die vorwiegend zuhause versorgt werden, von 162.019 auf 377.866 Personen zwischen 2009 und 2019 mehr als verdoppelt (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022e). Die Pflege durch Angehörige wird dabei nach wie vor mehrheitlich von Frauen übernommen. Nach Berechnungen auf Grundlage

des sozioökonomischen Panels für 2020 gingen 55,3 % der pflegenden Angehörigen in Baden-Württemberg einer Erwerbstätigkeit nach. Dies unterstreicht die Relevanz von guten Rahmenbedingungen auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (FaFo Baden-Württemberg 2023).

### 5.1.3 ERWERBSUMFANG VON FRAUEN UND MÄNNERN

In der Praxis dominiert in heterosexuellen Paarfamilien nach wie vor das sogenannte „Zuverdinerinnen-Modell“. Es stellt, auch und gerade in Baden-Württemberg, das nach wie vor von gemischtgeschlechtlichen Paaren mit Kindern am häufigsten gewählte Erwerbs-Sorge-Modell dar. In diesem Modell trägt der Mann die Verantwortung für die wirtschaftliche Absicherung der Familie durch seine Vollzeit-Erwerbstätigkeit, während die Frau den Hauptteil der häuslichen Sorgearbeit übernimmt und in Teilzeit etwas „dazuverdient“. Dem **Neunten Familienbericht der Bundesregierung**, erschienen 2021, ist zu entnehmen, dass dieses Modell zwischen den Jahren 2010 und 2018 sogar noch an Bedeutung gewonnen hat (Bundesregierung 2021b).

So ist in den letzten Jahren zwar ein deutlicher Anstieg bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu verzeichnen. Die Beschäftigungsquote von Frauen

liegt in Baden-Württemberg sogar leicht über dem bundesdeutschen Durchschnitt (2021: 59,9 % vs. 59,1 %) (Bundesagentur für Arbeit, zit. n. BMFSFJ 2023a). Mit diesem Anstieg geht allerdings auch ein beständiger Anstieg der **Teilzeiterwerbstätigkeit** von Frauen einher. Dieser Befund gilt bundesweit; der Anteil von Teilzeitarbeit liegt dabei mal etwas über, mal etwas unter 50 %. Etwa die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig erwerbstätigen Frauen in Deutschland sind also in Teilzeit beschäftigt. Dazu kommt noch die Gruppe derjenigen, die in Minijobs mit entsprechend fehlender sozialer Absicherung arbeiten (2021: 8,1 %) (ebd.). Die verbreitete Teilzeitarbeit von Frauen begründet in Baden-Württemberg zu einem großen Anteil die hohe Quote von Frauen bei atypisch Beschäftigten insgesamt. Im Jahr 2022 waren 69,2 % der atypisch Beschäftigten im Land Frauen<sup>19</sup> (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023b), wobei der Anteil unter migrantischen Frauen noch erhöht ist (siehe Kap.7.1.5).

Eine Studie im Auftrag von **Aktion Mensch** aus dem Jahr 2021 weist bundesweit insbesondere für die Gruppe der **Frauen mit Schwerbehinderung** im Vergleich zu Männern mit Schwerbehinderung eine hohe Teilzeitquote aus: So arbeiten 37 % der Frauen mit Schwerbehinderung in Teilzeit, während es bei den Männern mit Schwerbehinderung 16 % sind (Möller-Slawinski und Jurczok 2021). Interessant ist

<sup>18</sup> Der Anteil alleinerziehender Väter verblieb im selben Zeitraum bei etwa 2 %.

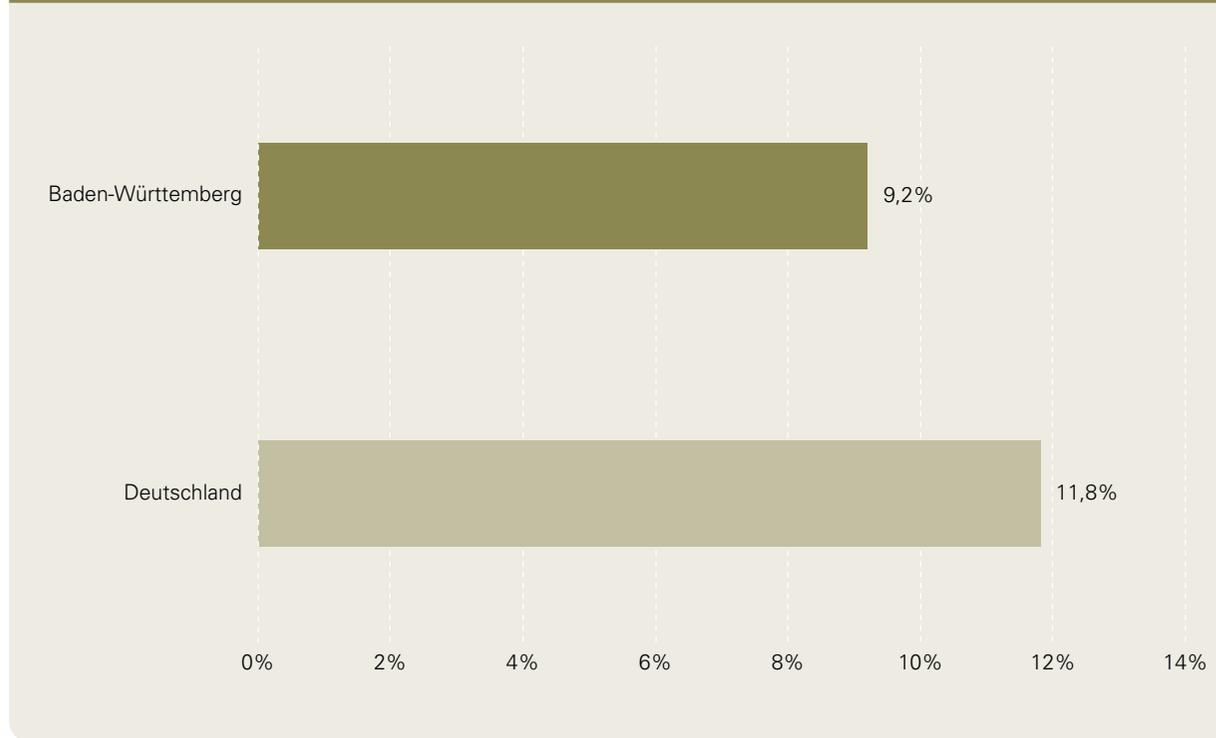
<sup>19</sup> Atypische Beschäftigung umfasst die Erwerbstätigkeit im Teilzeitbereich bis 20 Stunden pro Woche sowie Zeitarbeitsbeschäftigung und befristete oder geringfügige Beschäftigung (sogenannte Minijobs).

allerdings, dass bei der Entscheidung für die Erwerbstätigkeit in Teilzeit Vereinbarkeitsfragen für Frauen mit Schwerbehinderung nicht im gleichen Maße eine Rolle spielen wie für Frauen ohne Schwerbehinderung. Relevanter sind gesundheitliche und psychische Gründe sowie die Zufriedenheit mit dem gewählten Erwerbsumfang und das Primat von Freizeit (ebd.).

Grundsätzlich fällt Baden-Württemberg mit seiner Teilzeitquote bei Frauen von 48 % nicht aus der Reihe. Bei den Minijobs liegt das Land mit 9,3 % leicht über dem Bundesdurchschnitt. Betrachtet man den Anteil der in Teilzeit tätigen Männer (2021), fällt allerdings eine Besonderheit auf, nämlich eine ausgesprochen niedrige Teilzeitquote, wie Abbildung 16 zeigt:

Hier weist Baden-Württemberg den geringsten Wert von allen Bundesländern auf und liegt mit 9,2 % unter dem bundesdeutschen Wert von 11,8 % (Bundesagentur für Arbeit, zit. n. BMFSFJ 2023a). Dies kann als Hinweis auf das in Baden-Württemberg noch stark verankerte und gelebte **Modell des männlichen Vollzeitberufstätigen** (und Familienvaters) gewertet werden (siehe Kapitel 5.1.2). Dieses ist mit tradierten Vorstellungen von Männlichkeit verknüpft, die für Männer wenig Zeit vorsehen, sich partnerschaftlich in die häusliche Sorgearbeit einzubringen. Stattdessen werden sie als in der Erwerbstätigkeit stark gebundene Familiernährer in die Pflicht genommen. Für Frauen

Abbildung 16: Teilzeitquote von Männern in Baden-Württemberg und in Deutschland (2021)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesagentur für Arbeit, zit. n. BMFSFJ 2023a

stellt hingegen nicht nur Teilzeit die „Norm“ dar, sondern nach wie vor sind auch sorgebedingte Erwerbsunterbrechungen stark mit weiblichen Lebensläufen verknüpft (siehe auch Kapitel 5.1.2). Eine aktuelle Studie des **Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)** verdeutlicht die Auswirkungen, die das auf das Lebens Einkommen von Frauen und Männern hat: Frauen erzielen demnach ein deutlich

geringeres Lebens Einkommen aus Erwerbsarbeit als Männer (etwa 40 %) – der ausschlagende Faktor dafür sind Kinder (Brändle 2023).

#### 5.1.4 „FRAUENBERUFE“ – „MÄNNERBERUFE“

Nach wie vor ist die **Berufswahl** häufig geschlechtsspezifisch geprägt (siehe hierzu auch Kapitel 4.1.3).

Erstauswertungen des Mikrozensus 2021 bspw. zeigen, dass es zwar durchaus auch Berufe und Branchen mit in etwa ausgewogenem Geschlechterverhältnis gibt, so z.B. bei Ärztinnen und Ärzten ohne weitere Spezialisierung (50,8 % Ärztinnen, 49,2 % Ärzte) oder im Bereich Redaktion/Journalismus mit einem Frauenanteil von 52,7 % und einem Männeranteil von 47,3 % (Statistisches Bundesamt 2022a).

Bei genauerem Blick zeigt sich jedoch oftmals, dass sich innerhalb der Berufsfelder geschlechtsspezifische Schwerpunkte abbilden. Im Berufsfeld Unternehmensorganisation und -strategie etwa sind 46,1 % der Beschäftigten männlich. In den Büro- und Sekretariatsberufen dagegen sinkt der Männeranteil auf nur 14,2 %. Betrachtet man beispielhaft Berufe im Verkauf, werden solche im Bereich KFZ, Zweirad, Zubehör zu 81,4 % von Männern übernommen, während Frauen 84,8 % des Personals im Verkauf von Bekleidung, Leder- und Sportwaren stellen. Berufe im Erziehungsbereich, in der Sozialen Arbeit und in der Heilerziehungspflege werden zu 82,5 % von Frauen übernommen, während die Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe mit einem Anteil von 88,8 % männlich dominiert bleiben (Statistisches Bundesamt 2022a).

Für Baden-Württemberg deuten die bereits beschriebenen Daten zu den Berufen, in denen junge Frauen

und Männer Ausbildungsverträge abschließen (siehe hierzu Kapitel 4.1.3), darauf hin, dass sich die Lage in dieser Hinsicht nicht anders darstellt. Bei den Studienabschlüssen zeigt sich ein entsprechendes Bild: 75,4 % der erfolgreichen Studienabschlüsse in den Ingenieurwissenschaften wurden 2021 von Männern erworben. Abschlussprüfungen im Grundschullehramt wurden hingegen zu 81,6 % von Frauen abgelegt, wenngleich Baden-Württemberg mit 18,4 % männlichen Absolventen im Grundschullehramt den höchsten Männeranteil im Bundesdurchschnitt aufweist (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Dies wirkt sich unmittelbar auf das Einkommen von Frauen und Männern im späteren Berufsleben aus: Während bspw. das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen 2021 im Bereich Maschinenbau mit 69.103 € beziffert wird, verdienen Beschäftigte im Bereich Erziehung und Unterricht mit durchschnittlich 58.432 € brutto im Jahr deutlich weniger (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022a). Ein Arbeitsmarkt mit nach Geschlecht aufgeteilten Berufen und Branchen, in dem die von weiblichen Beschäftigten dominierten Berufe oftmals verhältnismäßig geringer bezahlt werden, ist also nach wie vor die Realität. Dies stellt auch eine Sonderauswertung für Baden-Württemberg auf Grundlage des IAB-Betriebspanels fest (Klee und Kleimann 2021).

## 5.1.5 AUFSTIEGSCHANCEN UND KARRIERE

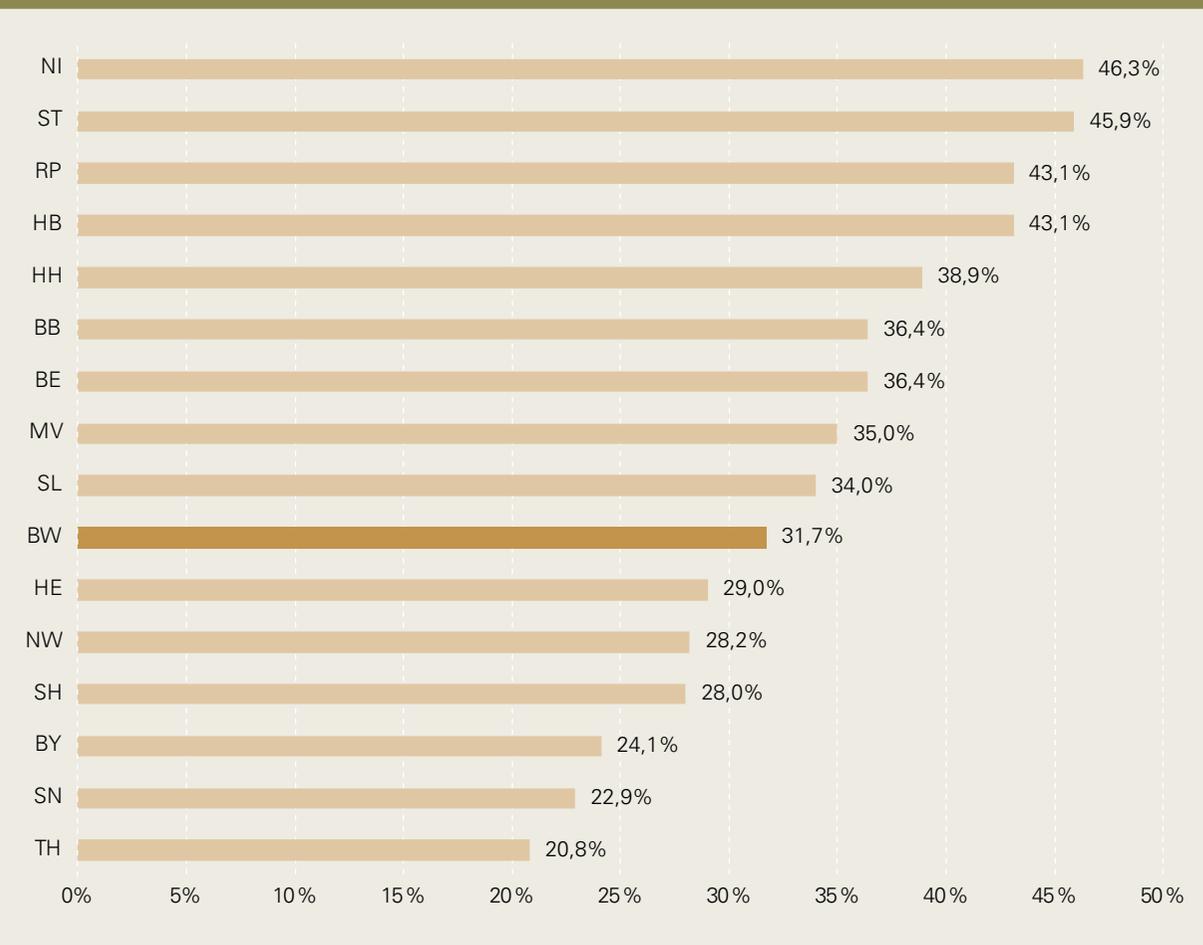
Frauen stoßen außerdem im Erwerbsleben oftmals früher oder später gegen die sogenannte „gläserne Decke“. Hierbei spielen Geschlechterstereotype eine Rolle, aber auch die Tatsache, dass Frauen – aufgrund der ihnen zugeschriebenen Zuständigkeit für die familiäre Sorgearbeit – in ihrer beruflichen Laufbahn häufiger Phasen von Erwerbsunterbrechung oder -reduzierung aufweisen (Bundesregierung 2011). Dies gilt als „Karrierekiller“, und im Resultat bedeutet es: Die oberen und vor allem obersten **Führungsetagen** bleiben Frauen häufig verschlossen. Insbesondere gilt das für Frauen mit Schwerbehinderung: Sie gelangen am vergleichsweise seltensten in Führungspositionen (Möller-Slawinski und Jurczok 2021).

Um auf den Führungsebenen mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, ist der Gesetzgeber auf Bundesebene 2015 mit dem **Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG I)** aktiv geworden. Eine Novellierung des Gesetzes (**FüPoG II**) erfolgte 2021. Darin werden u.a. Mindestbeteiligungsgebote für Frauen in Vorständen von privaten und öffentlichen Unternehmen des Bundes festgelegt sowie feste Quoten in Aufsichtsräten von Unternehmen des Bundes und solche mit dessen Mehrheitsbeteiligung. Der Bund

setzt es sich außerdem zum Ziel, bis 2025 gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen zu erreichen, die in den Bereich des **Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleiG)** fallen (BMFSFJ 2021).

Für den öffentlichen Dienst gestalten die Bundesländer jeweils eigene Gleichstellungsgesetze. In Baden-Württemberg löste 2016 das neue **Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG)** das vorherige Chancengleichheitsgesetz aus dem Jahr 2005 ab. Auch mit diesem Gesetz ist das Ziel verbunden, in den Landesverwaltungen Gleichstellung zu fördern und mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Eine Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes stellt (bezogen auf den Erhebungsstand 2020) fest, dass der Anteil von Frauen in der baden-württembergischen Landesverwaltung hoch ist: In den Einstiegsämtern des gehobenen und höheren Dienstes und vergleichbar auch in den entsprechenden tariflichen Entgeltgruppen stellen sie die Mehrheit dar. Auf den höheren Hierarchieebenen wird ihr Anteil dann allerdings geringer. Die Repräsentation der darunterliegenden Ebenen setzt sich nicht fort. Dennoch wurden hier, so stellt die Evaluation fest, in den letzten Jahren Fortschritte erzielt, sodass die „Entwicklung klar hin zu

Abbildung 17: Frauenanteil in Führungsposition der obersten Landesbehörden im Bundesländervergleich (2022)



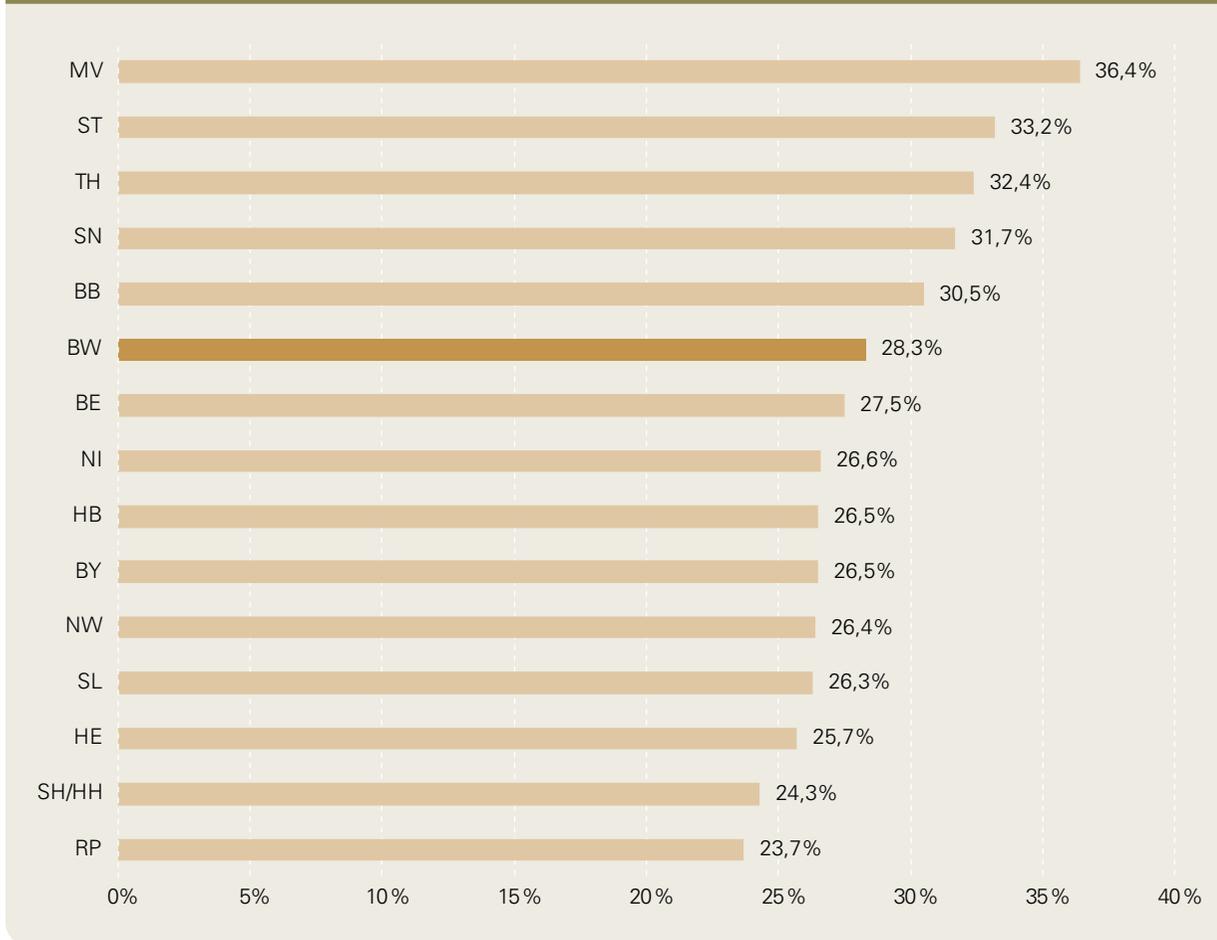
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an GFMK, zit. n. BMFSFJ 2023a

einer besseren Repräsentation von Frauen geht, gerade auch in den Spitzengruppen der B-Besoldung.“ (Max-Weber-Institut für Soziologie, Universität Heidelberg,

Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) 2022, S. II)

20 Zu beachten ist allerdings, dass zu der Gruppe der Beschäftigten in den obersten Landesbehörden per definitionem je nach Bundesland unterschiedliche Personen gezählt werden. Die Gruppengrößen schwanken für das Jahr 2022 zwischen 37 Personen in Sachsen-Anhalt und 108 Personen in Bayern. In allen Fällen handelt es sich jedoch um eher kleine Gruppen. Daher fallen auch kleinere Verschiebungen im Geschlechterverhältnis prozentual relativ stark ins Gewicht.

Abbildung 18: Frauenanteil an obersten Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Bundesländervergleich (2020)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an IAB, zit. n. BMFSFJ 2023a

Im Vergleich der Bundesländer wird sichtbar, dass Baden-Württemberg 2022 mit einem Frauenanteil von 31,7 % an den **Führungspositionen in den obersten**

**Landesbehörden** etwa im Mittelfeld angesiedelt ist, wie Abbildung 17 zeigt.<sup>20</sup> Verglichen mit aktuell die Statistik anführenden Ländern, wie etwa Nieder-

sachsen (46,3 %), besteht zwar noch Aufholbedarf. Allerdings ist gerade vom Jahr 2021 auf das Jahr 2022 in Baden-Württemberg eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils von etwa sieben Prozentpunkten zu verzeichnen (GFMK, zit. n. BMFSFJ 2023a).

Der Frauenanteil auf der **obersten Führungsebene der Privatwirtschaft**<sup>21</sup> ist in den letzten Jahren ebenfalls gewachsen. Von 24 % im Jahr 2012 hat sich dieser Wert auf 28,3 % im Jahr 2020 entwickelt; Baden-Württemberg liegt damit im Mittelfeld (siehe Abbildung 18) (IAB, zit. n. BMFSFJ 2023a). Eine Sonderauswertung für Baden-Württemberg für das Jahr 2020 weist für die oberste Führungsebene der Privatwirtschaft einen etwas geringeren Wert (27 %) aus (Klee und Kleimann 2021). Baden-Württemberg liegt damit etwa im bundesweiten Durchschnitt.

Etwas anders sieht das Bild mit Blick auf die **zweite Führungsebene in der Privatwirtschaft**<sup>22</sup> aus: Auch hier hat es in den letzten Jahren ein Wachstum gegeben, von 31,4 % im Jahr 2012 auf 38,7 % im Jahr 2020. Mit diesem Wert für 2020 liegt Baden-Württemberg im Ländervergleich allerdings relativ weit hinten. Nur in Niedersachsen (38,6 %) und in Schleswig-Holstein/Hamburg (36,9 %) sind anteilig weniger Frauen auf dieser Ebene vertreten (IAB, zit. n. BMFSFJ 2023a). Eine Sonderauswertung für Baden-Württemberg weist für die zweite Führungsebene der

<sup>21</sup> Einbezogen sind hier die Geschäftsführung, die Vorstände, Filial- und Betriebsleitung sowie Eigentümerinnen und Eigentümer.

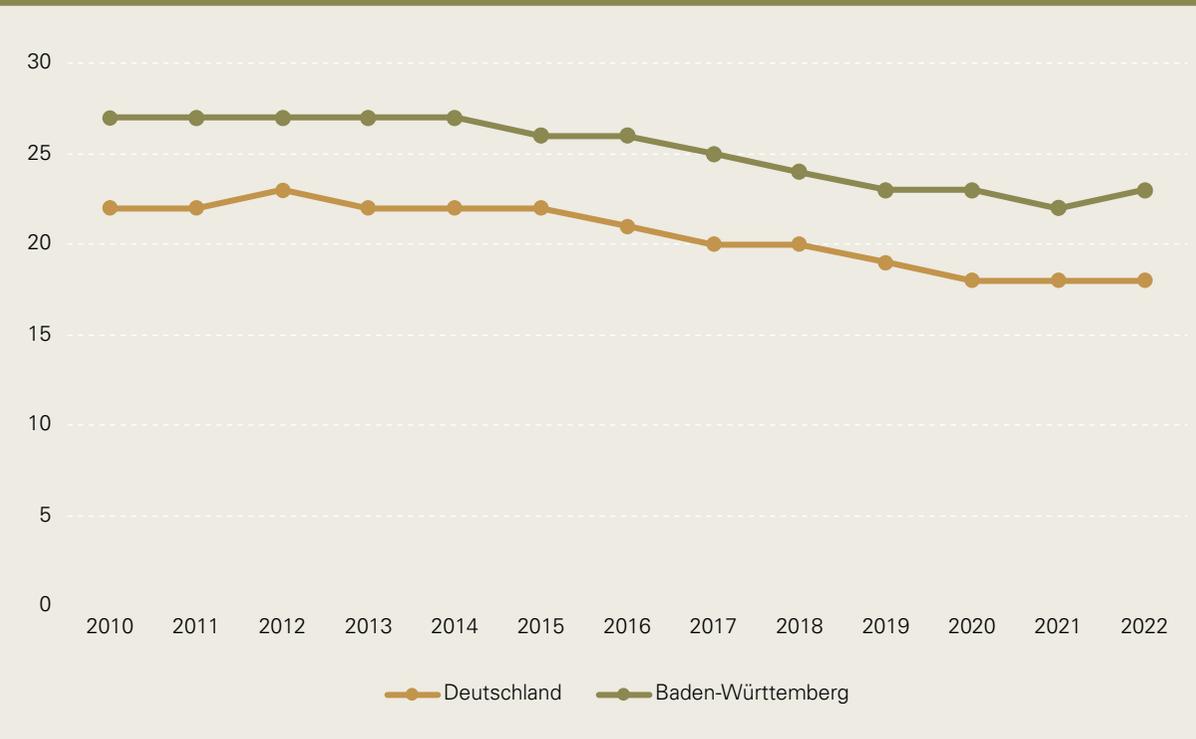
<sup>22</sup> Hierunter fallen alle Positionen direkt unter der „obersten Führungsebene“ (s.o.).

Privatwirtschaft einen ähnlichen Anteil (39 %) aus. Bezogen auf alle Beschäftigten im Land berechnet die Sonderauswertung bei einem Anteil von 45 % weiblichen Beschäftigten einen Frauenanteil von 29 % auf der obersten und von 41 % auf der zweiten Führungsebene (Klee und Kleimann 2021).

### 5.1.6 GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE (GENDER PAY GAP)

Trotz des auf Bundesebene gesetzlich im Entgelttransparenzgesetz (Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern – EntgTranspG) verankerten Anspruchs auf gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit: Geringerer Erwerbsumfang (Teilzeit), ein hoher Anteil von Frauen in verhältnismäßig schlecht bezahlten Berufen, geringere Qualifikationen und eine niedrigere Beteiligung auf den Führungsebenen tragen dazu bei, dass Frauen auch im Jahr 2022 im bundesdeutschen Durchschnitt 18 % weniger (brutto pro Stunde) verdienen. In Baden-Württemberg ist diese geschlechtsspezifische Lohnlücke – der (unbereinigte) Gender Pay Gap<sup>23</sup> – in den vergangenen Jahren mehr oder weniger parallel zum Durchschnitt geschrumpft, durchgängig dabei aber auf einem höheren Niveau liegend, wie Abbildung 19 zeigt. Zuletzt allerdings ist in Baden-Württemberg wieder eine leichte Vergrößerung der Lohnlücke von einem Prozentpunkt zu ver-

Abbildung 19: Unbereinigter Gender Pay Gap in Baden-Württemberg und in Deutschland (2010-2022)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a

zeichnen: Von 22 % im Jahr 2021 auf 23 % im Jahr 2022 (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Dies ist nicht zuletzt auf die spezifische Wirtschaftsstruktur in Baden-Württemberg zurückzuführen. So liegt bspw. der Landkreis mit dem aktuell höchsten Gender Pay Gap im Bundesgebiet (der Bodenseekreis) in Baden-Württemberg. Dieser ist stark durch den Maschinenbau mit seiner männerdominierten Beschäftigungsstruktur

geprägt und Beschäftigte, zumeist Männer, können dort gute Einkommen erzielen, die den Lohnabstand so vergrößern (Fuchs et al. 2023).

Bundesweit zieht sich die Verdienstlücke quer durch alle Branchen und Berufe. Nach einer Auswertung des **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)** der Hans-Böckler-Stiftung für das Jahr 2022

<sup>23</sup> Der (unbereinigte) Gender Pay Gap ist der gängige Indikator, um die nach wie vor bestehenden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auszuweisen. Bei dessen Ermittlung werden strukturelle Faktoren, wie z.B. Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich Erwerbsumfang, beruflichem Status, Qualifikation oder Berufswahl, nicht herausgerechnet. Werden diese Faktoren herausgerechnet, erhält man den bereinigten Gender Pay Gap.

verdienen Frauen bundesweit lediglich im Bereich der Postdienstleistungen etwas mehr als Männer. In allen anderen Bereichen liegt der Verdienst der Frauen unter dem der Männer. Die größte Ungleichheit tritt bei Tätigkeiten im Finanz- und Versicherungsbereich auf (Pfahl et al. 2023). Für Baden-Württemberg kann Ähnliches festgestellt werden: Für das Jahr 2021 weist das Statistische Landesamt Baden-Württemberg (2022) für vollzeitbeschäftigte Männer im Bereich „Gesundheit und Sozialwesen“ einen Bruttostundenverdienst von 29,31 € aus, vollzeitbeschäftigte Frauen im selben Bereich erzielen einen Bruttostundenlohn von 22,05 €, das heißt über sieben Euro weniger. Ein Beispiel mit geringerer Lohnlücke ist das Baugewerbe, in dem im Unterschied zum Gesundheits- und Sozialwesen sehr wenige Frauen und größtenteils Männer arbeiten: Hier beträgt die Verdienstlücke weniger als einen Euro brutto pro Stunde – allerdings verdienen auch hier Frauen weniger (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022b), Rechnet man bei der Ermittlung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke Faktoren wie den Erwerbsumfang, beruflichen Status und geschlechtsspezifische Berufswahl sowie weitere heraus, erhält man den sogenannten **bereinigten Gender Pay Gap**. Dieser wird für das Jahr 2022 bundesweit mit 7 % ausgewiesen. Dies bedeutet, dass sich eine Gehaltslücke von 7 % zwischen Frauen und Männern zu Ungunsten der Frauen nicht aus diesen Faktoren herleiten lässt. Sie bleibt insoweit „unerklär-

bar“ und deutet auf eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht hin. In Baden-Württemberg liegt der **bereinigte Gender Pay Gap** ebenfalls bei 7 %, also auf gleicher Höhe wie im Bundesdurchschnitt, und etwa in selber Höhe wie zuletzt berechnet im Jahr 2018 (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2023h).

Insbesondere der Blick auf die strukturellen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern scheint also in Baden-Württemberg geboten: Der Umfang der Erwerbsbeteiligung von Frauen, das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl und bessere Rahmenbedingungen für Aufstiegschancen von Frauen im Berufsleben können dazu beitragen, die geschlechtsspezifische Lohndifferenz zu verringern.

### 5.1.7 BERUFLICHE SORGEARBEIT

Aktuell – und zukünftig voraussichtlich noch verstärkt – wird in den SAHGE-Berufen ein erheblicher **Fachkräftemangel** zu bewältigen sein. So finden sich bspw. im vom **Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)** veröffentlichten Ländersteckbrief für Baden-Württemberg (2022) auf allen Anforderungsniveaus – von der Fachkraft bis zur Expertin oder zum Experten – auf den vordersten Plätzen Berufe aus diesem Bereich. Auf Fachkraftniveau fehlen vor allem Arbeitskräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege, bei den Spezialistinnen und Spezialisten

wird die Lücke von Berufen in Kinderbetreuung und -erziehung angeführt, und Expertinnen und Experten fehlen an erster Stelle im Bereich der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, wie Tabelle 3 zeigt (KOFA 2022): Gerade in Baden-Württemberg zeigt sich aber auch, dass der Anteil von Männern in vielen dieser Berufsfelder sehr gering ist. Im Jahr 2019 betrug der Anteil männlicher Beschäftigter in der Pflege nur 15,9 % (Kaiser 2022). Unter den Pflege-Auszubildenden in Baden-Württemberg im Jahr 2021 ist dieser Anteil etwas gewachsen und liegt bei 22,6 % (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022c). Hier zeigen sich möglicherweise erste Auswirkungen des Pflegeberufgesetzes (PflBG) auf Bundesebene, das die Ausbildung ab 2020 attraktiver machte. So wird seitdem unter anderem kein Schulgeld mehr erhoben. Nach wie vor ist die weit überwiegende Anzahl der in der Pflege Tätigen jedoch weiblich.

Noch stärker fällt die Ungleichverteilung von Frauen und Männern bei den Erziehungsberufen auf: Lediglich 6,7 % der Beschäftigten in baden-württembergischen Kindertagesstätten sind im Jahr 2022 männlich. Auch dieser Anteil ist in den letzten Jahren gewachsen, allerdings in kleinen Schritten: 2017 bspw. lag er bei 4,6 % (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Hier gibt es also noch ein großes Potenzial für die Fachkräftegewinnung zu heben (Kitzenmaier 2021). Im Expertinnen-Interview schlägt eine der Befragten in diesem Zusammenhang vor, Männer,

die bereits in diesem Feld berufstätig sind, stärker bspw. durch Arbeitshilfen, Arbeitskreise oder Fachtage zu unterstützen und miteinander zu vernetzen (Interview AG KOM 07.06.2023).

### 5.1.8 UNTERNEHMENSGRÜNDUNGEN

Der Bereich der Unternehmensgründungen ist dagegen von Männern dominiert. So lag der Anteil von Frauen an Gründungen zwischen 2017 und 2021 laut KfW-Bank bundesweit im Durchschnitt bei 39 % (KfW-Research 2022). Im Jahr 2021 allerdings ist laut **KfW-Gründungsmonitor** die Zahl der **Gründerinnen** im Vergleich zum Vorjahr überdurchschnittlich stark, nämlich um etwa 25 % auf 42 % gestiegen (Metzger 2022). Für Baden-Württemberg weist das Statistische Landesamt auf Grundlage seiner eigenen Zahlen allerdings keine Erhöhung des Gründerinnen-Anteils im selben Maße aus. Für Betriebsgründungen wird eine Steigerung um 10,7 % vom Jahr 2020 zum Jahr 2021 verzeichnet. Der Anstieg von Nebenerwerbsgründungen im selben Zeitraum geht zwar überdurchschnittlich auf eine erhöhte Zahl von Gründungen durch Frauen zurück. Hier wird die Steigerung aber ebenfalls geringer, nämlich mit 14,4 % gegenüber dem Vorjahr beziffert (Glaser 2022).

Deutlich kleiner noch fällt der Anteil von Frauen bei Gründungen von **Startups** aus – und das, obwohl hier durchaus ein Potenzial für mehr wirtschaft-

Tabelle 3: Top-5 Engpassberufe nach Anforderungsniveau in Baden-Württemberg, Jahresdurchschnitt (2021)

|               | Berufsgattung                        | Fachkräftelücke | Offene Stellen | Engpassrelation |
|---------------|--------------------------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| FACHKRAFT     | Gesundheits- und Krankenpflege       | 2.184           | 2.642          | 17              |
|               | Bauelektrik                          | 1.654           | 2.047          | 19              |
|               | Altenpflege                          | 1.565           | 1.909          | 18              |
|               | Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik | 1.495           | 1.852          | 19              |
|               | Medizinische Fachangestellte         | 1.394           | 2.328          | 40              |
| SPEZIALIST*IN | Kinderbetreuung und -erziehung       | 2.263           | 3.305          | 32              |
|               | Physiotherapie                       | 1.194           | 1.404          | 15              |
|               | Bauelektrik                          | 794             | 1.097          | 28              |
|               | Buchhaltung                          | 450             | 1.509          | 70              |
|               | Ergotherapie                         | 336             | 429            | 22              |
| EXPERT*IN     | Sozialarbeit und Sozialpädagogik     | 1.316           | 1.910          | 31              |
|               | Elektrotechnik                       | 1.244           | 1.453          | 14              |
|               | Informatik                           | 1.222           | 1.415          | 14              |
|               | Bauplanung und -überwachung          | 999             | 1.095          | 9               |
|               | Softwareentwicklung                  | 771             | 1.259          | 39              |

Quelle: KOFA 2022. Fachkräftelücke = offene Stellen ohne passend qualifizierte Arbeitslose. Engpassrelation = Arbeitslose je 100 offene Stellen, S. 2

liche Gleichstellung gesehen werden kann und in Baden-Württemberg auch schon gefördert wurde, wie eine der im Interview befragten Expertinnen betont (Interview LAG 07.06.2023). Unter dem Begriff des Startups werden einer geläufigen Definition zufolge Unternehmen gefasst, die nicht älter als zehn Jahre sowie (hoch)innovativ und auf Wachstum hin orientiert sind (Bundesregierung 2021a). Zwar wächst

auch in diesem Bereich der Anteil an Gründerinnen, aber auch in 2022 beläuft sich dieser laut **Deutschem Startup Monitor (DSM)** mit 20,3 % bundesweit auf nicht einmal ein Viertel (Kollmann et al. 2022). Die Gründe hierfür sind vielschichtig und greifen vielfältig ineinander. Unter anderem ist das Idealbild des dominant und durchsetzungsstark auftretenden, risikofreudigen und unabhängigen Gründers nach wie vor

wirkmächtig – in der Summe sind dies Eigenschaften, die eine große Schnittmenge mit weithin verbreiteten stereotypen Männlichkeitsbildern aufweisen (Andres et al. 2020). In der technik- und digitalaffinen Welt der Startups spielt dieses Bild eher noch verstärkt eine Rolle. Frauen sind in diesem Umfeld als Gründerinnen und in Frauenteamen hinsichtlich der Finanzierung durch Förderprogramme, Business Angels oder Risikokapital unterrepräsentiert und haben damit weniger Zugang zu solchen finanziellen Mitteln als Männer. Auch die geringe Anzahl von Frauen in den MINT-Studiengängen, die in enger Verbindung zur potenziellen Gründung von Startups stehen, zählt auf die geringe Repräsentanz von Frauen im gesamten Startup-Ökosystem ein (Bundesverband Deutsche Startups e.V. 2022; Bundesregierung 2021a).

Nicht zuletzt aber ist festzuhalten, dass die Datenlage, gerade auch zur geringen Beteiligung von Frauen im Startup-Kontext, dünn ist (Bundesregierung 2021a). Erste spezifische Einblicke bezogen auf Baden-Württemberg bietet eine im Dezember 2022 vorgelegte Evaluation des landeseigenen Frühphasen-Finanzierungsprogramms für innovative und wachstumsorientierte Gründungsvorhaben, **Start-up BW Pre-Seed**. Der Abschlussbericht der Evaluation hält fest, dass der Anteil der gemischten und rein weiblichen Teams unter den geförderten Gründerinnen und Gründern im Rahmen des Programms mit rund einem Drittel

deutlich über dem Anteil solcher Teams unter allen Startup-Gründungen in Baden-Württemberg liegt. Insgesamt ist dennoch die überwältigende Mehrheit der Geförderten (83 %) männlich. Als positive Ausnahme in der Startup-Szene hebt die Evaluation insbesondere den Umstand hervor, dass das Entscheidungsgremium des Programms mehrheitlich mit Frauen besetzt ist (Lübberts et al. 2022). Eine der befragten Expertinnen betont in Bezug auf die Förderung von weiblich besetzten Startups die Wichtigkeit einer zielgruppeneeigneten Ansprache, die geschlechtersensible, bewusst gestaltete Formulierungen und Ausschreibungen voraussetzt (Interview AG KOM 07.06.2023).

Positive Entwicklungen hin zu (etwas) mehr Geschlechtergerechtigkeit im Startup-Ökosystem hebt schließlich eine Regionalauskopplung des Deutschen Startup-Monitors 2022 hervor. So wird darin berichtet, dass der Gründerinnen-Anteil in Baden-Württemberg mit 23 % nun deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 20 % liege (Bundesverband Deutsche Startups e. V. et al. 2022).

## 5.2 MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Im Fokus der Maßnahmen der Landesregierung in diesem Themenfeld steht unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier wurden

in einzelnen Ressorts intern bereits vielfältige Maßnahmen ergriffen (bspw. Führung in Teilzeit, flexible Arbeitsmodelle, vereinbarkeitsorientierte Personalentwicklungs- und Einarbeitungskonzepte, gesetzliche Anpassungen im Beamtenrecht, Ermöglichung digitaler Teilnahme an Sitzungen und internen Fortbildungen, vereinbarkeitsfreundliche Sitzungszeiten, Einrichtung dienststellennaher Kinderbetreuungsmöglichkeiten und von Eltern-Kind-Räumen, Monitoring des Beurteilungswesens in Hinblick auf Gerechtigkeit gegenüber Beschäftigten mit unterschiedlichen Vereinbarkeitsanforderungen). Diese beziehen sich insofern vor allem auf die Landesverwaltung und ihre nachgeordneten Behörden selbst, können aber teilweise aber auch darüber hinaus, im Sinne eines Vorbilds, Wirkung entfalten.

Außerdem wurden in der Vergangenheit bspw. die Inanspruchnahme von seriösen haushaltsnahen Dienstleistungen durch das Online-Portal **haushaltsnahe-dienste-bw.de** oder Forschungsarbeiten, bspw. zum Thema **Vereinbarkeit im Stresstest – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbsbeteiligung und Rollenverteilung in Familien** gefördert. Seit 2013 wird außerdem das **BW-Forum Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst** als Veranstaltungs- und Vernetzungsformat der **Familienforschung** gefördert. Von August 2022 bis November 2023 wurden zudem im Rahmen der

Förderlinie **Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Stärkung der partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit** fünf innovative Projekte gefördert.

Im Rahmen verschiedener Förderlinien wurden in den letzten Jahren Projekte für eine Vielzahl unterschiedlicher Zielgruppen gefördert, die insgesamt das Ziel hatten, eine gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu erreichen – sei es etwa durch die Vernetzung von Unternehmerinnen oder das Empowerment zugewanderter Frauen.

Die landesweiten Projekte **FamilyNet** (2008 bis 2011), **FamilyNet 1** (2012 bis 2014), **kmu4family** (2012 – 2014) und **FamilyNet 2** (2015 bis 2017) zielten darauf ab, insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) in Baden-Württemberg Beratung und Coaching anzubieten, um sie individuell und betriebsspezifisch bei der Entwicklung und Einführung von familienbewussten Maßnahmen und einer familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Mit dem landesweiten Modellprojekt **familyNet 4.0 – Auszeichnung Moderner Arbeitswelten** (2018 bis 2019) und dem Transferprojekt **familyNET 4.0** (2020 bis 2021) wurden die Unternehmen zu den Chancen der Digitalisierung für eine familienbewusste und lebensphasenorientierte

Personalpolitik beraten und informiert. Im Rahmen der Projekte wurde auch der Wettbewerb **familyNET 4.0 Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt** entwickelt, der in 2023 bereits zum fünften Mal durchgeführt wurde.

Aktuell wird unter anderem das bei der LAG Mädchenpolitik angesiedelte **Netzwerk Teilzeitausbildung** gefördert. Es informiert landesweit über die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung und fördert die Umsetzung und Verbreitung der Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg. Ziel ist es, die Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg bekannter zu machen und Betriebe, auch mit Blick auf die Bekämpfung des Fachkräftemangels, für dieses Thema zu sensibilisieren. Seit dem Jahr 2012 fördert das Land zudem mithilfe von ESF-Mitteln die Teilzeitausbildung für Alleinerziehende und Pflegende und seit dem Jahr 2022 die Teilzeitausbildung für Mütter mit Kindern in Bedarfsgemeinschaften. Gefördert werden außerdem Maßnahmen zur **Assistierten Ausbildung für Pflegehelferinnen und -helfer und Alltagsbetreuerinnen und -betreuer** durch den Europäischen Sozialfonds Plus (Projektbeginn 2022).

Die aktuellen Förderprogramme für Gründerinnen umfassen bspw. das Multiplikatorinnennetzwerk **Baden-Württembergisches Gründerinnenforum** oder verschiedene Beratungs-, Vernetzungs- und

Veranstaltungsformate unter dem Dach von **Start-up BW Women** als Baustein der Landeskampagne **Start-up BW**. Der seit 2019 durchgeführte **Female Founders Cup** gibt Gründerinnen darüber hinaus eine Bühne in der Öffentlichkeit.

Das bereits in zwei Runden durchgeführte Projekt **Frauen im Handwerk** wird bis 2024 in einer dritten Phase gefördert und führt das Ziel der beiden ersten Phasen weiter, die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den gewerblich-technischen Berufen zu erhöhen.

Eine – auch bei den interviewten Expertinnen – anerkannte und wichtige Funktion im Kontext beruflicher Gleichstellung übernehmen in Baden-Württemberg die vom Land geförderten **Kontaktstellen Frau und Beruf**, die Beratung, Qualifizierung und Vernetzung zu allen Facetten des Berufslebens anbieten, bspw. für Wiedereinsteigerinnen, Ein- und Aufsteigerinnen oder Gründerinnen, aber auch für spezifische Zielgruppen wie Migrantinnen. Darüber hinaus reagiert das Programm mit der digitalen Plattform **Frau und Beruf Baden-Württemberg**<sup>24</sup> auch im digitalen Raum auf Informations- und Vernetzungsbedarfe. Geplant ist, mit Blick auf das Ziel einer partnerschaftlichen Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, mit Maßnahmen zukünftig auch das Thema „vollzeitnahe Beschäftigung“ zu adressieren, bspw. über Online-Angebote.

Zudem hat die Landesregierung ein Mentorinnenprogramm für Frauen in der Justiz pilotiert, das junge Kolleginnen in ihrer beruflichen Entwicklung begleiten und unterstützen soll. Hierdurch sollen in Bezug auf eine spätere Übernahme von Führungspositionen etwaige Hindernisse abgebaut werden. Generell, so ist auch vielen der geführten Ressortgespräche zu entnehmen, ist das Thema der Förderung von Frauen in Führung, neben dem Thema der Vereinbarkeit, von großer Relevanz. So verfolgt bspw. das Förderprojekt **Spitzenfrauen BW** (seit 2022 in gemeinsamer Förderung mit der Wirtschaft) das Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen in baden-württembergischen Unternehmen zu erhöhen, Karrierewege von Frauen in Spitzenpositionen auf einem Portal zu präsentieren und Spitzenfrauen zu vernetzen.

### 5.3 ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Das Ziel der wirtschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist eng verzahnt mit dem Ziel einer gelingenden partnerschaftlichen Aufteilung der Sorgearbeit im persönlichen Umfeld, insbesondere in der Familie. Dies bedeutet, dass nicht darin nachgelassen werden darf, Frauen verstärkt Perspektiven am Arbeitsmarkt zu eröffnen und gleichzeitig Männer stärker für die private und berufliche Sorgearbeit zu gewinnen. Dies gilt insbesondere in Baden-Württemberg, wo, wie die Analyse in den verschiedenen Dimensionen zeigt, der Arbeitsmarkt nach wie vor stark geschlechtlich strukturiert ist. Ansetzend an dem, was bereits in Baden-Württemberg geschieht, bieten sich u.a. die folgenden Maßnahmen an:

- **Flächendeckende Verbreitung von Informationen und Beratung von Frauen** zu ihren Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und in der Selbständigkeit, bspw. durch den weiteren Ausbau der Kontaktstellen **Frau und Beruf**
- **Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung, auch durch die Hebung des männlichen Potenzials** an Fachkräften in den SAHGE-Berufen, bspw. durch eine Kampagne zur Gewinnung von Männern für diese Berufe oder Unterstützung der Vernetzung von Männern in diesem Berufsfeld
- **Aktualisierung von Erkenntnissen zur Beharrlichkeit von stereotypen Geschlechterrollenbildern** in Baden-Württemberg, bspw. durch die Beauftragung eines Updates der Studie **Familien-**

**bild im Wandel. Lebensentwürfe zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse einer qualitativ-quantitativen Studie in Baden-Württemberg** von 2015 (Zindler und Kiefer 2015)

- **Förderung der Entwicklung und Umsetzung eines umfassenden Konzepts zur Information und Beratung von Müttern, Vätern und pflegenden Angehörigen** zur Realisierung von Vereinbarkeitsvorstellungen sowie **Auf- und Ausbau systemübergreifender Unterstützung von Familien in besonderen Lebenslagen.**
- **Unterstützung von Unternehmen bei der Förderung von Vereinbarkeit**, die auch den Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen beinhaltet, z.B. durch die Weiterentwicklung des Angebots von **familyNET** und des Wettbewerbs **familyNET 4.0** sowie umfassende Informationen zur Teilzeitausbildung/Teilzeitweiterbildung, und von Familien, bspw. durch Förderung der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen
- **Ausbau der Förderung von Vernetzungsinitiativen** von Frauen in der Wirtschaft, wie bspw. **Spitzenfrauen BW**
- **Evaluation, weitere Entwicklung und Ausrollen von Programmen für Frauen in Führung**, intern (mit öffentlicher Vorbildwirkung) und extern
- **Evaluation und ggf. Anpassung von Gründungsförderungsprogrammen unter Gleichstellungsgesichtspunkten** sowie **Schließung von Datenlücken** zu Gründungsaktivitäten von Frauen, insbesondere im Startup-Bereich



# 6

## Diskriminierungsfreiheit, Sicherheit und Gewaltschutz

### 6.1 ANALYSE

Ein Leben frei von Diskriminierung und der Schutz vor Gewalt sind zentrale Voraussetzungen für gleiche Chancen und die gleiche Teilhabe von Frauen und Mädchen am gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Leben.

Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen hat viele Formen: Sie umfasst körperliche und psychische Gewalt, sexualisierte Gewalt in und außerhalb von Partnerschaften ebenso wie sexuelle Belästigung in der Öffentlichkeit oder am Arbeitsplatz. Am 1. Februar 2018 trat in Deutschland die Istanbul-Konvention, das **Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt**, in Kraft (Council of Europe 2011). Mit der Istanbul-Konvention verpflichten sich der Bund und die Länder dazu, verbindliche Standards

und Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen umzusetzen.

Gewalt gegen Frauen ist in Deutschland und in Baden-Württemberg weiterhin alltäglich. In diesem Kapitel werden zunächst das Ausmaß von geschlechtsspezifischer Gewalt und die Infrastruktur des Hilfesystems in Baden-Württemberg beleuchtet. Weiterhin werden die Themen Sexismus und sexuelle Belästigung im Alltag sowie Antifeminismus in Baden-Württemberg erläutert.

#### 6.1.1 GEWALT GEGEN FRAUEN

35 % aller Frauen in Deutschland werden laut einer EU-weiten Befragung nach ihrem 15. Lebensjahr Opfer von physischer oder sexualisierter Gewalt (FRA 2014). Gewalt gegen Frauen findet in allen Gesellschaftsschichten unabhängig von sozialer Herkunft,

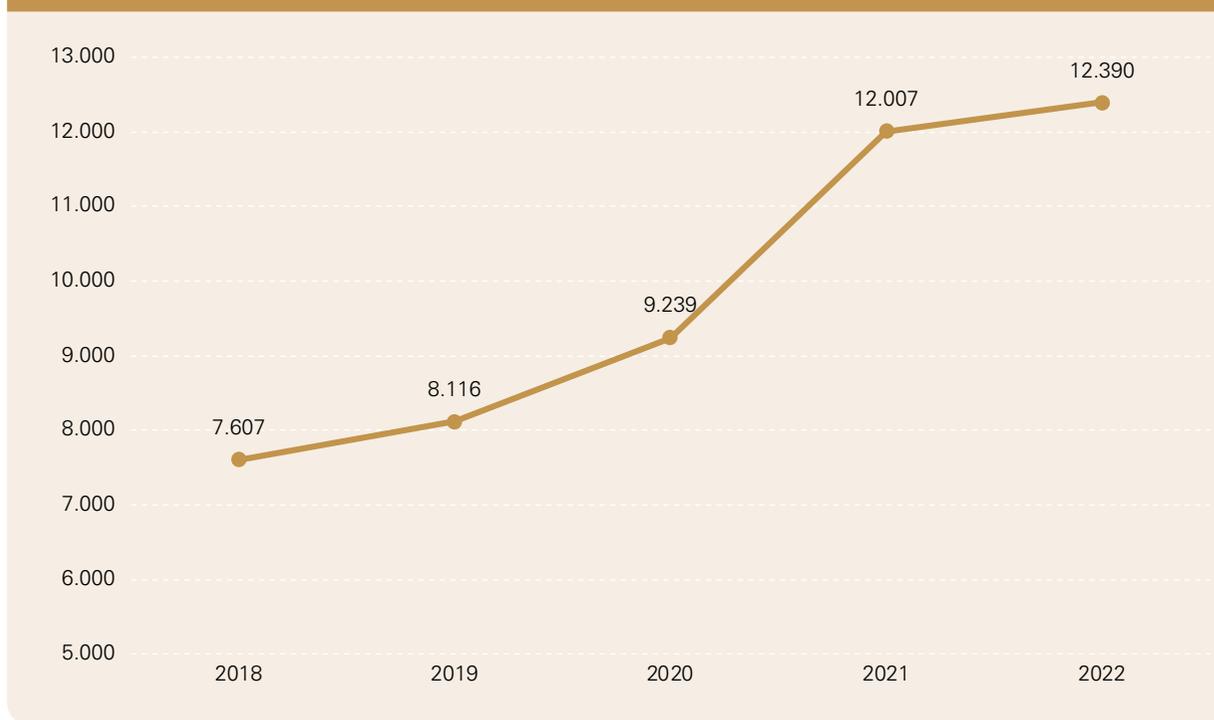
Einkommen und Bildungslage von Täterinnen und Tätern und Betroffenen statt. Die häufigste Form von Gewalt gegen Frauen ereignet sich im sozialen Nahraum der Betroffenen. Die Täter sind häufig Beziehungspartner oder Ex-Partner (Schröttle 2017). In Baden-Württemberg wurden im Jahr 2022 durchschnittlich 246,3 Frauen je 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner Opfer von **Partnerschaftsgewalt** (auch genannt: häusliche Gewalt). Die polizeiliche Kriminalstatistik Baden-Württemberg erfasst im Rahmen von Partnerschaftsgewalt Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, gegen das Leben, die körperliche Unversehrtheit und gegen die persönliche Freiheit sowie Formen der psychischen Gewalt von Nachstellung, Nötigung und Bedrohung in aktuellen oder ehemaligen Partnerschaften. Unter den Männern in Baden-Württemberg waren im Jahr 2022 auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner 61 Personen von Partnerschaftsgewalt betroffen, das ist

der bundesweit niedrigste Wert. Im Bundesvergleich werden in Baden-Württemberg insgesamt weniger Straftaten von Partnerschaftsgewalt registriert als in den meisten anderen Bundesländern (Polizeiliche Kriminalstatistik, zit. n. BMFSFJ 2023a).

In absoluten Zahlen weist der Sicherheitsbericht des Landes für das Jahr 2022 14.969 Opfer von Partnerschaftsgewalt aus. Über drei Viertel der Opfer sind weiblich. In vielen Fällen handelt es sich dabei um Körperverletzungsdelikte, davon wurden 110 der Opfer schwer verletzt und 28 Opfer wurden getötet. Dem Sicherheitsbericht ist keine Aufschlüsselung nach Geschlecht zu entnehmen (IM BW 2023). Für 2021 konnte laut Medienangaben allerdings eine Zahl von 18 Frauen ermittelt werden, die im Zusammenhang mit Partnerschaftsgewalt getötet wurden (Heinsch 2023). Diese besonders schwere Form der Gewalt gegen Frauen wird im wissenschaftlichen Diskurs als Femizid beschrieben, um die Verwobenheit der Tötung von Frauen mit Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern zu verdeutlichen (Heinsch 2023; Schröttle und Arnis 2023).

Die Polizeiliche Kriminalstatistik kann nur solche Fälle von Partnerschaftsgewalt dokumentieren, in denen die Polizei tatsächlich eingeschaltet wird. Dies geschieht im Feld Gewalt gegen Frauen jedoch häufig nicht, z.B., weil Betroffene in einem

Abbildung 20: Dokumentierte Fälle von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in Baden-Württemberg (2018-2022)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an IM BW 2023

Abhängigkeitsverhältnis zum Täter stehen oder das Thema mit Angst und Scham besetzt ist (Schröttle 2017). Aus diesem Grund muss von einem hohen Dunkelfeld, insbesondere in der Partnerschaftsgewalt, ausgegangen werden – jedoch fehlt es an aktuellen Gewaltprävalenzstudien auf Bundes- wie Länderebene. Die bereits oben zitierte EU-weite Befragung aus dem Jahr 2014 zeigt, dass Betroffene

von Partnerschaftsgewalt in nur 14-15 % der Fälle Kontakt zur Polizei aufnehmen. Die Studie besagt weiterhin, dass 22 % aller Frauen in Deutschland in ihrem Erwachsenenleben davon berichten, bereits von Gewalt durch aktuelle oder ehemalige Partner betroffen gewesen zu sein (FRA 2014).

Eine weitere verbreitete Form der Gewalt gegen Frauen ist **sexualisierte Gewalt**. Sie umfasst nicht einvernehmliche sexuelle Handlungen. Im Jahr 2022 wurden in Baden-Württemberg durch die Sicherheitsbehörden 12.390 Fälle von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung dokumentiert. Die Opfer waren in fast neun von zehn Fällen weiblich (IM BW 2023). In den letzten fünf Jahren haben Delikte gegen die sexuelle Selbstbestimmung stark zugenommen. Waren es 2018 noch 7.607 Fälle, stieg die Zahl der Straftaten in den folgenden Jahren und erhöhte sich 2021 auf 12.007 Fälle. Sie liegt so auch 2022 etwas höher als im Vorjahr, wie Abbildung 20 zeigt. Ein starker Anstieg ließ sich insbesondere im Feld der Verbreitung pornografischer Inhalte verzeichnen (ebd.).

Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Fälle von Vergewaltigung in Baden-Württemberg im Jahr 2022 um 27 % an. 96,1 % der 1.156 Opfer sind weiblich und etwa zwei Drittel waren zwischen 14 und 27 Jahre alt. Etwa ein Viertel sind Fälle von Partnerschaftsgewalt oder fanden innerhalb der Familie statt, und bei über der Hälfte stammte der Tatverdächtige aus dem Freundes- oder Bekanntenkreis (IM BW 2023).

Gewalt gegen Frauen ist eine Menschenrechtsverletzung, die in vielfältigen Formen begangen wird und weit verbreitet ist. Sie kann auch im digitalen Raum stattfinden (siehe hierzu Kapitel 8.1.6). Gewalt

im Geschlechterverhältnis hat viel mit anderen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu tun. Ungleiche Machtverhältnisse in Beziehungen und ökonomische Abhängigkeiten begünstigen Gewalt in Partnerschaften. Zugleich stabilisiert Gewalt gegen Frauen Machtasymmetrien und ermöglicht die Unterdrückung von Frauen auf anderen Ebenen innerhalb der Partnerschaft, Familie und in der Gesellschaft. Um Gewalt gegen Frauen zu begegnen, bedarf es einer ganzheitlichen Perspektive auf die Gleichstellung von Frauen und den Abbau von Hierarchien und Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis (Schröttle 2017).

### 6.1.2 BESONDERE RISIKOGRUPPEN

Gewalt gegen Frauen findet in allen Gesellschaftsschichten und in allen Lebenslagen statt. Es gibt jedoch spezifische Gruppen von Frauen, die besonders gefährdet sind.

Eine besondere Risikogruppe sind **Frauen mit Behinderungen**. Sie sind zwei- bis dreimal häufiger als nicht-behinderte Frauen von sexualisierter Gewalt betroffen und erleiden häufiger multiple Gewalterfahrungen im Lebensverlauf. Sie haben ein erhöhtes Risiko, Gewalt im sozialen Nahraum, in der Öffentlichkeit und in Wohneinrichtungen zu erleben. Erschwerend kommt hinzu, dass Abhängigkeitsverhältnisse besonders komplex sind und der

Zugang zu Unterstützung und Hilfsangeboten auch aufgrund mangelnder Barrierefreiheit und einem Mangel an bedarfsgerechten Angeboten schwierig ist (Schildmann und Bretländer 2012).

Auch **Frauen mit Fluchterfahrung** gehören zu einer Risikogruppe. Sie sind bereits in ihren Herkunftsländern oder auf der Flucht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Gewalterfahrungen ausgesetzt. Die Erfahrung von oder Bedrohung mit geschlechtsspezifischer Gewalt kann unter anderem dazu führen, dass Frauen ihren Heimatort verlassen müssen. Möglicherweise bedarf die erlebte Gewalt einer traumasensiblen Unterstützung der Betroffenen. Nach der Flucht stellen Wohnunterkünfte Risikoräume dar, in denen Frauen in einer besonders vulnerablen Situation sind. Frauen mit Fluchterfahrung oder Migrationsgeschichte haben zudem einen schlechteren Zugang zum Hilfesystem – z.B. aufgrund von Sprachbarrieren oder strukturellen Hürden im Unterstützungssystem. Abhängigkeitsverhältnisse in der Familie, wie finanzielle Abhängigkeiten oder auch die Verknüpfung des Bleiberechts mit dem Aufenthaltsstatus des Ehemanns, erschweren für diese Gruppen den Ausweg aus gewaltvollen Paarbeziehungen (Müller und Schröttle 2012; Müller et al. 2004).

Eine besondere Form geschlechtsspezifischer Gewalt stellt die **Zwangsverheiratung** von Frauen und

Mädchen dar. Hier werden die Betroffenen unter Androhung oder Ausübung von psychischer oder physischer Gewalt zur Eheschließung gezwungen. Zwangsverheiratung steht häufig in Zusammenhang mit Gewalt im Namen der sogenannten „Ehre“, die sich in Form von Unterdrückung und Kontrolle gegen Frauen in besonders patriarchal organisierten Strukturen richtet. Eine verlässliche Datenlage zur Häufigkeit von Zwangsverheiratung in Baden-Württemberg liegt in diesem sensiblen Feld nicht vor. Einblicke in das Themenfeld können qualitative Befragungen von Beratungseinrichtungen geben. So dokumentiert eine Beratungsstelle in Baden-Württemberg für das Jahr 2021 58 Beratungsfälle zu Fällen von Zwangsverheiratung, wobei 55 der Betroffenen weiblich waren. Insgesamt suchten 2021 238 Personen Hilfe bei der Beratungsstelle im Zusammenhang mit Gewalt im Namen der sogenannten „Ehre“ – dabei waren 80 % der Betroffenen unter 21 Jahre alt (Saleth et al. 2022).

Eine weitere Form der Gewalt gegen Frauen ist die **Genitalverstümmelung** (Female Genital Mutilation/Cutting (FGM/C)), eine schwerwiegende Menschenrechtsverletzung und Verletzung der körperlichen Unversehrtheit der Betroffenen. Schätzungen des Dunkelfeldes in diesem Bereich gehen von etwa 8.327 betroffenen Frauen und 1.833 von FGM/C bedrohten Mädchen in Baden-Württemberg aus (Terre des Femmes 2020).

Als weitere Risikogruppe gelten Frauen, die in der Sexarbeit tätig sind. Sexarbeiterinnen haben mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in ihrem Leben bereits Gewalterfahrungen machen müssen und sind in den Arbeitszusammenhängen in besonderer Weise durch Gewalt gefährdet. 41 % aller Sexarbeiterinnen geben an, in ihren Arbeitskontexten körperliche oder sexualisierte Gewalt erfahren zu haben (Müller et al. 2004). Eine besondere Form der Gewalt gegen Frauen liegt vor, wenn Personen unter Ausnutzung einer Zwangslage oder ihrer Hilflosigkeit, die mit dem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, zu sexuellen Handlungen oder der Aufnahme beziehungsweise Fortsetzung der Prostitution veranlasst werden. Hier spricht man von Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung. **Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung** liegt zudem, unabhängig von einer Zwangslage oder Hilflosigkeit vor, wenn er Personen unter 21 Jahre betrifft. Auch in diesem Feld lässt sich nicht auf eine umfassende Datenlage zurückgreifen (SM BW 2014). Die Polizeiliche Kriminalstatistik zählt für das Jahr 2022 in Baden-Württemberg 48 Opfer von Menschenhandel (inkl. Förderung des Menschenhandels), wobei die Definition hier sowohl Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung als auch zur Ausbeutung der Arbeitskraft umfasst. Im Jahr 2021 waren es 63, ein Jahr zuvor 54 Opfer (IM BW 2023). Die Dunkelziffer liegt vermutlich weit darüber. Durch

die Fachberatungsstellen in Baden-Württemberg für Betroffene von Menschenhandel wurden 2022 insgesamt 320 Klientinnen beraten (SM BW 2023a).

### 6.1.3 FRAUENBERATUNGSSTELLEN UND SCHUTZRÄUME

Die Istanbul-Konvention sieht vor, dass Gewaltbetroffenen spezialisierte Hilfsangebote und Schutzunterkünfte zur Verfügung stehen müssen (Council of Europe 2011).

Im Jahr 2021 bestehen in Baden-Württemberg 111 Fachberatungsstellen für Betroffene von geschlechtsspezifischer Gewalt. 77 Fachberatungsstellen beraten von Gewalt betroffene Frauen und Jugendliche, und 56 Beratungsstellen sind spezialisiert im Themenfeld sexualisierte Gewalt. 35 Einrichtungen bieten als Interventionsstellen Erstberatungen nach polizeilichen Einsätzen im Falle geschlechtsspezifischer Gewalt im sozialen Nahraum an. Es gibt im Jahr 2021 43 Frauen- und Kinderschutzhäuser in Baden-Württemberg (Pooch et al. 2023). Im Jahr 2023 bestehen 44 Frauen- und Kinderschutzhäuser mit 855 Plätzen, weitere Frauen- und Kinderschutzhäuser werden aktuell gebaut (SM BW 2023b).

In der Dichte und damit der Verfügbarkeit in der Nähe zum eigenen Wohnort bestehen dabei große

regionale Unterschiede im Land. Um den Bedarf an **Fachberatungsstellen** zu erfassen, wurde die Anzahl der Fachberatungsstellen in Baden-Württemberg in einer Analyse einer Schätzung der tatsächlichen Betroffenzahlen von Gewalt für das Jahr 2018 gegenübergestellt. Die Schätzung der Betroffenzahlen beruht auf den angezeigten Gewalttaten laut Polizeilicher Kriminalstatistik sowie einer Hochrechnung des potenziellen Dunkelfeldes. In elf Landkreisen werden die Betroffenzahlen unter 2.000 Personen geschätzt – in allen anderen Landkreisen liegen sie höher. In 12 Kreisen wird von über 5.000 Betroffenen für das Jahr 2018 ausgegangen. In Bezug auf die räumliche Verteilung der Fachberatungsstellen zeigt sich dabei, dass in den großen Städten meist mehrere Beratungsstellen zur Verfügung stehen und die Betroffenzahlen hier hoch sind. In vielen Flächenlandkreisen in Baden-Württemberg finden sich allerdings nur eine oder zwei Fachberatungsstellen – und das obwohl auch hier die geschätzten jährlichen Betroffenzahlen in vielen Fällen über 3.500 liegen. Viele Gewaltbetroffene können in Baden-Württemberg so keine Beratung in der Nähe ihres Wohnorts in Anspruch nehmen. Dabei ist ein niedrigschwelliger Zugang für Gewaltbetroffene essenziell. Nicht immer ist es Betroffenen möglich, lange Fahrtwege auf sich zu nehmen, etwa, weil in einem von Partnerschaftsgewalt geprägten Alltag dafür die Möglichkeiten fehlen, aufgrund der finanziellen Situation oder weil keine

Kinderbetreuung zur Verfügung steht. Besonders kritisch ist die Situation, wenn Frauen aufgrund von kommunalen Förderstrukturen, die eine Beratung von ortsfremden Personen nicht abdecken, auch in angrenzenden Landkreisen keine Beratung erfahren können. Zugangserschwerisse ergeben sich zudem, wenn die Barrierefreiheit der Beratungsstellen nicht gegeben ist (Saleth et al. 2019b). Regionale Lücken an Beratungsstellen bestehen in Baden-Württemberg trotz Förderung innovativer Angebote, wie mobilen Teams der Fachberatungsstellen, auch weiterhin, dies zeigt die Evaluation zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg (Pooch et al. 2023).

Um eine gute Arbeit leisten zu können, brauchen die bestehenden Beratungsstellen ausreichend Ressourcen. Viele Beratungsstellen verfügen nur über geringe personelle Ressourcen und können den Beratungsbedarf durch hauptamtliche Mitarbeitende nicht decken. So sind viele kleinere Beratungsstellen auf die Mitarbeit von Ehrenamtlichen angewiesen und müssen mit Wartelisten arbeiten. Zudem ist der Finanzierungsbedarf vieler Beratungsstellen durch die Kommunen und Landkreise nicht gänzlich gedeckt und finanzielle Mittel müssen zusätzlich durch Projektanträge akquiriert werden. Die Finanzierungsgrundlage vieler Beratungsstellen ist somit prekär und die (finanziellen) Grundlagen für eine flächendeckende Beratungsinfrastruktur

im Land ungenügend. Um Gewalt gegen Frauen zu begegnen, braucht es neben Schutz und Hilfe auch Präventionsarbeit. In den knappen Haushalten der Fachberatungsstellen fehlen insbesondere finanzielle Mittel für solche Formen der Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit (Saleth et al. 2019b).

In Baden-Württemberg bestehen (Stand 2021) 43 **Frauenschutzhäuser** mit insgesamt 826 Plätzen. Eine Abfrage bei 35 Frauenschutzhäusern ergab für 2020, dass dort 308 Plätze für Frauen und 391 Plätze für Kinder vorgesehen sind. Im Durchschnitt verbleiben die untergebrachten Frauen etwa drei Monate in einem Frauenschutzhause, 10 % der Betroffenen bleiben länger als sieben Monate (Paritätischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg 2022; Pooch et al. 2023).

Eine Bedarfsanalyse für das Jahr 2018 zeigte, dass die Aufnahmekapazitäten in den Frauenhäusern je nach Bezirk sehr unterschiedlich ausfallen. Konnten im Regierungsbezirk Freiburg 72,8 % der Betroffenen innerhalb von zwei Tagen in ein Frauenschutzhause aufgenommen werden, mussten im Regierungsbezirk Tübingen mehr als die Hälfte der Betroffenen (52,8 %) drei Tage oder länger auf eine Aufnahme warten, 21,1 % sogar länger als eine Woche. Die Daten zeigen weiterhin, dass fast bei der Hälfte aller Fälle in Baden-Württemberg die Schutzsuchenden zuvor in einem Frauenhaus nicht aufgenommen werden

konnten, bevor sie einen Platz fanden. Insgesamt musste etwa ein Drittel aller Betroffenen länger als eine Woche auf einen Frauenhausplatz warten (Koch et al. 2018). Im Jahr 2019 erreichten die Frauenhäuser in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Auslastungsgrad von 80 %. Besonders hoch ausgelastet waren Frauenschutzhäuser, die generell eine geringe Platzkapazität aufweisen oder solche, in deren Nachbarlandkreisen es keine Schutzhäuser gab. In sechs Landkreisen in Baden-Württemberg ist im Jahr 2021 kein Frauenschutzhaus vorhanden (Pooch et al. 2023).

Dies deutet auf **Versorgungslücken in der Infrastruktur der Schutzräume** hin. Mit 826 Plätzen (Stand 2021) verfehlt Baden-Württemberg zudem die Empfehlungen der Istanbul-Konvention deutlich. Diese sieht pro 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ein Zimmer für eine schutzsuchende Frau mit ihren Kindern vor. Die Evaluation zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg hält zu den Platzkapazitäten fest: „Aktuell verfügt Baden-Württemberg mit 331 Zimmern über 0,30 stationäre Schutzeinrichtungen für Frauen und Kinder pro 10.000 Einwohnende. Das ist weniger als ein Drittel der in der IK empfohlenen Kapazität. Differenziert betrachtet gibt es aktuell aus einem Ist-Soll-Vergleich entsprechend der Empfehlung des Europarats einen Bedarf von 1.110 Plätzen für Frauen und 1.776 Plätzen für Kinder [...] bzw. von 1.110 Familienplätzen.“

(Pooch et al. 2023, S. 78) Interessensverbände bemängeln zudem eine unzureichende Finanzierungsgrundlage der Frauenhäuser. In vielen Kommunen wird ein Aufenthalt im Frauenschutzhaus über einen Anspruch auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch finanziert. Dies bedeutet, dass nicht-leistungsberechtigte Frauen wie Studentinnen, Rentnerinnen oder erwerbstätige Frauen, den Aufenthalt eigenständig finanzieren müssen. Eine weitere Finanzierungshürde entsteht oftmals, wenn Frauen außerhalb ihres Landkreises in einem Frauenschutzhaus Platz finden müssen und die Herkunftskommune eine Kostenübernahme ablehnt (Paritätischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg 2021; Frauenhauskoordinierung e.V.).

Die Ergebnisse einer Befragung von Expertinnen, die im Hilfesystem in Baden-Württemberg tätig sind, weisen ebenfalls auf Finanzierungsprobleme und -lücken in der Arbeit des Hilfesystems hin. Sie fordern eine verbindliche und dauerhafte Finanzierungsgrundlage von Frauenschutzhäusern, die die laufenden Kosten der Häuser und den Aufenthalt der Schutzsuchenden unabhängig von individuellen Leistungsansprüchen deckt (Koch et al. 2018). Der flächendeckende Ausbau des Hilfesystems in Baden-Württemberg und dessen Finanzierung ist dringend notwendig, so schätzen es auch die interviewten Expertinnen ein (Interview AG KOM 07.06.2023; Interview LAG 07.06.2023; Interview LFR 01.06.2023). Zu diesem Ergebnis kommt

auch die Evaluation der Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg. Dabei müssen auch der Zugang und die Barrierefreiheit für besondere Risikogruppen, wie Frauen mit Migrationsgeschichte oder Frauen mit Behinderungen, zum Hilfesystem gewährleistet werden (Pooch et al. 2023).

#### 6.1.4 SEXISMUS UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG IM ALLTAG

Wie die vorangegangenen Kapitel dieser Analyse zeigen, betrifft **Sexismus in Form von Diskriminierung und als strukturelles Problem** viele Bereiche des öffentlichen und politischen Lebens, der Wirtschaft und der Familie. Im Alltag begegnet Sexismus Betroffenen in ganz unterschiedlichen Formen: Er umfasst abwertende Sprüche oder Beleidigungen, die Konfrontation mit Stereotypen, Benachteiligung am Arbeitsplatz oder sexuelle Belästigung in der Öffentlichkeit.

In der Wahrnehmung der deutschen Bevölkerung ist alltäglicher Sexismus ein präsent Problem: 44 % der Frauen in Deutschland und 32 % der Männer geben an, dass sie in ihrem Alltag Situationen erleben und erlebt haben, in denen sie sexistischen Übergriffen oder Anfeindungen ausgesetzt waren. Frauen erleben Sexismus überwiegend an öffentlichen Plätzen und am Arbeitsplatz, aber auch in der eigenen Wohnung



© stock.adobe.com / Marat

oder im Freundes- und Bekanntenkreis. Männer nehmen Sexismus überwiegend am Arbeitsplatz und im öffentlichen Raum wahr, jedoch weniger in der eigenen Wohnung. Sowohl Männer als auch Frauen nennen öffentliche Verkehrsmittel als einen Ort, an dem sie sexistische Übergriffe erleben oder beobachten. Wie Männer und Frauen alltäglichen Sexismus erleben, ist dabei jedoch unterschiedlich: Frauen

berichten häufig von Erfahrungen mit sexistischen Aussagen, vulgären Kommentaren, Aufdringlichkeit und unerwünschtem Körperkontakt. Männer erleben sexistische Vorfälle häufiger als abwertende Kommentare hinsichtlich ihrer Männlichkeit, bezogen auf ihre Stärke oder ihre Rolle in der Familie oder im Beruf, die einem Männlichkeitsbild vermeintlich widerspreche. Die Mehrheit der Frauen (80 %) und

der Männer (65 %) sind der Meinung, dass Sexismus mit mehr Präventionsmaßnahmen aus der Politik begegnet werden sollte (Wippermann 2022).

Als spezifisches Problem tritt **sexuelle Belästigung** in der Öffentlichkeit, am Arbeitsplatz oder im privaten Umfeld auf, das häufig Frauen betrifft. In Baden-Württemberg wurden 2022 insgesamt 1.838 Fälle von sexueller Belästigung registriert. Damit haben sich die Fälle um 20 % im Vergleich zum Vorjahr erhöht. 94,2 % der Opfer waren weiblich. In etwas mehr als 60 % der dokumentierten Fälle kannten sich Betroffene und die tatverdächtige Person nicht.

2022 wurden in Baden-Württemberg 2.800 Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung im öffentlichen Raum registriert. Damit finden, ähnlich wie im vorherigen Jahr, etwa 23 % aller Sexualstraftaten in der Öffentlichkeit statt. Bei etwa jeder dritten dieser Straftaten handelt es sich um sexuelle Belästigung. Neun von zehn Opfern von Sexualstraftaten im öffentlichen Raum sind Frauen und Mädchen (IM BW 2023).

Die bereits zitierte Bertelsmann-Studie zum sozialen Zusammenhalt in Baden-Württemberg zeigt, dass sich dies auch in der Wahrnehmung von Frauen spiegelt. Der öffentliche Raum wird von Frauen häufig als unsicher empfunden: Deutlich mehr Frauen als Männer in Baden-Württemberg erleben den öffentlichen Raum

und ihre Wohngegend als bedrohlich und fühlen sich nachts in ihrer Nachbarschaft nicht sicher (Boehnke et al. 2022).

Sexuelle Belästigung findet auch im Erwerbsleben statt. In Deutschland haben 9 % aller erwerbstätigen Personen bereits sexuelle Belästigung an ihrem Arbeitsplatz selbst erlebt. Frauen sind mehr als doppelt so häufig betroffen wie Männer. Die Betroffenen berichten von Belästigung in Form von sexualisierten Kommentaren, von unerwünschten Blicken oder Gesten oder unangemessenen Fragen. 26 % der Betroffenen erleben sexuelle Belästigung in Form von unerwünschten Berührungen oder körperlicher Annäherung. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz wird als erniedrigend und bedrohlich erlebt – jedoch wenden sich Betroffene kaum an professionelle Unterstützungsstrukturen oder haben keine Kenntnisse über betriebsinterne Beschwerdestellen in Belästigungsfällen (Schröttle et al. 2019). In den Landesbehörden in Baden-Württemberg wurden in den Jahren 2019 bis 2021 insgesamt 230 Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gezählt, jedoch muss auch hier von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen werden (Landtag von Baden-Württemberg 2022).

### 6.1.5 ANTIFEMINISMUS

Um Gewalt gegen und Diskriminierung von Frauen entgegenzustehen, braucht es einen ganzheitlichen Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und Hierarchien auf allen Ebenen. Hier sind es vor allem kommunale Gleichstellungsbeauftragte (siehe hierzu auch Kapitel 3.1.2), Fachberatungsstellen und zivilgesellschaftliche Vereine und Initiativen, die gleichstellungspolitische Anliegen in die Politik tragen und sich für die Teilhabe von Frauen und Mädchen und für den Abbau von Stereotypen und Rollenklischees engagieren.

Die systematische Ablehnung von und Gegnerschaft gegenüber gleichstellungspolitischen und emanzipatorischen Bemühungen tritt als Antifeminismus in Erscheinung. **Antifeminismus** äußert sich z.B. in Form von Abwertung, Anfeindung oder Bedrohung feministischer und gleichstellungspolitischer Akteurinnen und Akteure und ihrer Ziele. Antifeministische Positionen werden insbesondere und auch in Baden-Württemberg durch Akteursgruppen und Parteien am rechten Rand vertreten (Blum 2022). Gleichstellungsbeauftragte in verschiedenen Kommunen in Baden-Württemberg berichten über antifeministische Vorfälle in politischen Gremien und in ihrer täglichen Arbeit. Diese beziehen sich zum einen auf eine Diffamierung von gleichstellungs-

politischen Belangen und Forderungen. Zum anderen werden auch bereits bestehende gleichstellungsrelevante Projekte angegriffen oder die Abschaffung von gleichstellungsbezogenen Programmen und Stellen gefordert. Antifeministische Angriffe treffen Gleichstellungsbeauftragte auch in Form von persönlichen und sexistischen Anfeindungen (Interview LAG 07.06.2023).

Das große Mobilisierungspotenzial antifeministischer Forderungen zeigte sich in Baden-Württemberg 2014 im Kontext der Proteste gegen die Thematisierung sexueller Vielfalt in der Schule. Hier wurde unter der Bezeichnung ‚Demo für Alle‘ gegen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt demonstriert. Dabei werden die heterosexuelle Ehe sowie Geschlechterbinarität mit starken Rollenzuweisungen als Idealbild und alternativlos propagiert. Plurale Lebensformen und geschlechtliche Vielfalt werden abgelehnt (Schmincke 2015). Diese 2014 öffentlichkeitswirksam auf die Bühne tretenden Motive finden sich auch in aktuelleren Zusammenhängen in Baden-Württemberg wieder, bspw. in Mobilisierungsstrategien und Äußerungen im Rahmen der Corona-Proteste. Ein verbindendes Element ist häufig der Bezug auf angebliche Kindeswohlgefährdungen, sei es im Kontext von Bildung oder im Kontext der Corona-Maßnahmen (Blum und Schmid 2021; Schmincke 2015).

Antifeministische Einstellungen haben in den vergangenen Jahren in Deutschland zugenommen. Die Leipziger Autoritarismusstudie zeigt, dass 2022 25 % der Bevölkerung ein geschlossenes antifeministisches Weltbild aufweisen. Diese Einstellungen weisen Zusammenhänge zu autoritären Einstellungen, rechter Ideologie, Sexismus, Antisemitismus sowie Ressentiments gegen soziale Gruppen wie Sinti und Roma auf (Kalkstein et al. 2022). Insbesondere auch aufgrund der Nähe zu Ungleichwertigkeitsideologien muss Antifeminismus als demokratiegefährdend eingestuft werden. Antifeminismus ist zu verstehen als eine „antidemokratische Variante des Konservatismus, der nicht bereit ist, sich mit strukturellen und kulturellen Einschreibungen von Emanzipationsbestrebungen zu „arrangieren““ (Birsl 2023, S. 39). Er wird häufig als Brückenideologie beschrieben, da er in der Lage ist, rechte Akteurinnen und Akteure sowie konservative Milieus zu mobilisieren und für Bündnisse zu gewinnen (Blum 2022; Kalkstein et al. 2022). Hierdurch besteht die Gefahr, dass antidemokratische Haltungen langfristig breitere gesellschaftliche Akzeptanz erlangen.

Antifeminismus stellt insgesamt eine systematische Bedrohung für die Rechte und Freiheiten von Frauen und LSBTIQ-Personen dar und erfordert daher ein entschlossenes Vorgehen auf politischer und zivilgesellschaftlicher Ebene.

## 6.2 MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Seit 2014 gilt für Baden-Württemberg der **Landesaktionsplan gegen Gewalt gegen Frauen**, der Maßnahmen zum Gewaltschutz und zur Prävention von Gewalt gegen Frauen vorsieht (SM BW 2014). Im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Integration und Gesundheit Baden-Württemberg überprüfte eine externe Evaluation (Pooch et al. 2023) die Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg. Der Landesaktionsplan wird auf Basis der Evaluationsergebnisse überarbeitet und in seiner neuen Fassung 2024 veröffentlicht.

Die Polizei in Baden-Württemberg verfügt über ein Gefährdungsmanagement gemäß einer Führungs- und Einsatzanordnung im Falle von Partnerschaftsgewalt und setzt polizeiliche Maßnahmen im Feld Gewalt gegen Frauen um. Jedes regionale Polizeipräsidium verfügt über eine Koordinierungsstelle Häusliche Gewalt. Durch Informationsveranstaltungen ist die Polizei Baden-Württemberg ebenfalls in der Kriminalprävention gegen Gewalt gegen Frauen aktiv. Eine Bürgerbefragung zu Kriminalitätserfahrungen und zum Sicherheitsempfinden in Baden-Württemberg soll unter anderem das Dunkelfeld im Bereich Gewalt gegen Frauen beleuchten. Die erste landesweite Sicherheitsbefragung wurde im Oktober 2023 durchgeführt und soll in einem dreijährigen Turnus

wiederholt werden<sup>25</sup>. Als federführendes Land in der Bund-Länder-Arbeitsgruppe **Bekämpfung von geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten** wird die zeitnahe Umsetzung der zehn erarbeiteten Handlungsempfehlungen in Baden-Württemberg geprüft, um in Zukunft polizeiliche Maßnahmen und präventive Ansätze im Feld Gewalt gegen Frauen weiter zu optimieren.

Durch Förderungen unterstützt die Landesregierung die Arbeit der Frauen- und Kinderschutzhäuser und der Fachberatungsstellen gegen Gewalt gegen Frauen sowie Projekte zum Schutz vor Gewalt und zur Gewaltprävention. In diesem Rahmen werden Interventionsstellen, Frauennotrufe und Beratungsstellen institutionell gefördert. Besonders herauszuheben ist die Förderung des Einsatzes von mobilen Teams der Fachberatungsstellen, die Beratungen insbesondere auch im ländlichen Raum ermöglichen. Die Förderung wurde bereits einmal verlängert und soll in Zukunft in eine Regelfinanzierung übergehen. Weiterhin werden durch die Landesregierung aktuell drei Gewaltambulanzen, angesiedelt an den rechtsmedizinischen Instituten der Universitätskliniken, gefördert, die eine akute Versorgung für Betroffene bereitstellen. Die Landesregierung fördert zudem Second-Stage Projekte, die Frauen beim Auszug aus Frauenschutzhäusern auf ihrem Weg in ein Leben frei von Gewalt unterstützen.

<sup>25</sup> Eine Veröffentlichung der Ergebnisse der Sicherheitsbefragung ist voraussichtlich im Frühjahr 2024 geplant. Die Ergebnisse konnten aus diesem Grund nicht in die vorliegende Analyse einfließen.

Dabei werden in den Förderungen auch spezifische Risikogruppen berücksichtigt. So wird der Ausbau von Beratungsstellen für Betroffene von Zwangsverheiratung und zum Schutz vor Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung sowie eine zentrale Anlaufstelle für von FGM/C Betroffene gefördert. Die Förderungen umfassen weiterhin Modellprojekte wie bspw. **EmpowerGirls – Prävention bei Gewalt gegen Mädchen und Frauen mit Behinderung**, die sich speziell an Frauen und Mädchen mit Behinderung zur Prävention und zum Schutz vor Gewalt richten. Zudem werden mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus landesweit elf Projekte und Maßnahmen zur beruflichen (Re-)Integration von Menschen mit Gewalterfahrung oder in der Prostitution gefördert. Diese Förderlinie schließt an vergangene Förderungen zur beruflichen Integration im Rahmen der Corona-Soforthilfen aus ESF-Mitteln an.

Im Rahmen des Beitritts zum bundesweiten Bündnis **Gemeinsam gegen Sexismus** setzt sich die Landesregierung gegen sexuelle Belästigung und Sexismus ein. Durch die Förderung des Handlungskonzeptes **Sicheres Nachtleben**, das Maßnahmen und Schulungen von Mitarbeitenden im Bereich des Nachtlebens zur Sicherheit und Gewaltprävention umsetzt, wird insbesondere Sexismus in der Öffentlichkeit in den Blick genommen. Mit der Fachstelle **mobirex** im Demokratiezentrum Baden-Württemberg fördert die

Landesregierung einen Träger, der Informationen, Bildungsformate und Analysen zum Thema Antifeminismus bereitstellt.

Als Arbeitgeberin tritt die Landesregierung sexueller Belästigung in den eigenen Ministerien entgegen. So wurden bereits im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, im Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen, im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, im Ministerium der Justiz und für Migration sowie im Staatsministerium, Ministerium für Finanzen, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Vereinbarungen zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entwickelt und beschlossen. In den nicht genannten Ministerien ist eine solche Dienstvereinbarung bereits in Umsetzung.

Zudem wurde in folgenden Ministerien eine Vertrauensanwältin für Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz eingesetzt: Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Ministerium für Finanzen und dem Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen. Auch in weiteren Ministerien



ist der Einsatz einer Vertrauensanwältin bereits in Planung bzw. Umsetzung. Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der allgemeinen Innenverwaltung der jeweiligen Ministerien und der Polizei Baden-Württemberg.

### 6.3 ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Gewalt gegen Frauen und Mädchen und geschlechtsspezifische Diskriminierung sind in Baden-Württemberg alltäglich. Die konsequente Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt ist eine grundlegende Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter.

Die Istanbul-Konvention gibt umfassende strategische Maßnahmen zur Bekämpfung und zum Schutz von Frauen vor Gewalt vor. Diese umfassen die Rechtsprechung, Präventionsmaßnahmen, die Unterstützung von Betroffenen, die Ausgestaltung des professionellen Hilfesystems und vieles mehr. Das Evaluierungsverfahren der Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg ist ein wichtiger Schritt zur Weiterentwicklung der Maßnahmen der baden-württembergischen Landesregierung. Das Anknüpfen daran ist naheliegend und geboten und bedeutet als Perspektive, die **Weiterentwicklung der politischen Maßnahmen auf Basis der Empfehlungen und Handlungsbedarfe des Evaluierungsverfahrens zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg** voranzutreiben.

Mit Bezug auf die in diesem Kapitel aufgezeigten Problemlagen können u.a. die folgenden Maßnahmen helfen, Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen:

- **Ausbau des Hilfesystems** mit besonderer Berücksichtigung regionaler Leerstellen sowie finanzielle Vereinheitlichung und Verstetigung der professionellen Arbeit im Feld geschlechtsspezifischer Gewalt und die einzelfallunabhängige Finanzierung von Aufenthalten in Frauenschutzhäusern für Betroffene
- Einrichtung einer zentralen **Koordinierungsstelle auf Landesebene**, die Maßnahmen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention koordiniert und erfasst und die Zuständigkeiten bündelt
- **Verbesserung der Datenlage im Feld geschlechtsspezifischer Gewalt** durch eine kontinuierliche und zentrale Datenerfassung zum Zustand des professionellen Hilfesystems und der Betroffenenzahlen sowie regelmäßige Dunkelfeldstudien zur Prävalenz geschlechtsspezifischer Gewalt in Baden-Württemberg
- Förderung der **Fortbildung und Sensibilisierung von Berufsgruppen mit Bezug zu vulnerablen Risikogruppen** im Themenfeld geschlechtsspezifischer Gewalt, z.B. in sozialen Diensten, Einrichtungen der Behindertenhilfe oder Geflüchtetenunterkünften
- In Anlehnung an bestehende Sensibilisierungsmaßnahmen im Themenfeld Gewalt (siehe Kapitel 6.2) gesamtgesellschaftliche **Sensibilisierung zu den Themen Sexismus und sexuelle Belästigung**, um ein Problembewusstsein zu schaffen, z.B. durch Ausbau von Bildungsarbeit in Schulen, in der Erwachsenenbildung oder öffentlichkeitswirksame Kampagnen
- Entwicklung und Umsetzung von **Vereinbarungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in allen Landesministerien** und nachgeordneten Behörden
- **Sensibilisierung von politischen Akteurinnen und Akteuren zum Thema Antifeminismus sowie Stärkung von Gleichstellungsbeauftragten** auf kommunaler Ebene im Umgang mit antifeministischen Angriffen, z.B. durch Förderung von Fortbildungen und Workshops



# 7

## Leben und Vielfalt in der Stadt und im ländlichen Raum

### 7.1 ANALYSE

In Baden-Württemberg leben 11,1 Millionen Menschen, die eine Vielfalt an Lebensformen und Lebensrealitäten repräsentieren. Bemühungen zur Gleichstellung der Geschlechter müssen die verschiedenen Lebenswelten und die daraus resultierenden Bedarfe und Anliegen berücksichtigen. So sind bspw. Frauen, die im ländlichen Raum leben, mit anderen gleichstellungsrelevanten Bedingungen konfrontiert als Frauen, die in den städtischen Ballungszentren leben. Personen, die mehrfacher Diskriminierung und Benachteiligung, bspw. aufgrund von Herkunft, Behinderung und Geschlecht, ausgesetzt sind, erleben spezifische Herausforderungen und Barrieren.

Ein wichtiges Konzept mit Blick auf die Vielfalt von Lebensrealitäten und das Erleben von Mehrfachdiskriminierung ist das der **Intersektionalität** von

sozialen Ungleichheiten. Dies bedeutet, den Blick zu richten auf die Überschneidungen und Wechselwirkungen von Geschlecht mit z.B. sozialer Herkunft, Migrationsgeschichte, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung. Soziale Identitäten und die damit in Verbindung stehenden Ungleichheiten in ihren intersektionalen Wechselwirkungen wahrzunehmen, bedeutet ihre Komplexität anzuerkennen und aus gleichstellungssensibler Perspektive die Vielfalt von Menschen und ihrer Bedarfe in den Blick zu nehmen. Dieses Kapitel beginnt mit der Erläuterung von Gleichstellungsherausforderungen im ländlichen Raum und den Zusammenhängen von Infrastruktur und Gleichstellung. Darüber hinaus werden die gleichstellungspolitischen Belange älterer Frauen, von Frauen mit Behinderung, Frauen mit Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung, Alleinerziehenden sowie LSBTIQ-Personen beleuchtet.

### 7.1.1 FRAUEN IM LÄNDLICHEN RAUM

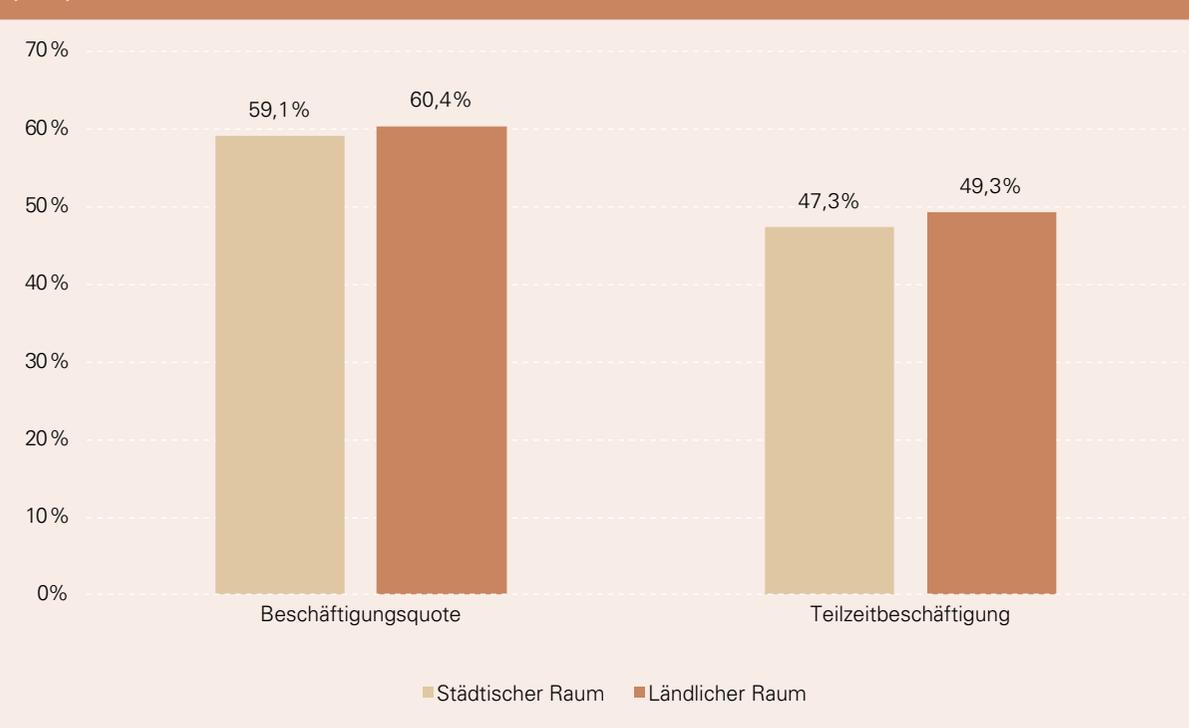
Baden-Württemberg ist neben den städtischen Zentren, wie z.B. Stuttgart, Karlsruhe oder Freiburg, als Flächenland durch die ländlichen Regionen des Landes geprägt. Mit einer geringeren Bevölkerungsdichte, vielen landwirtschaftlich genutzten Flächen und anderen infrastrukturellen Gegebenheiten weist der ländliche Raum andere Bedingungen auf als die städtischen Ballungszentren. Diese wirken sich auch auf gleichstellungsrelevante Themen, wie bspw. Fragen der Vereinbarkeit, aus. Die Gleichstellungsarbeit im ländlichen Raum ist durch die regionalen Besonderheiten geprägt und bringt möglicherweise spezifische Herausforderungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter mit sich (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen 2019). Viele gleichstellungspolitische Problemlagen, die in dieser Analyse bereits

aufgegriffen wurden, verschärfen sich in Baden-Württemberg im ländlichen Raum. Dies zeigt sich bspw. in der schlechteren Versorgungslage für gewaltbetroffene Frauen abseits der städtischen Ballungszentren (siehe hierzu Kapitel 6.1.3).

In der Ausgestaltung der **Erwerbssituation von Frauen und Männern** zeigen sich im ländlichen Raum einige spezifische Merkmale. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen im ländlichen Raum in Baden-Württemberg unterscheidet sich im Vergleich zum urbanen Raum zunächst kaum, wie Abbildung 21 zeigt.

2020 beträgt die Beschäftigungsquote von Frauen im ländlichen Raum 60,4 % im Vergleich zu 59,1 % in den städtischen Regionen. Der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen auf dem Land ist dagegen größer: Hier arbeiten 49,3 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, während der Anteil im städtischen Raum bei 47,3 % liegt (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023). Die große Diskrepanz zwischen häufiger Teilzeitarbeit von Frauen und hohem Vollzeitanteil der Männer ist im ländlichen Raum in Baden-Württemberg damit verschärft ausgeprägt. Dies hat Auswirkungen auf die Lohndifferenz und die damit zusammenhängenden Einkommensverhältnisse von Frauen und Männern über den gesamten Lebensverlauf hinweg (siehe Kapitel 5.1.3). In ländlichen Regionen ist das Angebot an unterschiedlichen Berufszweigen,

Abbildung 21: Erwerbsbeteiligungs- und Teilzeitquote ländlich und städtisch lebender Frauen in Baden-Württemberg (2020)

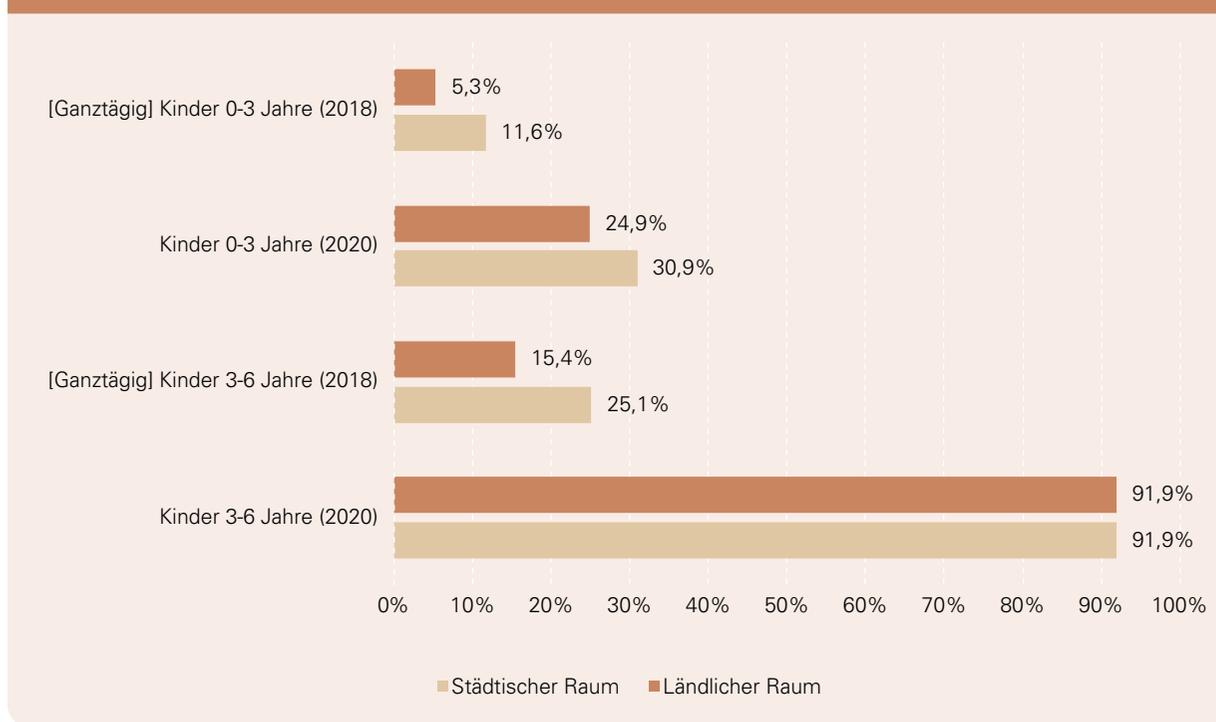


Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023

Branchen und qualifizierten Arbeitsplätzen in Wohnortnähe in der Regel begrenzt. Oftmals müssen längere Pendelwege in Kauf genommen werden, besonders um qualifizierte Arbeit wahrzunehmen. Dies ist nicht immer möglich und wird insbesondere dann zur Herausforderung, wenn Sorgeverantwortung eine Rolle spielt (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen 2019).

Eine Studie des Landfrauenverbandes (Busch 2013) stellt in diesem Zusammenhang fest: Frauen mit Sorgeverantwortung passen ihre Erwerbssituation in einem stärkeren Maße an die familiäre Situation an, als dies Männer tun. Während Vereinbarkeitsoptionen und die familiären Rahmenbedingungen die Erwerbsentscheidungen von Frauen im ländlichen Raum maßgeblich beeinflussen, spielen Faktoren wie die Qualität

Abbildung 22: Betreuungsquote von Kindern in Kindertageseinrichtungen im ländlichen und städtischen Raum in Baden-Württemberg (2018 und 2020)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023

der Arbeitsbedingungen oder die Entlohnung eine geringere Rolle. Die Gegebenheiten des Kinderbetreuungsangebots können je nach Kommune sehr unterschiedlich ausfallen. Häufig sind jedoch insbesondere in sehr ländlichen Gegenden lange Fahrtwege zu Betreuungseinrichtungen zu bestreiten, und die ganztägige **Kinderbetreuung** ist im ländlichen Raum häufig noch weniger institutionalisiert als in urbanen Gegenden.

Wie Abbildung 22 zeigt, fallen die Betreuungsquoten von Kindern in Kindertageseinrichtungen im Stadt-Land-Vergleich je nach Altersgruppe und Form der Betreuung unterschiedlich aus. Kinder im Vorschulalter von drei bis sechs Jahren werden 2020 in Baden-Württemberg sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum zu 91,9 % in Kindertageseinrichtungen betreut. Deutliche Unterschiede zeigen

sich jedoch bei der Ganztagsbetreuung. Während im ländlichen Raum 2018 nur 15,4 % der Kinder im Vorschulalter ganztags in einer Kindertageseinrichtung betreut werden, sind es in den Städten 25,1 %. Die Betreuungsquote von Kleinkindern unter drei Jahren fällt im ländlichen Raum bereits generell geringer aus (24,9 % vs. 30,9 %). Die Differenz verstärkt sich noch etwas in der Ganztagsbetreuung von Kindern unter drei Jahren, hier werden nur 5,3 % der Kleinkinder ganztags in einer Kindertageseinrichtung betreut, während es im städtischen Raum 11,6 % sind (Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2023). Die geringen Betreuungsquoten von unter Dreijährigen im ländlichen Raum in Baden-Württemberg fallen insbesondere im Vergleich zu den großen Städten auf: Hier lagen die Betreuungsquoten 2022 in Heidelberg (47,0 %), Freiburg (46,5 %), Karlsruhe (39,4 %) und Stuttgart (38,8 %) teilweise weit über 35 % (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022g). Eine große Bedeutung für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit spielen im ländlichen Raum private Netzwerke, häufig Großeltern, die die Kinderbetreuung ganztags oder in den Randzeiten der institutionalisierten Betreuungseinrichtungen übernehmen (Busch 2013).

Frauen in den ländlichen Regionen sind in ihrer Erwerbslaufbahn sowohl von den Arbeitsmarktstrukturen als auch den Betreuungsstrukturen vor

Ort stark abhängig. Die Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen und die Erreichbarkeit von Arbeitsplatz und Betreuungseinrichtung entscheiden häufig über die Ausgestaltung ihrer Berufstätigkeit (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen 2019). Obwohl viele Mütter im ländlichen Raum nach unterschiedlich langen Zeitspannen wieder in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückkehren, sind die Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie oft länger und gelegentlich geprägt von Phasen geringfügiger Beschäftigung (Busch 2013). Die Erwerbssituation von Frauen im ländlichen Raum steht so verschiedenen gelagerten Unsicherheiten gegenüber, die eng mit Fragen der Infrastruktur, Daseinsvorsorge und Mobilität verknüpft sind. Neue Erwerbchancen für Frauen im ländlichen Raum bieten sich durch die Digitalisierung von Arbeit an, sofern die digitale Infrastruktur dafür gegeben ist. Dies kann zudem mit einer Flexibilisierung und besseren Vereinbarkeitsoptionen einhergehen. Bislang werden modernere Technologien im Rahmen der Erwerbsarbeit von Frauen in ländlichen Regionen jedoch nur wenig genutzt (Fahning et al. 2018).

Im ländlichen Raum dominiert – wie auch gesamtgesellschaftlich – die **geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie**, die die Sorgearbeit als weibliche Verantwortung festschreibt. Diese

Zuschreibungen werden zum einen durch die infrastrukturellen Gegebenheiten auf dem Land verfestigt. Zum anderen wirken Rollenvorstellungen, soziale Normen und der soziale Druck, diesen zu entsprechen, im ländlichen Raum möglicherweise stärker. Die Zuständigkeit von Frauen für Haushaltstätigkeiten, die Kinderversorgung und die Pflege von Angehörigen bleibt häufig unhinterfragt (Busch 2013; Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen 2019). Der Gender Care Gap, der die Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit misst, verdeutlicht, was dies für den Alltag von Frauen und Männern bedeutet. Liegt der Gender Care Gap in deutschen Großstädten bei 43,8 %, wird die Verteilung noch ungleicher, je ländlicher die Region ist. In dünn besiedelten Kreisen wenden Frauen täglich durchschnittlich 4:22 Stunden für unbezahlte Sorgearbeit und damit 58,8 % mehr Zeit auf als Männer (BMFSFJ 2020).

In einer besonderen Situation sind **Frauen, die in landwirtschaftlichen Betrieben** arbeiten. In diesem Arbeitsfeld sind die geschlechtsbezogenen Ungleichheiten besonders groß. In Deutschland wurden 2020 fast 90 % der landwirtschaftlichen Betriebe von Männern geleitet. Die Vererbung und die Festlegung der Hofnachfolge ist weiterhin männlich geprägt: In nur 18 % der Fälle ist für die Hofnachfolge eine Frau vorgesehen. Dabei arbeiten viele Frauen

in (familiären) landwirtschaftlichen Betrieben mit. 72 % der Frauen übernehmen zentrale Aufgaben in der Unternehmensführung, jedoch sind nur 11 % in einer betrieblichen Leitungsposition (Pieper et al. 2023). In Baden-Württemberg waren im Jahr 2020 37 % der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben weiblich. Höher ist die Quote bei den Saison-Arbeitskräften, hier waren 43 % weiblich (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2021).

Ein Grund für diese Ungleichheiten sind die traditionellen Rollenbilder im ländlichen Raum und in der Landwirtschaft, die die Hauptverantwortung für Erwerbsarbeit Männern zusprechen, während Frauen, neben der Mitarbeit im Betrieb, die Zuständigkeit für die Haus- und Sorgearbeit zukommt. So beschreiben viele Frauen, die in der Landwirtschaft tätig sind, die Doppelbelastung von Erwerbs- und Sorgearbeit als besondere Herausforderung. Die Ungleichheiten führen so zu einer erhöhten Belastung von Frauen in der Landwirtschaft, zu Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen und können eine schlechtere Absicherung der Frauen im Alter zur Folge haben (Pieper et al. 2023). In einer Befragung von Frauen in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg bestätigen sich diese Verhältnisse: Die Hauptverantwortung für die Haushalts- und Sorgearbeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige liegt bei den Frauen und führt zu einer zeitlichen Belastung. Viele Frauen,

die Care-Arbeit leisten und in den landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten, sehen sich gezwungen, ihre erlernten Berufe zurückzustellen. Dabei sind insbesondere die jüngeren befragten Frauen gut ausgebildet: 33 % der unter 30-Jährigen verfügen über einen Hochschulabschluss. 69 % der Befragten geben an, regelmäßig an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen (Schanz et al. 2018).

Verwirklichungschancen im ländlichen Raum sind aufgrund der geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen und je nach Zugängen zu Betreuungsstrukturen und Arbeitsmarkt ungleich verteilt. Infrastrukturelle Bedingungen und die Gleichstellung der Geschlechter stehen somit in Verbindung zueinander.

### 7.1.2 GESCHLECHTERGERECHTE INFRASTRUKTUR UND MOBILITÄT

Die Infrastruktur umfasst die öffentliche Grundversorgung, Wege und Verkehr, öffentliche und soziale Orte und Einrichtungen, wie die der Gesundheitsversorgung und Kinderbetreuung, oder digitale Infrastrukturen. Eine nachhaltige und gut entwickelte Infrastruktur ist entscheidend für das gesellschaftliche Wohlergehen und Zusammenleben. Dabei ist die Ausgestaltung von Infrastrukturen nicht neutral – sie prägt Zugänge, Teilhabe- und Verwirklichungschancen im Alltag von verschiedenen gesellschaft-

lichen Gruppen auf unterschiedliche Art und Weise. So beeinflussen Einschränkungen im Zugang zu Mobilität viele Lebensbereiche, z.B. den Zugang zu Bildungschancen, zur Gesundheitsversorgung oder sozialen Kontakten und zur Freizeitgestaltung (Saleth et al. 2021b).

Frauen und Männer weisen im Durchschnitt ein unterschiedliches **Mobilitätsverhalten** auf. Das bezieht sich einerseits auf die genutzten Fahrzeuge im Individualverkehr, wie eine Auswertung auf der Grundlage von Zahlen des Kraftfahrtbundesamtes zeigt: Über eine Fahrerlaubnis für PKW verfügen im Jahr 2021 etwa gleich viele Frauen und Männer. Bei den Fahrerlaubnissen für Motorräder z.B. beträgt der Männeranteil dagegen 71 % (Janson 2022). Auch beim Unfallrisiko zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Sowohl in Baden-Württemberg als auch in Deutschland insgesamt werden Männer bei Straßenunfällen deutlich häufiger schwer oder tödlich verletzt als Frauen. Männer sind insgesamt häufiger Hauptverursacher von Unfällen als Frauen. Beim alkoholisierten Fahren oder Fahren mit unangepasster Geschwindigkeit als Unfallursache sind Männer ebenfalls deutlich in der Überzahl (Statistisches Bundesamt 2022b).

Während die Bürgerinnen und Bürger in Baden-Württemberg durchschnittlich eine Strecke von

40,1 km am Tag zurücklegen, sind es in der Gruppe der Frauen in Baden-Württemberg im Durchschnitt 35,4 km am Tag. Für Alleinerziehende und Personen, die ausschließlich familiäre Care-Arbeit leisten, ist die durchschnittlich zurückgelegte Tagesstrecke noch geringer (Saleth et al. 2021b). Die Mobilitätsmuster von Frauen und Männern stehen in engem Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen und der Arbeitsteilung. Während Männer im Durchschnitt längere Wege zurücklegen, handelt es sich dabei zu einem großen Teil um den Arbeitsweg und dienstliche Wege. Männer sind insgesamt mobiler als Frauen und nutzen häufiger das Auto. Frauen legen insgesamt eine geringere Strecke zurück, verbinden Wege aber für unterschiedliche Zwecke. Neben dem Arbeitsweg sind die Wege vor allem durch Care-Tätigkeiten geprägt. So legen Frauen deutlich häufiger Strecken zum Einkaufen und für Erledigungen sowie Begleitwege, z.B. der Kinder zur Kita, zurück (Nobis und Kuhnimhof 2018). Bei 20,4 % der Wege von Müttern in Baden-Württemberg handelt es sich um Begleitwege, während Väter lediglich 7,4 % der Wege für Begleitung verwenden (Escher 2021). Daraus ergeben sich unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse von Frauen und Männern, z.B. unterschiedliche Tageszeiten, zu denen Verkehrsmittel genutzt werden, oder komplexe Wegeanforderungen, um Versorgungstätigkeiten mittels öffentlichem Nahverkehr miteinander zu verbinden.

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede werden in der Verkehrs- und Stadtplanung jedoch häufig nicht berücksichtigt (Koska 2020). Dazu kommt: Das stärkere Unsicherheitsgefühl von Frauen gegenüber Männern im öffentlichen Raum (siehe auch Kapitel 6.1.4) bezieht sich auch auf den öffentlichen Personennahverkehr, besonders nachts: Eine bundesweite Studie zeigt, dass 52 % der Frauen nachts den ÖPNV meiden, um sich vor Kriminalität zu schützen, bezogen auf die gesamte Bevölkerung ist dies bei 37 % der Befragten der Fall (Birkel et al. 2022).

Sichere und gut ausgebaute Zugänge zu Mobilität können Teilhabemöglichkeiten schaffen. So wirkt sich ein gut ausgebauter ÖPNV auf die Verwirklichungschancen von Frauen im ländlichen Raum aus und birgt Teilhabechancen für ältere Frauen, die besonders häufig von Einsamkeit betroffen sind, wie eine der interviewten Expertinnen betont (Interview LAG 07.06.2023). Auch die Ausgestaltung von Städten und Gemeinden und des öffentlichen Raums hat eine Geschlechterdimension. Ob sich z.B. öffentlich zugängliche Sportstätten hauptsächlich an den Bedürfnissen von Jungen oder auch an denen von Mädchen orientieren, macht einen Unterschied, darauf weist ebenfalls eine der befragten Expertinnen hin (Interview LAG 07.06.2023). In den Planungen von Städtebaumaßnahmen und Verkehrsströmen werden jedoch die Auswirkungen auf geschlechtsspezifische

Nutzungs- und Teilhabechancen häufig nicht erkannt (Hofmeister 2018). Infrastrukturmaßnahmen orientieren sich (zumindest implizit) an dem Ideal des männlichen Vollzeiterwerbstätigen im mittleren Alter ohne Sorgeverantwortungen. Man spricht hier von Androzentrismus – der unhinterfragten Orientierung und Setzung der männlichen Perspektive als Norm (Koska 2020). Hier braucht es weiterführende Analysen und die Erhebung von Daten zu geschlechtsspezifischem Nutzungsverhalten und Anforderungen an die Gestaltung von Infrastrukturen und öffentlichen Räumen.

Die Ausgestaltung von Infrastrukturen und Mobilitätswegen ist dabei eng mit Fragen von Klimaschutz und Nachhaltigkeit verknüpft. Männer weisen bspw. aufgrund ihres Mobilitätsverhaltens durchschnittlich einen höheren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck auf als Frauen, da sie häufiger und für längere Strecken ein Auto nutzen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Ungleichheiten in der Mobilitätsnutzung und die Orientierung am männlichen Verkehrsnutzer haben auch Auswirkungen auf Klimagerechtigkeit. Eine Verkehrs- und Stadtplanung muss die geschlechtsspezifischen Mobilitätsmuster berücksichtigen, die androzentrische Perspektive in den Institutionen und bei Entscheidungsträgerinnen und -trägern hinterfragen und Nachhaltigkeit und Geschlechtergerechtigkeit zusammendenken (Alber et al. 2018).

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Zugang zu Infrastruktur zeigen sich auch auf Ebene der Gesundheitsversorgung. Dies betrifft vor allem den prekären Zugang zu Gesundheitsmaßnahmen reproduktiver Gesundheit. Die Geburtskliniken in Baden-Württemberg haben teilweise Schwierigkeiten, benötigte Stellen in der **Geburtshilfe** zu besetzen. So berichten 2017 54 % der Geburtskliniken in Baden-Württemberg, die an einer Befragung durch die Universität Heidelberg im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales und Integration teilnahmen, von Problemen, Stellen von Hebammen, von Fachärztinnen und Fachärzten (44 %) sowie Ärztinnen und Ärzten in Weiterbildung (36 %) zu besetzen. Dabei haben einzelne Regionen in Baden-Württemberg größere Probleme, Stellen zu besetzen, und Stellen blieben teilweise unbesetzt (Kohler und Bärnighausen 2018).

Viele Hebammen in Baden-Württemberg berichten von einer größeren Nachfrage an Hebammenleistungen, als sie anbieten können (Tscheulin und Geppert-Orthofer 2016). Hebammen, die in Geburtskliniken tätig sind, müssen häufig mehrere Geburten gleichzeitig betreuen. Der Zugang zur Versorgung vor und nach der Geburt für Schwangere ist erschwert. So geben in einer Befragung von Müttern in Baden-Württemberg 2017 44 % der Befragten an, nur mit Schwierigkeiten eine Hebamme für die Betreuung vor der Geburt gefunden zu haben. Für Frauen mit



© stock.adobe.com / Monkey Business

geringen Deutschkenntnissen oder einem niedrigen Schulabschluss ist der Zugang zur Hebammenversorgung noch schwieriger (Kohler und Bärnighausen 2018).

Weiterhin zeigt sich eine schwierige Versorgungslage beim **Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen**. In Deutschland geht die Anzahl der Fachärztinnen und -ärzte, die Schwangerschaftsabbrüche durchführen,

immer weiter zurück. Dies führt zu regionalen Versorgungsengpässen. Personen, die einen Schwangerschaftsabbruch durchführen lassen möchten, müssen teilweise weite Fahrtwege auf sich nehmen, die mit weiteren Hürden und Kosten in Verbindung stehen (Maeffert und Tennhardt 2023). Versorgungsengpässe gibt es auch in Regionen Baden-Württembergs. In vielen ländlichen Regionen findet sich nur eine

Einrichtung, in der Abbrüche durchgeführt werden. Geht die Ärztin oder der Arzt in den Ruhestand, ist der Zugang zu einem Abbruch nicht mehr gesichert, wie eine der interviewten Expertinnen berichtet (Interview LAG 07.06.2023).

Geschlecht spielt in der Ausgestaltung von **Gesundheitsversorgung, Gesundheitsförderung und Prävention** noch immer eine nachgelagerte Rolle. Lange Zeit galt der männliche Patient als Norm, mit der Folge, dass sich Krankheitsbilder und Medikamente auf Männer bezogen. Ein Gender Bias in der medizinischen Versorgung führt so z.B. dazu, dass Krankheiten bei Frauen seltener erkannt werden. Zugleich erfahren Männer Benachteiligung bei Krankheitsbildern, die eher Frauen zugeschrieben werden. Bei Männern wird z.B. seltener eine Depression diagnostiziert, da die Symptome eher „weiblich“ konnotiert sind (Thomas und Kautzky-Willer 2015). Dabei sind Männer deutlich häufiger suizidgefährdet als Frauen – auch in Baden-Württemberg (Arnold et al. 2015). Eine geschlechtersensible Medizin nimmt geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Krankheitsverläufen und das Gesundheitsverhalten der Geschlechter in den Blick. Geschlechtersensibles Wissen muss in der medizinischen Versorgung, Beratung sowie Gesundheitsförderung und Prävention implementiert werden, um eine umfassende Versorgung für alle zu gewährleisten (Thomas und Kautzky-Willer 2015).

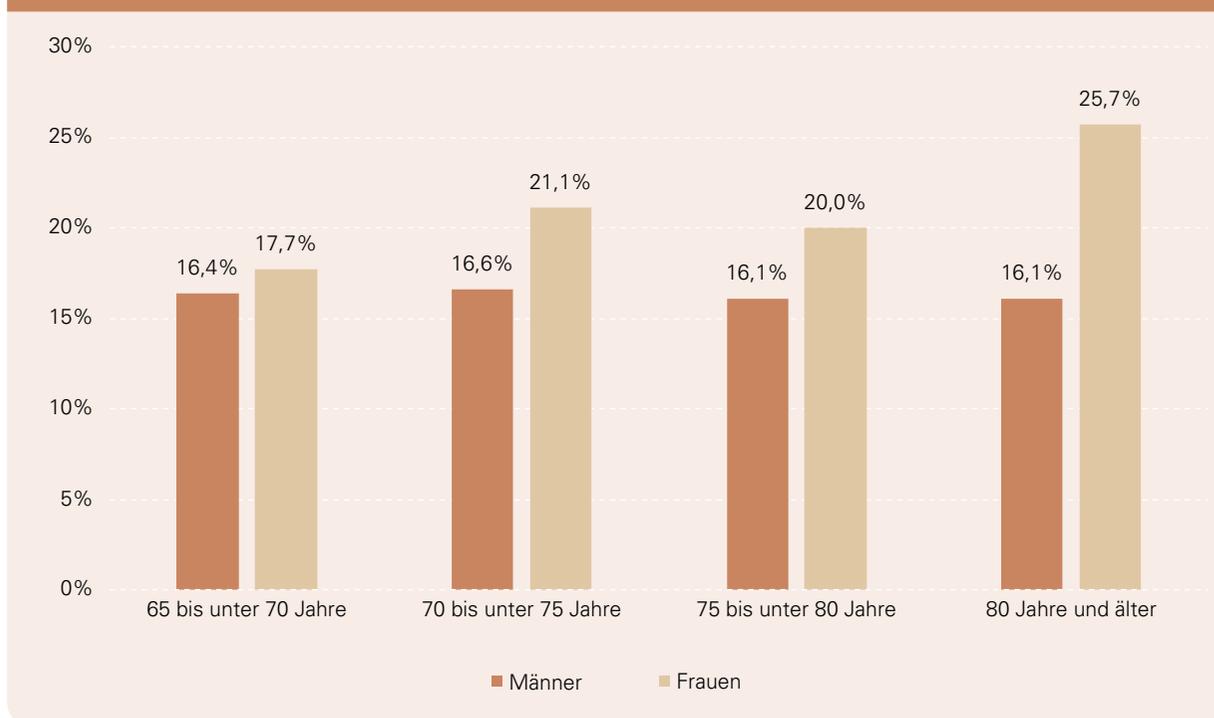
Auf der Bundesebene wird bereits daran gearbeitet, das Wissen um den gesundheitlichen Einfluss von Geschlecht und anderen sozialen Kategorien in der ärztlichen Ausbildung zu etablieren.<sup>26</sup>

### 7.1.3 FRAUEN IM ALTER

2021 waren über 1,2 Millionen Frauen und 1 Millionen Männer in Baden-Württemberg älter als 65 Jahre. In der Altersgruppe der über 85-Jährigen waren knapp 60 % weiblich (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022d). Dies hat unter anderem mit der höheren Lebenserwartung von Frauen gegenüber Männern zu tun. In Baden-Württemberg haben Frauen eine durchschnittliche Lebenserwartung von 84,1 Jahren, während Männer ein erwartetes Lebensalter von 79,7 Jahren aufweisen (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a).

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zeigen sich in allen Lebensphasen – so auch im Alter. Die Folgen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit wirken sich langfristig auf die Lebenssituation im Alter aus, wie Abbildung 23 zur **Armutsgefährdungsquote** zeigt. Durch Unterbrechungen im Erwerbsverlauf, häufigere Teilzeitarbeit und niedrigere Löhne weisen Frauen durchschnittlich geringere Rentenbezüge und so häufig auch im Alter ein niedrigeres Einkommen auf als Männer (Auth und Leitner 2019).

Abbildung 23: Armutsgefährdungsquoten älterer Menschen nach Altersgruppen und Geschlecht in Baden-Württemberg (2021)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an FaFo Baden-Württemberg 2023

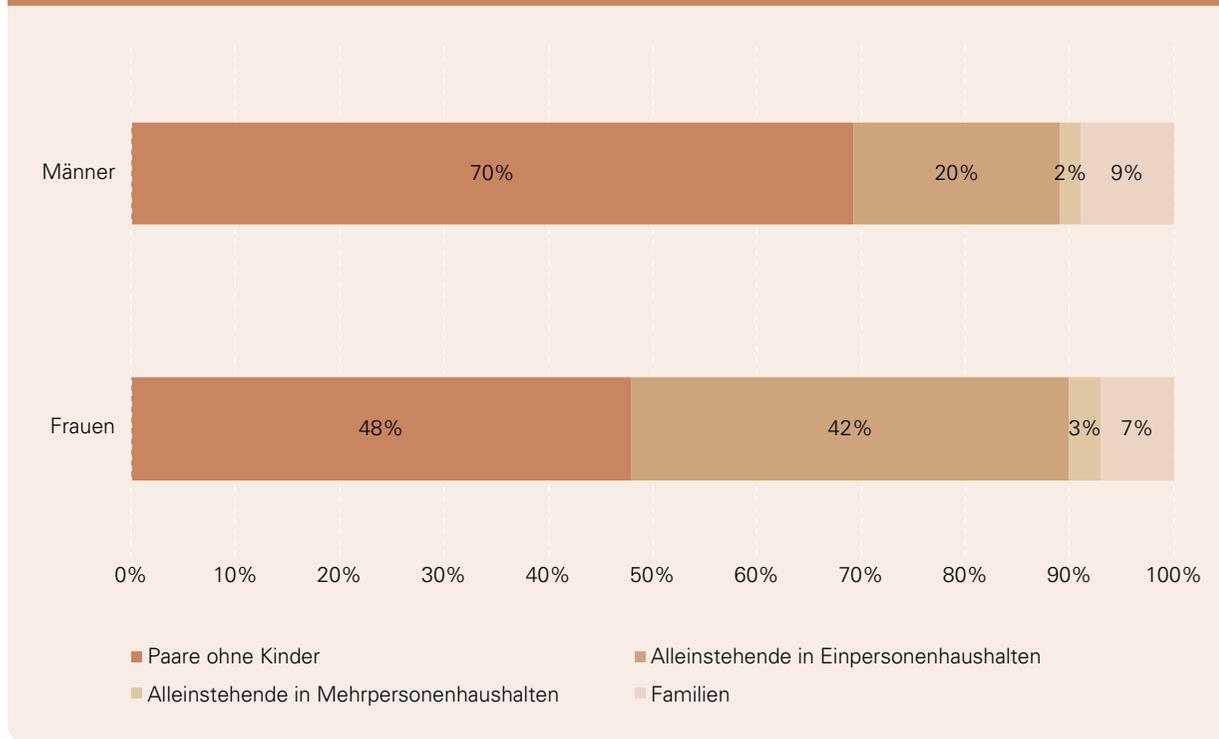
Frauen sind im Alter häufiger armutsgefährdet<sup>27</sup>: In der Altersgruppe der 70 bis unter 75-Jährigen liegt die Armutsgefährdungsquote der Männer im Jahr 2021 bei 16,6 % gegenüber 21,1 % bei den Frauen. Bei den über 80-Jährigen beträgt sie 25,7 % bei den Frauen, bei den Männern sind es 16,1 %. Während die Armutsgefährdungsquote bei Männern bei etwa 16 % im Alter verbleibt, steigt die Betroffenheit von

Altersarmut mit dem Lebensalter der Frauen an. In der Altersgruppe ab 80 Jahren sind ein Viertel der Frauen in Baden-Württemberg von Altersarmut bedroht (FaFo Baden-Württemberg 2023). Diese geschlechtsspezifische Ungleichheit ist eng mit der **Lebensform von Frauen und Männern im Alter** verknüpft. 43,2 % der Frauen in Baden-Württemberg, die 2022 älter als 65 Jahre waren, lebten in Einpersonenhaushalten,

<sup>26</sup> Siehe hierzu den Referentenentwurf zur Neuregelung der ärztlichen Ausbildung, online unter [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/Gesetze\\_und\\_Verordnungen/GuV/A/Referentenentwurf\\_AEApprO.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/A/Referentenentwurf_AEApprO.pdf), letzter Zugriff: 06.12.2023.

<sup>27</sup> Als armutsgefährdet gilt eine Person, wenn ihr Einkommen (Nettoäquivalenzeinkommen) weniger als 60 % des mittleren Einkommens (Medianeinkommen) beträgt ([https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrdung/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrdung/_inhalt.html), letzter Zugriff: 06.12.2023).

Abbildung 24: Lebensformen von Menschen ab 65 Jahren nach Geschlecht in Baden-Württemberg (2021)



Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022d

während lediglich 20,6 % der Männer allein lebten (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a).

Abbildung 24 verdeutlicht, dass die Lebensformen von Frauen und Männern in Baden-Württemberg im Alter bedeutende Unterschiede aufweisen. 70 % der Männer, aber nur 48 % der Frauen über 65 Jahre lebten im Jahr 2021 in einem Haushalt mit ihrer

Partnerin oder ihrem Partner. Diese Unterschiede vergrößern sich mit zunehmendem Alter. In der Altersgruppe der über 85-Jährigen lebten 60 % der Männer in einem Haushalt innerhalb der Partnerschaft und 32 % waren alleinstehend. Frauen lebten hingegen zu 69 % und damit doppelt so häufig in einem Einpersonenhaushalt. Der Anteil von Frauen, die in einer Partnerschaft lebten, liegt nur bei 19 %.

Insbesondere Einpersonenhaushalte von älteren Menschen sind dabei von einer prekären Lage betroffen. Etwa die Hälfte aller Einpersonenhaushalte verfügten im Jahr 2021 über weniger als 1.500 € Haushaltsnettoeinkommen im Monat (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022d).

Frauen leben im Alter deutlich häufiger allein und sind häufiger von Altersarmut betroffen. Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen sind diese häufiger verwitwet als Männer (ebd.). Diese Umstände haben Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit älterer Frauen. Im hohen Alter sind Frauen häufiger sozial isoliert und das Einsamkeitsrisiko von Frauen steigt mit dem Alter deutlich an. Weiterhin haben sie ein höheres Risiko, an Depressionen zu erkranken, und sind seltener ehrenamtlich engagiert als Männer (BMFSFJ 2019).

Frauen sind in ihrer funktionalen Gesundheit im Alter häufiger eingeschränkt als Männer. Dieser Unterschied nimmt mit steigendem Alter weiter zu (ebd.). Unter den pflegebedürftigen Personen in Baden-Württemberg waren im Jahr 2021 61,6 % weiblich. Frauen beziehen häufiger als Männer (18,9 % vs. 13,9 %) Leistungen der vollstationären Pflege. Hingegen werden Männer häufiger zu Hause betreut: 60,5 % der Männer und 49,8 % der pflegebedürftigen Frauen bezogen Pflegegeld und wurden auf dieser

Grundlage von Angehörigen gepflegt. Auch hier spielt die höhere Lebenserwartung der Frauen eine maßgebliche Rolle: Während Frauen häufiger die Pflege ihrer Partner übernehmen, erreichen sie später mit höherer Wahrscheinlichkeit ein pflegeintensiveres Alter und nehmen als Alleinstehende fremde Hilfe in Anspruch (FaFo Baden-Württemberg 2023). Frauen übernehmen so auch im Alter häufiger Sorgearbeit als Männer: Sie sind sowohl häufiger in die Pflege und Unterstützung von Angehörigen sowie in die Betreuung von Enkelkindern involviert (BMFSFJ 2019).

#### 7.1.4 FRAUEN MIT BEHINDERUNG

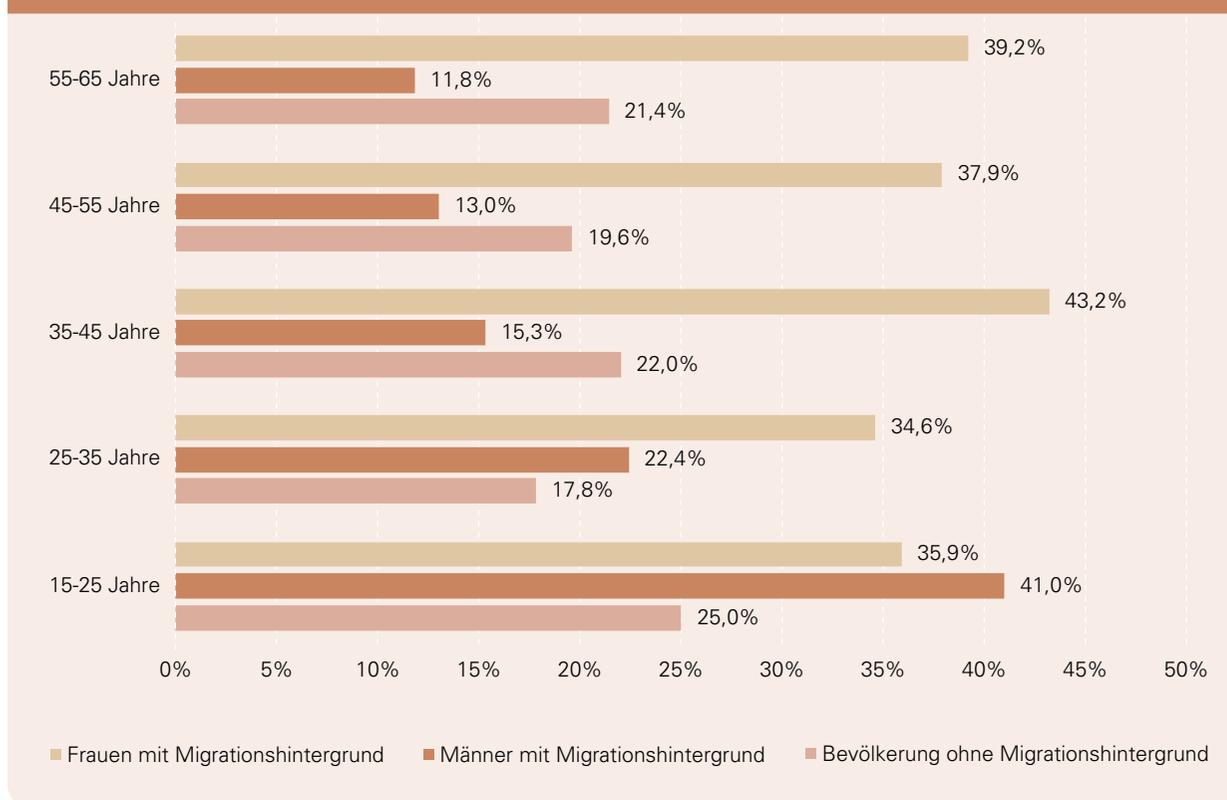
Menschen mit Behinderung erleben Diskriminierung, Ausschlüsse und Einschränkungen in ihren gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten. Frauen mit Behinderung sind dabei von mehrfacher Diskriminierung betroffen. Dies zeigt sich in einer Benachteiligung auf dem **Arbeitsmarkt**: Frauen mit Schwerbehinderung arbeiten besonders häufig in Teilzeit und gelangen selten in Führungspositionen (siehe Kapitel 5.1.3 und 5.1.5). Frauen mit Behinderungen leben häufig in starken (finanziellen) Abhängigkeitsverhältnissen und sind häufig von Armut betroffen. Mehr als die Hälfte der Frauen mit Behinderungen in Deutschland, die in Haushalten leben, sowie jede dritte bis vierte in einer Einrichtung lebende Frau berichtet von Finanzierungsschwierigkeiten und

Existenzängsten. Weiterhin erleben viele Frauen mit ihren Anliegen Diskriminierungserfahrungen, unzureichende Unterstützung und eine mangelnde Barrierefreiheit auf Ämtern und in Behörden (Schrötte et al. 2012).

Überdurchschnittlich oft sind Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen von geschlechtsspezifischer **Gewalt** betroffen (siehe hierzu auch Kapitel 6.1.2). Wie gesamtgesellschaftlich, findet Gewalt dabei häufig im sozialen Nahraum statt. Frauen mit Behinderungen sind zudem in Einrichtungen der



Abbildung 25: Beschäftigte in atypischer Beschäftigung nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Alter in Baden-Württemberg (2021)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Anders 2022

Behindertenhilfe einem erhöhten Risiko von Gewalt ausgesetzt (ebd.).

Die besondere Vulnerabilität von Frauen mit Behinderungen erfordert eine verstärkte Gewaltprävention, Schutz und Unterstützungsmaßnahmen für

die betroffenen Frauen. Der Schutz vor Diskriminierung und Gewalt von Frauen mit Behinderungen muss eine ganzheitliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen einschließen. Dazu gehört die Inklusion und der Abbau von Barrieren im Rahmen des Bildungssystems und auf dem Arbeitsmarkt sowie

die gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung hin zu mehr Akzeptanz und Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung.

### 7.1.5 FRAUEN MIT MIGRATIONSGESCHICHTE UND FLUCHTERFAHRUNG

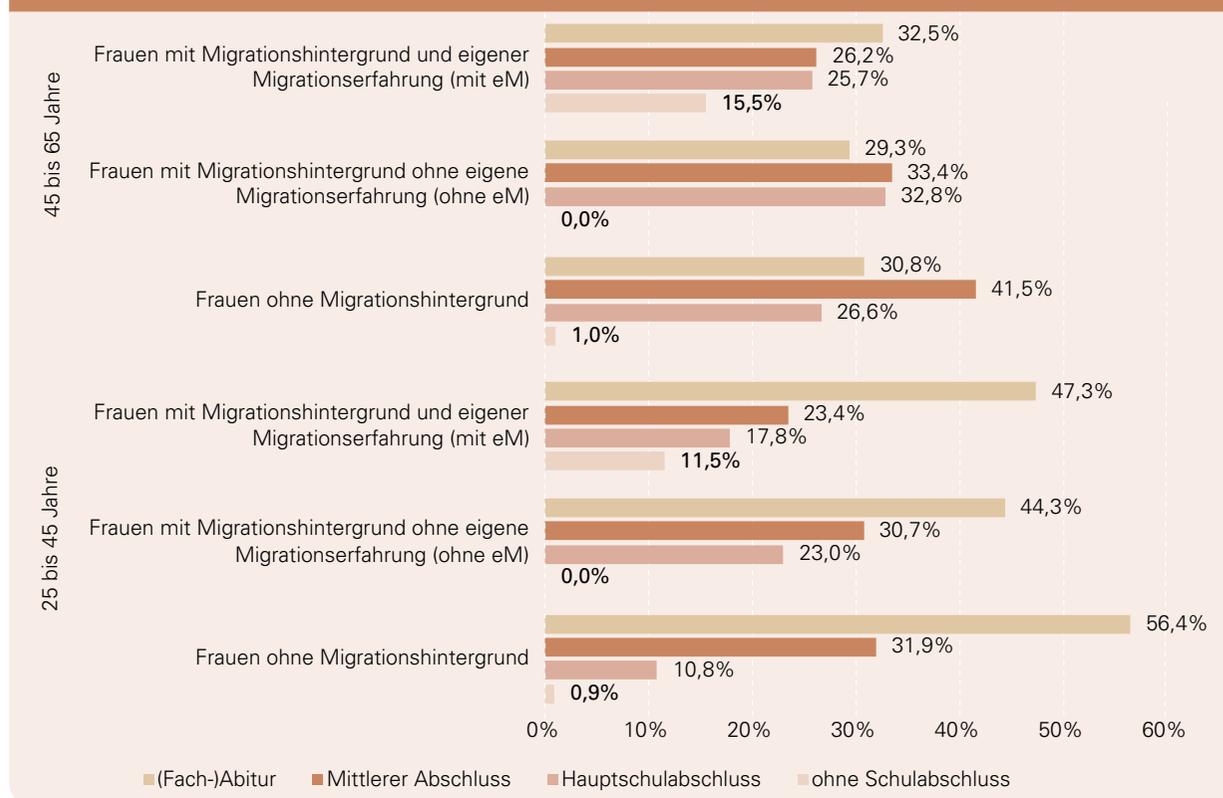
Migrantische Frauen erleben oftmals Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts als auch aufgrund ihrer Herkunft. 35,6 % der Bevölkerung in Baden-Württemberg hat eine Migrationsgeschichte. Damit ist Baden-Württemberg eines der Bundesländer mit dem höchsten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland (FaFo Baden-Württemberg 2023). Unterschieden wird häufig in Menschen mit Migrationshintergrund mit eigener Migrationserfahrung (mit eM) und Menschen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (ohne eM). 2021 haben 34,9 % aller Frauen in Baden-Württemberg eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte. Mit einem größeren Anteil handelt es sich dabei um Frauen mit eigener Migrationserfahrung (21,3 %) (Schana 2022). Menschen mit Migrationsgeschichte haben aufgrund von Diskriminierung, den Folgen sozialer Ungleichheiten oder der Nicht-Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Ungleiche Chancen zeigen sich bereits im Bildungssystem und manifestieren sich vor allem an den Übergängen innerhalb des Bildungs-

weges und in den Beruf (Chamakalayil et al. 2018). Häufiger als Frauen ohne Migrationshintergrund zwischen 25 und 45 Jahren (11,4 %) gehen Frauen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg keiner Erwerbstätigkeit nach (22,7 % der ohne eM und 31,2 % der mit eM) (Schana 2022). Migrantische Frauen befinden sich zudem überdurchschnittlich häufig in atypischer Beschäftigung, wie Abbildung 25 zeigt:

Frauen arbeiten in Baden-Württemberg generell häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen (siehe Kapitel 5.1.3). Der Anteil fällt in der Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund mit 35,9 % bis 43,2 % je nach Altersgruppe nochmals deutlich höher aus (Anders 2022).

Während der Anteil von Männern mit Migrationshintergrund in atypischer Beschäftigung bis zu einem Alter von 25 Jahren mit 41 % höher liegt als die Quote der Frauen mit Migrationshintergrund (35,9 %), sinkt der Anteil der männlichen Beschäftigten in atypischer Beschäftigung in höheren Altersgruppen stetig. Der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund in atypischer Beschäftigung dagegen erhöht sich in der Altersgruppe 35 bis 45 Jahre nochmals auf 43,2 %. In den älteren Altersgruppen liegt er bei knapp unter 40 %. Der langfristige Verbleib in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist so ein Phänomen von Frauen mit Migrationshintergrund (ebd.). Diese gehen dabei überdurchschnittlich häufig einer geringfügigen

Abbildung 26: Schulabschlüsse von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 45 und 45 bis 65 Jahren in Baden-Württemberg (2021)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schana 2022

Beschäftigung nach. Während 2021 insgesamt nur 6,8 % der Bevölkerung in Baden-Württemberg einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen, waren es 13,5 % der Frauen mit Migrationshintergrund (8,5 % der Frauen mit Migrationshintergrund ohne eM) (FaFo Baden-Württemberg 2023).

Dabei sind Frauen mit Migrationshintergrund in Baden-Württemberg häufig gut ausgebildet, wie Abbildung 26 zeigt:

44,3 % der 25- bis 45-jährigen migrantischen Frauen ohne eM verfügen 2021 über eine Fachhochschul- oder Hochschulreife, bei den Frauen mit eM sind es



47,3 %. Mit 11,5 % gibt es einen Teil der migrantischen Frauen bis 45 Jahre mit eM, die über keinen Bildungsabschluss verfügen.

Der Anteil von Frauen mit hohem **Bildungsabschluss** bei den über 45-Jährigen ist in allen Gruppen sehr

ähnlich: Frauen mit Migrationshintergrund über 45 Jahre haben zu 29,3 % (ohne eM) bzw. 32,5 % (mit eM) (Fach-)Abitur sowie 30,8 % der über 45-Jährigen Baden-Württembergerinnen ohne Migrationshintergrund. Frauen ohne Migrationshintergrund verfügen häufiger über einen mittleren Abschluss. Auch hier

fällt auf, dass in der Gruppe der migrantischen Frauen (mit eM) die Quote ohne Schulabschluss hoch ist. Hier verfügen 15,5 % über keinen Schulabschluss.

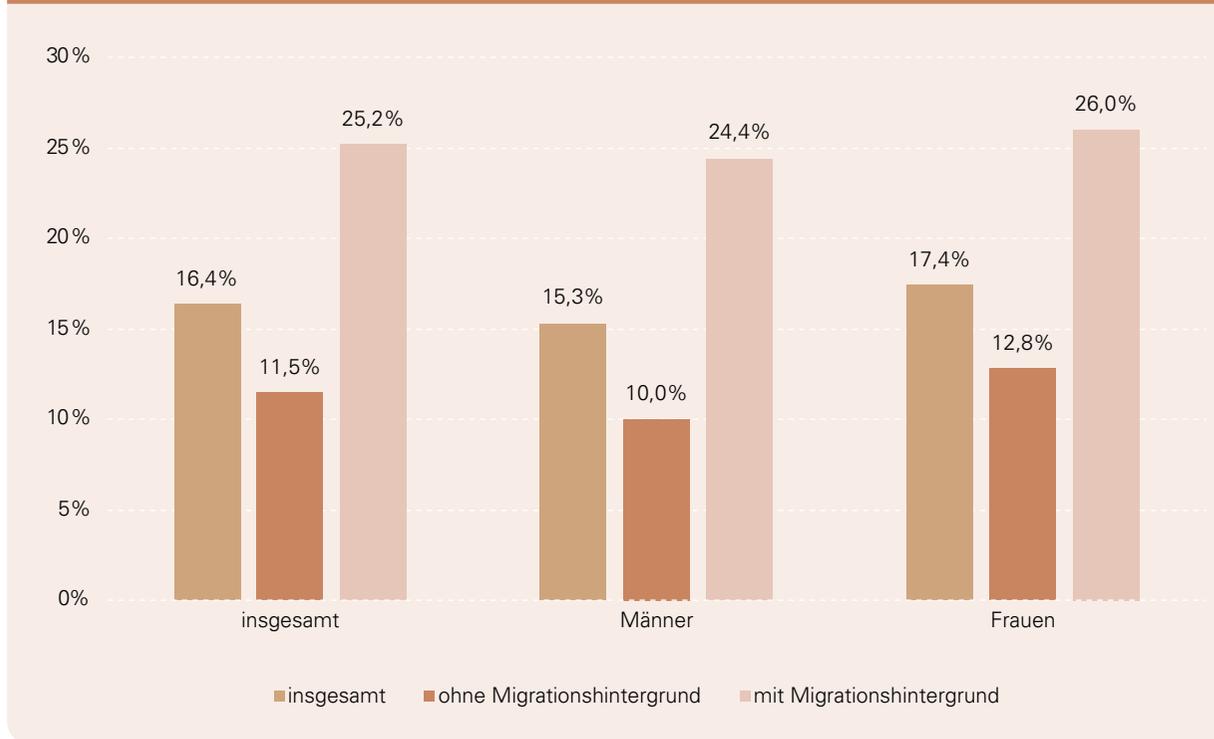
Größer fallen die Unterschiede zwischen den Gruppen mit Blick auf die **berufliche Ausbildung** aus. 45,7 % der migrantischen Frauen ohne eM unter 45 Jahre verfügen über eine berufliche Ausbildung, 25,7 % über einen akademischen Abschluss. 18,2 % unter ihnen verfügen über keine Berufsausbildung. Dieser Anteil ist unter den migrantischen Frauen mit eM deutlich höher: Hier verfügen 36,8 % der unter 45-Jährigen und 47,5 % der über 45-Jährigen über keine berufliche oder akademische Ausbildung. Unter migrantischen Frauen ohne eM haben nur 7,7 % der unter 45-Jährigen und 12,9 % der über 45-Jährigen keinen beruflichen Abschluss (Schana 2022). So zeigt sich insgesamt, dass Frauen mit Migrationsgeschichte und insbesondere die Gruppe der migrantischen Frauen mit eM in Baden-Württemberg überdurchschnittlich häufig über keinen beruflichen oder akademischen Abschluss verfügen. Häufiger als Frauen ohne Migrationshintergrund (11,4 %) gehen Frauen mit Migrationshintergrund keiner Erwerbstätigkeit nach (22,7 % der Frauen ohne eM, 31,2 % der Frauen mit eM) (ebd.). Frauen mit Migrationshintergrund sind häufiger als Männer und Frauen ohne Migrationshintergrund von einer prekären Situation betroffen. Die geringere Erwerbsbeteiligung und der hohe

Anteil an Erwerbstätigkeit in atypischer Beschäftigung haben Auswirkungen auf die finanzielle Sicherheit von Frauen mit Migrationshintergrund, ihre Teilhabemöglichkeiten und ihre Absicherung im Alter.

Die **Armutsgefährdungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund** liegt im Jahr 2021 mit 25,2 % deutlich über der Quote der armutsgefährdeten Menschen ohne Migrationshintergrund (11,5 %), wie Abbildung 27 zeigt. Während Männer mit Migrationshintergrund bereits eine hohe Armutsgefährdungsquote aufweisen (24,4 % gegenüber 10 % der Männer ohne Migrationshintergrund), liegt die Armutsgefährdungsquote bei Frauen mit Migrationshintergrund mit 26 % am höchsten. Frauen ohne Migrationshintergrund weisen im Vergleich eine Armutsgefährdungsquote von 12,8 % auf (FaFo Baden-Württemberg 2023).

Frauen mit Migrationshintergrund sind eine sehr heterogene Gruppe, die in sehr unterschiedlichen Lebensformen leben und über unterschiedliche Bildungschancen, Bildungs- und Berufsabschlüsse verfügen. Jedoch ist der Zugang zur Erwerbstätigkeit für viele Frauen mit Migrationshintergrund durch spezifische Hürden gekennzeichnet: So sind Sprachbarrieren ein zentraler Faktor, der die wirtschaftliche, aber auch soziale und gesellschaftliche Integration beeinflusst. Weiterhin ist die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen eine wichtige

Abbildung 27: Armutsgefährdungsquote nach Geschlecht und Migrationshintergrund in Baden-Württemberg (2021)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an FaFo Baden-Württemberg 2023

Voraussetzung für die Integration in das Bildungs- und Wirtschaftssystem. Besonders für Frauen mit Migrationshintergrund ohne Bildungs- und beruflichen Abschluss ist der Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich erschwert, da ein Einstieg in Arbeit abseits formaler (Aus-)Bildung kaum möglich ist (Lechner und Atanisev 2023). Weiterhin zeigen sich die Vereinbarkeitsschwierigkeiten bei der Erwerbsbeteiligung

von Frauen mit Migrationshintergrund deutlich: Unter den Frauen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung waren im Jahr 2021 77,1 % der Frauen mit einem Kind erwerbstätig. Unter den migrantischen Frauen mit eigener Migrationserfahrung waren es nur 64,8 %. Der Anteil verringert sich leicht bei einem zweiten Kind und nochmals deutlich bei Frauen mit drei Kindern: Hier sind nur noch 58,1 %

der migrantischen Frauen ohne eM und 45,4 % der Frauen mit eM erwerbstätig (gegenüber 78,5 % der Frauen ohne Migrationsgeschichte) (Schana 2022). Das deutet darauf hin, dass Frauen mit Migrationsgeschichte in der Elternschaft hauptsächlich die Sorgearbeit für Kinder übernehmen und sich dies negativ auf die Erwerbsbeteiligung auswirkt. Hierfür spielen bspw. lebensumständliche Herausforderungen und Belastungen, bestehende oder durch die Migrationsgeschichte beeinflusste Familiendynamiken und die geschlechtliche Arbeitsteilung sowie Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle (Lechner und Atanisev 2023).

Neben dem Zugang zum Arbeitsmarkt haben Frauen mit Migrationsgeschichte mit strukturellen Hürden und Diskriminierung zu kämpfen, die eine gleichberechtigte Teilhabe in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens erschweren. So können Sprachbarrieren einen schlechteren Zugang zum Gesundheitssystem zur Folge haben und rassistische, ethnische oder religiöse **Diskriminierung** zu schlechteren Chancen auf dem Wohnungsmarkt führen (ebd.). Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg registriert eine Zunahme von Vorfällen rassistischer Diskriminierung im Jahr 2022. Betroffene meldeten am häufigsten Vorfälle in Behörden, im Job und im Bildungswesen (Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg 2023). Dies spiegelt sich

auch in den Teilhabechancen und Wahrnehmungen von Menschen mit Migrationsgeschichte wider: Menschen mit Migrationsgeschichte nehmen den sozialen Zusammenhalt in Baden-Württemberg als geringer wahr als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Sie haben ein geringeres Vertrauen in politische Institutionen und identifizieren sich weniger stark mit dem Gemeinwesen, beteiligen sich weniger am gesellschaftlichen Leben und sind seltener politisch engagiert (Boehnke et al. 2022). Hier zeigt sich, dass eine konsequente Politik der Anti-Diskriminierung und Maßnahmen zur gesellschaftlichen Einbindung von Menschen mit Migrationsgeschichte weiterhin notwendig sind, die die spezifischen Überschneidungen von Geschlecht und Migrationsgeschichte in der Situierung von eingewanderten Frauen berücksichtigen.

Frauen mit Fluchterfahrung machen zum Teil ähnliche Erfahrungen mit Hürden und Diskriminierung wie eingewanderte Frauen, jedoch sind diese auf Basis ihrer Fluchterfahrung zudem mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert: Geflüchtete Frauen haben häufig noch schlechtere Voraussetzungen im Bereich Bildung und wirtschaftliche Integration. Häufig haben sie bereits einen deutlich schlechteren Zugang zu Bildungschancen im Herkunftsland und zu den Bildungsmöglichkeiten in Deutschland als geflüchtete Männer, z.B. wenn Sprachbildungsangebote oder Qualifizierung aufgrund mangelnder Kinderbetreu-

ung nicht wahrgenommen werden können. Möglicherweise haben Frauen mit Fluchterfahrung besondere Unterstützungs- und Gesundheitsbedarfe, psychische Belastungen und Erfahrungen des Fluchtcontextes zu bearbeiten (Lechner und Atanisev 2023). Frauen mit Fluchterfahrung sind zudem einem besonderen Risiko ausgesetzt, geschlechtsspezifische Gewalt im Herkunftsland oder im Fluchtcontext zu erleben. Auch nach dem Ankommen in Deutschland sind Frauen mit Fluchterfahrung in einer vulnerablen Situation, die geschlechtsspezifische Gewalt begünstigt (Rabe und González Méndez de Vigo 2022).

#### 7.1.6 ARMUTSGEFÄHRDUNG VON ALLEINERZIEHENDEN

Mit einer Armutsgefährdungsquote von 14,1 % der Bevölkerung weist Baden-Württemberg 2021 eine der niedrigsten Armutsgefährdungsquoten im Bundesvergleich auf (Bundesdurchschnitt: 16,9 %). Jedoch zeigt sich, dass nicht alle Menschen in Baden-Württemberg in gleichem Maße von Armut bedroht sind. Ein hohes Armutsrisiko besteht vor allem bei Personen mit niedrigem Bildungsabschluss (26,3 %) und Nichterwerbspersonen (20,9 %). Frauen weisen mit einer Armutsgefährdungsquote von 15 % gegenüber 13,2 % der männlichen Bevölkerung ein erhöhtes Risiko auf (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2023). In den Kapiteln 7.1.4 und 7.1.5 dieser Analyse wurde

gezeigt, dass das Armutsrisiko insbesondere für marginalisierte Frauen, wie Frauen mit Behinderung und Frauen mit Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung, erhöht ist. Auch Altersarmut ist vor allem ein weibliches Phänomen (siehe hierzu Kapitel 7.1.3). Daneben ist eine weitere Gruppe besonders häufig von Armut betroffen: Alleinerziehende in Baden-Württemberg sind im Jahr 2021 zu 44,6 % von Armut gefährdet. Dabei liegt Baden-Württemberg über dem Bundesdurchschnitt mit einer Armutsgefährdungsquote von Alleinerziehenden von 41,6 % (Statistisches Bundesamt, zit. n. BMFSFJ 2023a). Alleinerziehende sind deutlich häufiger Frauen – 88,4 % der Alleinerziehenden in Baden-Württemberg waren Mütter und nur 11,6 % Väter (Stand 2018). Häufiger als Mütter in Paarbeziehungen sind dabei Alleinerziehende erwerbstätig. 34 % der alleinerziehenden Mütter mit einem Kind unter drei Jahren waren 2018 erwerbstätig, mit einem Kind zwischen drei und fünf Jahren waren es 75 %. Dennoch sind Alleinerziehende häufig in einer prekären Situation. Unterhaltszahlungen sind in vielen Fällen nicht gegeben oder decken den Finanzierungsbedarf nicht (Saleth und Bundel 2020).

Armut ist ein Einschnitt in die Verwirklichungschancen und Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen. Wer von Armut betroffen ist, erlebt materielle und finanzielle Not sowie gesellschaftliche Ausschlüsse und einen erschwerten Zugang zum Bildungssystem und zu Möglichkeiten politischer Teilhabe (Kuhnke

2020). Die Bekämpfung von Armut ist ein wichtiges Element im Hinwirken auf eine gleichberechtigte Gesellschaft. Hier müssen Risikogruppen besonders geschützt werden.

### 7.1.7 GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE VIELFALT

Im Koalitionsvertrag hat die baden-württembergische Landesregierung das Ziel festgehalten, dass „jeder Mensch, ungeachtet seiner sexuellen und geschlechtlichen Identität, gesellschaftliche Achtung erfährt und sein Leben ohne Benachteiligungen und Diskriminierungen leben kann“ (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Baden-Württemberg und CDU Baden-Württemberg 2021, S. 89). Gleichstellungspolitik muss die Vielfalt der geschlechtlichen und sexuellen Identitäten einbeziehen. Lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter und queere Personen (LSBTIQ) erleben aufgrund ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität **Ausschlüsse und Diskriminierung**.

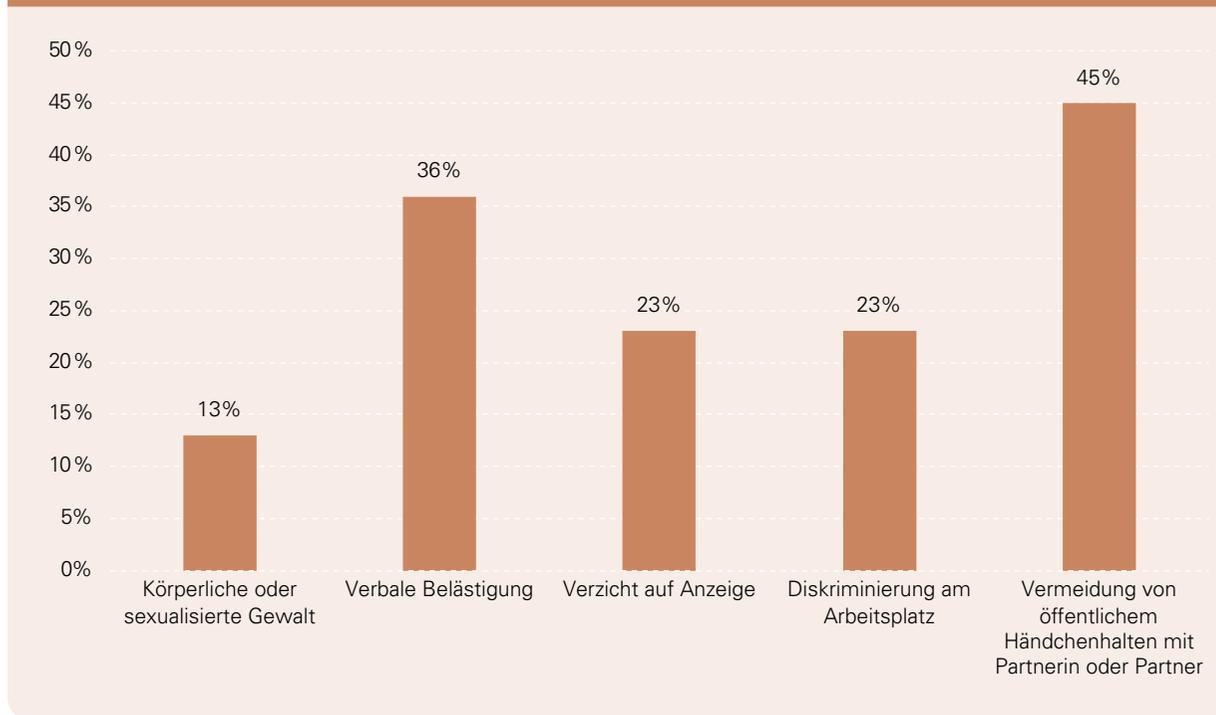
So sind LSBTIQ-Personen aufgrund ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität unter anderem von körperlicher Gewalt, sexualisierter Gewalt und verbaler Belästigungen betroffen.

Abbildung 28 zeigt: 13 % der LSBTIQ-Personen in Deutschland berichten im Rahmen einer EU-weiten

Befragung davon, bereits körperliche oder sexualisierte Gewalt erlebt zu haben. 36 % berichten von verbaler Belästigung in ihrem Alltag. Dazu geben 23 % an, dass sie einen Vorfall von körperlicher oder sexualisierter Gewalt nicht angezeigt haben, aus Angst, Diskriminierung aufgrund ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität durch die Polizei zu erfahren (FRA 2020). Darüber hinaus erfahren LSBTIQ-Personen in vielen alltagsweltlichen Bereichen Diskriminierung. 23 % der LSBTIQ-Personen in Deutschland berichten von Diskriminierung am Arbeitsplatz. Daneben berichten LSBTIQ-Personen von Diskriminierung an alltäglichen Orten wie Cafés oder Restaurants, in der Schule oder in anderen Bildungseinrichtungen. 45 % der LSBTIQ-Personen in Deutschland geben an, dass sie es aus Angst vor Belästigung oder Bedrohung immer oder oft vermeiden, mit ihrer Partnerin oder ihrem Partner in der Öffentlichkeit Händchen zu halten (ebd.).

Weiterhin erleben LSBTIQ-Personen in der **Anerkennung ihrer Beziehungs- und Familienformen** Benachteiligungen gegenüber heterosexuellen Paaren und ihren Kindern auf rechtlicher, gesellschaftlicher und medizinischer Ebene. Institutionelle Diskriminierung zeigt sich insbesondere bei der Familiengründung und in der fehlenden rechtlichen Anerkennung von Elternschaft. So wird das nicht gebärende Eltern teil bei verheirateten LSBTIQ-Paaren nicht automatisch als Elternteil anerkannt. LSBTIQ-Paare erleben

Abbildung 28: Erleben von Diskriminierung und Gewalt aufgrund der geschlechtlichen Orientierung/Identität bei LSBTIQ-Personen in Deutschland (2019)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an FRA 2020

gegenüber heterosexuellen Paaren einen erschwerten Zugang zu assistierter Reproduktion und Adoptionsmöglichkeiten. Die fehlende rechtliche Anerkennung für lesbische, schwule, trans und inter Elternteile führt zu rechtlichen Unsicherheiten. Zudem sind queere Eltern und ihre Kinder mit sozialen Ausschlüssen und der gesellschaftlichen Nicht-Anerkennung ihrer Elternschaft und Familienformen konfrontiert (Lange 2022).

In Baden-Württemberg gibt es (Stand 2019) 16 psychosoziale **Beratungsstellen für LSBTIQ-Personen**, deren Arbeit zu einem Teil von der baden-württembergischen Landesregierung gefördert wird. Menschen in der LSBTIQ-Community in Baden-Württemberg nehmen diese Beratung aufgrund ihrer persönlichen und familiären Situation oder in Bezug auf die Verarbeitung von erlebter Diskriminierung wahr.

LSBTIQ-Personen in Baden-Württemberg berichten von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in Institutionen wie Behörden oder Ämtern, in der Öffentlichkeit oder im Gesundheits- oder Bildungssystem. Bei den Zugangsmöglichkeiten zu einer Beratungsstelle gibt es große regionale Unterschiede. Viele Beratungsstellen konzentrieren sich in den städtischen Ballungszentren Baden-Württembergs, sodass Beratung Suchende mitunter weite Wege auf sich nehmen müssen. Insbesondere für Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, oder Menschen ohne Zugang zu ÖPNV oder Fahrtmöglichkeiten im ländlichen Raum ist diese Situation problematisch. Die Arbeit der Beratungsstellen ist nicht gänzlich finanziert, viele der Beraterinnen und Berater in den Beratungsstellen arbeiten ehrenamtlich (Saleth et al. 2019a).

Gleichstellungspolitische Maßnahmen müssen die Vielfalt der geschlechtlichen und sexuellen Identitäten und Diskriminierung aufgrund intersektionaler Situierungen konsequent einbeziehen. Dazu fehlt es häufig an differenzierten Daten und Analysen. Für eine zukunftsorientierte Gleichstellungspolitik braucht es eine differenzierte Datenerfassung, die geschlechtliche Vielfalt und intersektionale Ungleichheitslagen mit Blick auf Gleichstellungsaspekte berücksichtigt.

## 7.2 MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Die Landesregierung Baden-Württemberg adressiert mit ihren Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und mit ihren Förderungen unterschiedliche Lebensrealitäten und Ungleichheitslagen. Um die Chancen für Frauen in ländlichen Regionen zu verbessern, gibt es Ansätze zur Stärkung ihrer Erwerbsmöglichkeiten. So unterstützt die Landesregierung Existenzgründungen von Frauen aus ländlichen Regionen und Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung.

Zur Förderung von Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte fördert die Landesregierung im Rahmen des Landesprogramms **Kontaktstellen Frau und Beruf** seit 2017 ein Mentorinnenprogramm für Migrantinnen, das ihnen eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Qualifizierte Frauen mit Migrationsgeschichte werden dabei durch erfahrene Mentorinnen in ihrer Berufswegplanung unterstützt. Weiterhin wird mit der erneuten Förderung des Projektes **Förderung geflüchteter Mädchen und junger Frauen** die Zielgruppe jugendlicher Mädchen und Frauen mit Fluchterfahrung adressiert. Jährlich werden rund 70 Tandems gebildet und betreut. Zugewanderten Frauen wie Männern steht darüber hinaus das Angebot der **Welcome Center** in Baden-Württemberg und der **Kontaktstellen Frau**

und Beruf zur Verfügung, die bei der beschäftigungsbezogenen Integration unterstützen. Im Rahmen der Corona-Soforthilfen aus ESF-Mitteln wurden außerdem Förderprogramme, die auf das Empowerment von Migrantinnen und Frauen mit Fluchterfahrung zielen, umgesetzt.

Durch die Förderung spezifischer Angebote der Familienbildung für Alleinerziehende, die institutionelle Förderung des Verbandes **alleinerziehender Mütter und Väter in Baden-Württemberg** und die Förderung einer landesweiten Onlineberatung unterstützt die Landesregierung die Belange von Alleinerziehenden. Weiterhin förderte die Landesregierung bis März 2023 ein Projekt zur Unterstützung der Frauenbeauftragten in Werkstätten der Behindertenhilfe, durch das insbesondere die Rolle der Frauenbeauftragten beim Anliegen des Schutzes und der Prävention von Gewalt gegen Frauen mit Behinderung gestärkt werden sollte.

Die Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (LADS) ist eine Anlaufstelle für Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, und verweist Betroffene von Diskriminierung an Beratungsstellen gegen Diskriminierung. Diese Beratungsstellen sind Kooperationsorganisationen der LADS und werden vom Land kofinanziert. Sie informieren und beraten alle Menschen, die von

Diskriminierung betroffen sind. Durch den **Landesaktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte** werden Anti-Diskriminierungsmaßnahmen mit Blick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und Maßnahmen für mehr Sichtbarkeit von LSBTIQ-Personen und Sensibilisierung für deren Belange gebündelt.

Von 2017 bis 2020 hat ein **Runder Tisch Geburtshilfe** unter Leitung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Maßnahmen zur Weiterentwicklung der geburtshilflichen Versorgung erarbeitet. Um Schwangere, Gebärende und Wöchnerinnen besonders auch in strukturschwachen Regionen gut zu betreuen, fördert das Land seit 2019 lokale Gesundheitszentren mit Schwerpunkt auf geburtshilflicher Versorgung. In den inzwischen 13 geförderten Zentren werden Frauen gemeindenah und oft interprofessionell betreut, in einigen Zentren können Geburten stattfinden. Die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Frauen in der stationären Geburtshilfe kann weiterhin durch Hebammenkreißsäle erreicht werden. Die Landesregierung hat im Sommer 2023 ein Förderprogramm zum Ausbau von Hebammenkreißsälen veröffentlicht.

### 7.3 ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Gleichstellungsarbeit muss die vielfältigen Lebenskontexte und Erfahrungen der Menschen in Baden-Württemberg in ihrer Unterschiedlichkeit einbeziehen. Die Lebensrealitäten von Menschen, die von der Überschneidung verschiedener Ungleichheitslagen betroffen sind, müssen in ihrer besonderen Prägung Berücksichtigung finden. Dazu müssen gleichstellungspolitische Maßnahmen stets auf ihre Wechselwirkungen mit verschiedenen Ungleichheitsdimensionen hin analysiert und geprüft werden. In diesem Sinne sind auch die im Folgenden genannten Vorschläge zu verstehen:

- **Einbindung marginalisierter Gesellschaftsgruppen in Prozesse der Gestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen** auf Landes- und kommunaler Ebene, z.B. durch Gruppendiskussionen, Befragungen und weitere, partizipative Beteiligungsformate
- **Ausbau der flächendeckenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten** im ländlichen Raum, um berufliche Verwirklichungschancen für die dort lebenden Frauen zu erhöhen
- **Digitalisierung als Chance der Erwerbsbeteiligung von Frauen im ländlichen Raum nutzen**, z.B. durch die Förderung von Fortbildungsmöglichkeiten und die Verbesserung der digitalen Rahmenbedingungen im ländlichen Raum

- Beauftragung von **aktuellen Studien zu geschlechtsspezifischem Mobilitätsverhalten und geschlechtsspezifischen Mobilitätsbedarfen** in Baden-Württemberg, Maßnahmen zur **Verbesserung der Mobilität von Frauen** und zur **Sensibilisierung für die Mobilitätsbedürfnisse** von Frauen
- **Programme zur Förderung sozialer Teilhabe älterer Frauen**, um Einsamkeit entgegenzuwirken, z.B. Förderung von alters- und geschlechtsspezifischen Ansätzen in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Vereinen und Netzwerken, um ältere Frauen für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewinnen
- **Stärkung des Gewaltschutzes von Frauen mit Behinderung**, z.B. durch Fortsetzung der Förderung der Stärkung von Gleichstellungsbeauftragten in Einrichtungen der Behindertenhilfe und von Empowerment-Ansätzen für Frauen mit Behinderung
- Bestehende **Angebote der Förderung und Qualifizierung von Frauen mit Migrationsgeschichte systematisch um Kinderbetreuungsmöglichkeiten erweitern**, um Teilhabe von Frauen mit Sorgeverantwortung zu ermöglichen und zu erleichtern, sowie Förderung von aufsuchender Beratung und Information
- **Bestehende Angebote der Förderung und Qualifizierung von Frauen mit Migrationsgeschichte zielgruppengerecht, insbesondere in den digitalen Raum hinein, erweitern**, um auch Personen in ländlichen Regionen besser zu erreichen. Hier-

bei könnten z.B. innovative Ansätze, wie **direkte Ansprachen in sozialen Medien**, zum Einsatz kommen.<sup>28</sup>

- Ausbau des Mentorinnenprogramms für Migrantinnen, um weitere Frauen mit Migrationsgeschichte in ihrer Berufswegplanung zu unterstützen und die Anzahl der Tandems pro Jahr zu erhöhen.
- **Fortsetzung der bestehenden Kooperationen mit Fachverbänden und Fortführung von Angeboten für Alleinerziehende** in Form von Beratungs- und Unterstützungsangeboten
- In Anlehnung an die bestehende Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Landes **Ausbau der Anzahl der lokalen Beratungsstellen bzw. Etablierung von lokalen Antidiskriminierungsstellen auf kommunaler Ebene**, um politische Maßnahmen der Anti-Diskriminierung, Bildungsarbeit und Beratung und Unterstützung von Betroffenen in der Fläche zu sichern
- **Sensibilisierung für Themen der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt**, z.B. durch Diversity-Trainings in Ämtern und Behörden sowie in Angeboten der frühkindlichen Bildung und in Schulen, Stärkung der bestehenden Strukturen der LSBTIQ-Community in Baden-Württemberg und Vernetzung mit Akteurinnen und Akteuren im Bildungswesen, um bspw. Safe Spaces in Schulen oder Jugendzentren zu schaffen

<sup>28</sup> Siehe hierzu beispielhaft das von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragten für Antirassismus geförderte und zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit umgesetzte Projekt Fem.OS und das Nachfolgeprojekt Fem.OS Plus.



# 8

## Digitalisierung

### 8.1 ANALYSE

Digitalisierung ist einer der maßgeblichen aktuellen Transformationsprozesse. Die Landesregierung Baden-Württemberg stellt sich den Herausforderungen dieses Transformationsprozesses unter anderem durch die Weiterentwicklung der Digitalisierungsstrategie, die im Jahr 2022 mit dem neuen Namen **digital.LÄND** beschlossen wurde.<sup>29</sup>

„Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ – dies ist der Titel und die Leitidee des **Dritten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung**, um Digitalisierungsprozesse und Gleichstellung zusammenzubringen. Denn die Digitalisierung ist kein rein technischer Prozess, so der Grundgedanke des Gleichstellungsberichtes, sondern muss mit gesamtgesellschaftlichen Prozessen zusammengedacht werden. Sie ist eingebettet in gesellschaftliche (Geschlechter-)

Verhältnisse und wird von diesen geprägt – wie sie selbst umgekehrt auch diese (Geschlechter-)Verhältnisse mitprägt. In dieser Annahme drückt sich ein sogenanntes soziotechnisches Verständnis von Digitalisierung aus.

Gleichstellungspolitik und Gleichstellungsaktivitäten stehen damit auf allen politischen Ebenen in der umfassenden digitalen Transformation teilweise vor neuen Herausforderungen, teilweise erscheinen alte Herausforderungen in neuem Lichte. Gleichzeitig bietet die Digitalisierung, da sie insgesamt umfangreiche Veränderungsprozesse in allen Bereichen der Gesellschaft in Bewegung setzt, potenziell auch die Möglichkeit, auf die Überwindung lang etablierter, ungerechter Geschlechterverhältnisse hinzuwirken. Der **Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** spricht in diesem Zusammenhang von einem „Gelegenheitsfenster“ – allerdings nur, wenn

die Chance genutzt werde, die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft bewusst gleichstellungsorientiert zu gestalten. Denn „automatisch“ führt auch Digitalisierung nicht zu mehr Gleichstellung.

Die folgende Analyse beleuchtet geschlechterbezogene Aspekte der digitalen Transformation in Baden-Württemberg. Dabei richtet sich der Blick zunächst auf geschlechtsspezifisches digitales Nutzungsverhalten und auf den Erwerb digitalisierungsbezogener Kompetenzen in Bildung, Aus- und Weiterbildung sowie auf die Beteiligung von Frauen in der digitalen Wirtschaft. Aber auch jenseits der Digitalbranche ist die Arbeitswelt durch Digitalisierung geprägt, sodass die neuen Formen des Arbeitens, wie z.B. mobile Arbeit, mit ihren gleichstellungsbezogenen Chancen und Herausforderungen, ebenfalls in die Analyse einbezogen werden. Auch die Frage der Ersetzbarkeit menschlicher Arbeit durch computergesteuerte

Maschinen wird in ihren geschlechtsspezifischen Implikationen beleuchtet. Die Allgegenwärtigkeit des Internets und insbesondere der Sozialen Medien sowie neue, digital gestützte Formen von Gewalt erfordern außerdem eine Betrachtung der aktuell im digitalen Raum dominierenden Geschlechterstereotype sowie geschlechtsbezogener digitaler Gewalt.

### 8.1.1 DIGITALISIERUNGSBEZOGENES NUTZUNGSVERHALTEN UND KOMPETENZERWERB

Digitale Anwendungen finden sich in allen Lebensbereichen – von der Softwarenutzung am Arbeitsplatz über Urlaubsplanung oder Bankgeschäfte per App bis hin zum privaten Austausch in den Sozialen Medien. In der Arbeitswelt und auch im Privatleben sind digitalisierungsbezogene Kompetenzen daher inzwischen zu einer nahezu unerlässlichen Voraussetzung für Teilhabe geworden. Im Unterschied zu anderen Vergleichen (etwa zwischen nach 1945 Geborenen und nach 1995 bis 2010 Geborenen oder zwischen Personengruppen mit hohem und mit niedrigem Einkommen) fällt bundesweit die Differenz zwischen den Geschlechtern beim **Digitalisierungsgrad** geringer, aber messbar aus. Während Frauen laut der Berechnungen der Initiative D21 beim Digitalisierungsgrad<sup>30</sup> insgesamt drei Indexpunkte unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 63

liegen, liegt der Digitalisierungsgrad der Männer drei Indexpunkte darüber (D21 2022).

Unterschiede gibt es z.B. im **Nutzungsverhalten** zwischen Frauen und Männern: So nutzten laut Digitalindex der Initiative D21 entsprechend einer Erhebung 2021/22 88 % der Frauen, aber 94 % der Männer das Internet. Bei der mobilen Internetnutzung ist die Differenz ähnlich: Mobiles Internet nutzen 79 % der Frauen und 86 % der Männer (ebd.). Für Baden-Württemberg stellt das Statistische Landesamt für den privaten Bereich auf den ersten Blick etwas ausgewogenere Verhältnisse fest: Im Jahr 2019 nutzten dort laut dessen Angaben 77 % sowohl der weiblichen als auch männlichen Personen ab zehn Jahren mobiles Internet (Statistisches Landesamt 2020). Allerdings weist z.B. eine Auswertung des Statistischen Landesamtes zu genutzten Identifikationsverfahren bei der Nutzung von Online-Diensten bei genauerem Hinsehen ebenfalls Unterschiede aus: Während Standard-Identifikationsverfahren (einfaches Login mit Benutzername und Passwort) sehr häufig und von Frauen und Männern in Baden-Württemberg etwa gleichermaßen verwendet werden (84 % der Frauen vs. 85 % der Männer), werden Verfahren wie elektronische Security Token zwar auch insgesamt deutlich weniger, dabei aber häufiger von Männern als von Frauen genutzt (2 % der Frauen, 6 % der Männer) (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2019b).

Für den Bereich der Erwerbsarbeit lassen sich – in diesem Fall wieder bezogen auf Gesamtdeutschland – Befunde feststellen, die in eine ähnliche Richtung weisen. Standardsoftware wird von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sehr häufig und gleichermaßen genutzt (94 % vs. 95 %), aber „[...] spezielle Software nutzen Frauen deutlich und statistisch signifikant seltener als Männer. Die Wahrscheinlichkeit, dass Männer spezielle Programme verwenden, liegt bei 50 Prozent, bei Frauen hingegen bei nur 34 Prozent. Fortgeschrittene Standardsoftware verwenden Männer mit knapp 36 Prozent Wahrscheinlichkeit, Frauen nur mit 25 Prozent.“ (Lott 2023, S. 7)<sup>31</sup>

Um hier perspektivisch ein ausgeglichenes Verhältnis zu erreichen, ist ein besonderer Fokus auf Bildung und Weiterbildung erforderlich. So muss sichergestellt werden, dass Frauen in gleichem Maße wie Männer die Gelegenheit haben, ihre **digitalisierungsbezogenen Kompetenzen** auszubauen, um sich im Privaten, aber auch im digitalisierten Arbeitsmarkt erfolgreich behaupten zu können. Frauen profitieren allerdings allgemein in geringerem Umfang von bezahlten Weiterbildungen, insbesondere auch in Hinblick auf die durch Weiterbildung erzielbaren Einkommensrenditen (Lott 2023); vgl. auch Kapitel 4.1.5). Bezüglich der Inanspruchnahme von durch die eigene Arbeitgeberin oder den eigenen Arbeitgeber bezahlten Weiterbildungen spezifisch zu computer-

<sup>30</sup> In den Erhebungen der Initiative D21 (<https://initiated21.de/d21-digital-index/>) wird der Digitalisierungsgrad mithilfe des Digital-Index' gemessen. Dieser „[...] bündelt in einer einzigen Kennzahl die [...] vier Subindizes Zugang, Nutzungsverhalten, Kompetenz und Offenheit. Die Indexwerte rangieren zwischen 0 und 100 [...]“

<sup>31</sup> Unter Standardsoftware werden in der zitierten Befragung Programme wie Microsoft Office, Open Office oder ein E-Mail-Programm verstanden, eine fortgeschrittene Nutzung dieser Programme zeigt sich in der Verwendung von Programmfunktionen, wie dem Schreiben von Makros, und spezielle Software umfasst bspw. Programme für Desktop-Publishing oder für statistische Analysen.

bezogenen Kenntnissen und -fähigkeiten weist das Statistische Landesamt Baden-Württemberg eine Quote von 13 % aus. Dabei werden allerdings keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zur Verfügung gestellt (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2019a).

Erwerb und Ausbau digitalisierungsbezogener Kompetenzen dürfen allerdings auch nicht erst in der Weiterbildung ansetzen. Vielmehr ist es von großer Bedeutung, darauf weist auch der **Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** hin, bereits in der frühkindlichen Bildung und in den allgemeinbildenden Schulen damit zu beginnen – und zwar in einer Weise, die das Interesse daran unabhängig vom Geschlecht entlang der gesamten Bildungskette fördert. Programme, wie die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte **Stiftung Kinder forschen**<sup>32</sup>, bieten hierzu Fortbildungen und Konzepte für die pädagogische Umsetzung im Kita- und Grundschulbereich, die auch in Einrichtungen in Baden-Württemberg genutzt werden. Auch in den weiterführenden Schulen sollten Lehrkräfte angehalten und schon im Studium dazu ausgebildet werden, insbesondere in den MINT-Fächern und speziell im Informatik-Unterricht, auf eine geschlechterreflektierte Form der Inhaltsvermittlung zu achten. Dies setzt u.a. eine durchgehend soziotechnische Perspektive im Informatik-Unterricht voraus, die die Wechsel-

wirkungen zwischen Technik und Geschlechterverhältnissen sowie geschlechtsspezifische Zugänge zu Technik berücksichtigt (Bundesregierung 2021a).

### 8.1.2 GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DER DIGITALBRANCHE

Nach wie vor sind Frauen in der Digitalbranche unterrepräsentiert. Laut einer Befragung des bundesweiten Branchenverbands **Bitkom** liegt der Frauenanteil in den befragten Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnikbranche (IKT-Branche) 2023 insgesamt bundesweit bei 15 % (Dehmel und Schön 2023).

In Baden-Württemberg waren 2022 etwa 18 % der Beschäftigten in den MINT-Berufen insgesamt Frauen. Speziell in den Informatik-Berufen konnte zwischen 2016 und 2022 ein Anstieg des Frauenanteils von 15,7 % auf 17 % verzeichnet werden. Damit liegt Baden-Württemberg leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 17,1 % (Landesinitiative Frauen in MINT-Berufen 2023).

Die mangelnde Repräsentanz von Frauen in der Branche ist einerseits ein „Nachwuchsproblem“: Bundesweit ist nur eine von 20 Auszubildenden in der Branche weiblich (Dehmel und Schön 2023). Andererseits stellt sich aber auch die Herausforderung des Verbleibs der weiblichen Fachkräfte im gelernten bzw. studierten Beruf: Viele Frauen, die zunächst als

Beschäftigte in der Digitalwirtschaft tätig sind, verlassen die Branche wieder. Wissenschaftliche Studien sprechen, bezogen auf dieses, allgemein in stereotyp „männlichen“ Branchen beobachtbare, Phänomen vom sogenannten „**Drehtür-Effekt**“. Dieser Begriff beschreibt, dass Frauen, spätestens in der Phase der Familiengründung, mit hoher Wahrscheinlichkeit ihre Berufstätigkeit in eher „männlich“ geprägten Branchen aufgeben und in Berufsfelder wechseln, die ihnen bessere Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten, und in denen nicht eine Arbeitskulturr herrscht (siehe auch Kapitel 8.1.3), die ihnen vermittelt, eigentlich nicht so ganz dazuzugehören (Lott 2023).

Eine Sonderauswertung zur Fluktuationsrate für den **Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** kann belegen, dass die Fluktuation bei weiblichen Beschäftigten im IT-Sektor höher ist als die der Männer (Hohendanner 2020). Für Baden-Württemberg konnten keine entsprechenden Daten zur Fluktuation im IT-Sektor ermittelt werden. Vor dem Hintergrund der im IT-Sektor oftmals vorherrschenden Arbeitskulturr (siehe hierzu Kapitel 8.1.3) und der in Kapitel 5.1.3 dargestellten, noch stärker als andernorts mit Männlichkeit verknüpften Vollzeitnorm wäre allerdings ggf. eine eher noch höhere Fluktuationsrate bei den weiblichen Beschäftigten zu erwarten.

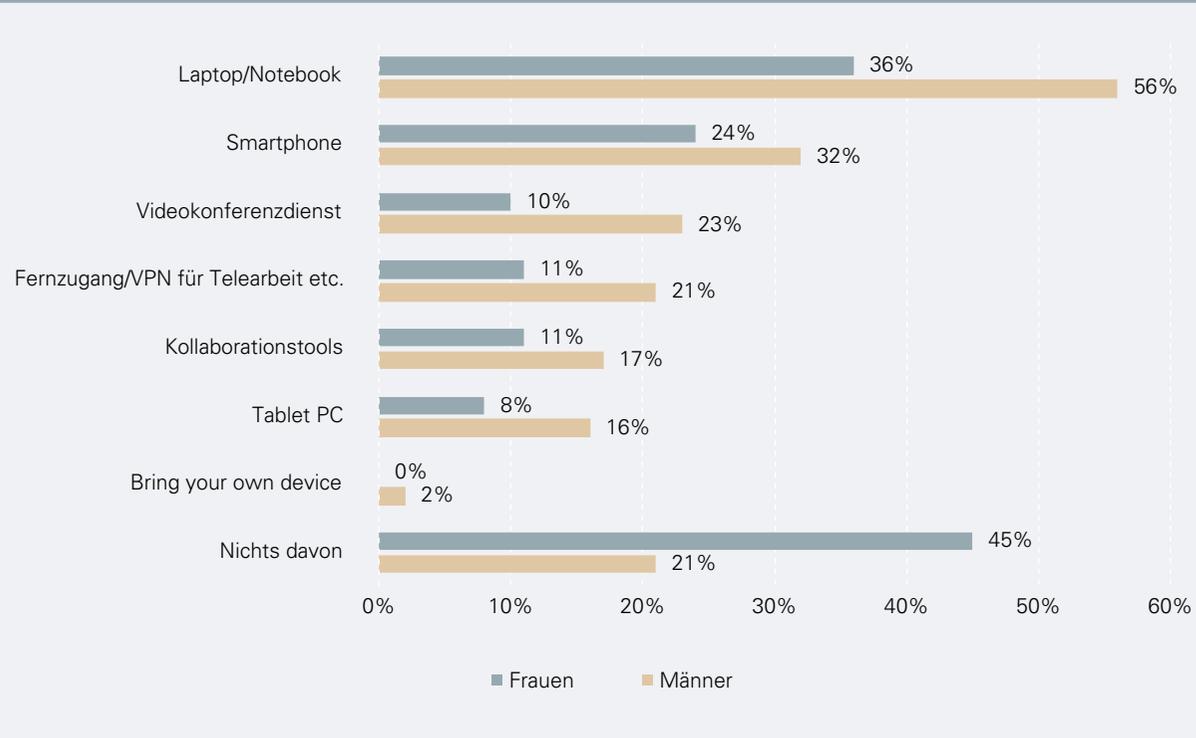
32 <https://www.stiftung-kinder-forschen.de/>, letzter Zugriff: 06.12.2023.

Nicht zuletzt in Hinblick auf den in Baden-Württemberg besonders hohen Gender Pay Gap gilt es hier gegenzusteuern. Denn gerade in IT-Berufen fällt der Gender Pay Gap (bundesweit und vermutlich auch in Baden-Württemberg) geringer aus als in anderen Branchen, sodass hier eine höhere Beschäftigungsrate von Frauen auch insgesamt zum Abbau der Lohnlücke beitragen könnte (Bundesregierung 2021a).

### 8.1.3 HERAUSFORDERUNGEN IN DER DIGITALISIERTEN ARBEITSWELT

Die Digitalisierung am Arbeitsplatz eröffnet auch neue Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben. Der Zugang zu und die Nutzung von diesen Möglichkeiten müssen jedoch sowohl auf der gesellschaftspolitischen Ebene als auch auf der betrieblichen Ebene gerahmt und gesteuert werden. Nur dann kann die neue Flexibilität in zeitlicher und räumlicher Hinsicht, die sich bspw. durch **mobile Arbeit** ergibt, auch zu einer verbesserten Gleichstellung der Geschlechter beitragen. So bildet bspw. eine in ausreichendem Maße vorhandene und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung auch für ein effektives Arbeiten in der mobilen Arbeit eine wichtige Voraussetzung. Sind diese Rahmenbedingungen nicht gegeben, besteht die Gefahr einer Mehrfachbelastung durch Erwerbs- und Sorgearbeit auf Grund der nach wie vor häufig bestehenden Zuständigkeit

Abbildung 29: Vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Geräte nach Geschlecht in Deutschland (2018/2019)



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an D21 2020

von Frauen für familiäre Sorgearbeit. Dadurch droht die Gefahr einer Retraditionalisierung in der innerfamiliären Arbeitsteilung, die im Ergebnis häufig mit einer Überlastung von Frauen einhergehen kann. Das von einer der befragten Expertinnen beschriebene Phänomen des „Zerriebenwerdens“ im Home Office (Interview LFR 01.06.2023) wurde auch wissenschaftlich verschiedentlich untersucht und herausgearbeitet

(siehe u.a. Kohlrausch und Zucco 2020). Auch der **Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** betont: „Die mit digitalen Technologien zunehmenden Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten führen nicht zwangsläufig zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.“ (Bundesregierung 2021a, S. 175). Sie bedürften vielmehr einer klugen gesetzlichen Flankierung insbesondere bspw. in Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz (ebd.).

Auf der konkreten betrieblichen Ebene wiederum muss das Augenmerk auch auf unterschiedlich verteilte Zugangsmöglichkeiten zu digital gestützten Flexibilisierungsoptionen gelenkt werden. Eine bundesweite Sonderauswertung der Erhebung der Initiative D21 aus den Jahren 2018/2019 (D21 2020), also kurz vor der Corona-Pandemie, stellt fest, dass in Vollzeit und im Büro beschäftigte Männer von ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern häufiger mit mobil und vielseitig nutzbaren digitalen Endgeräten, wie Laptops und Smartphones, ausgestattet werden als Frauen in derselben Situation, wie Abbildung 29 zeigt:

Die Ausstattung mit solchen Geräten (und digital nutzbaren Tools, wie Videokonferenz-Tools oder VPN-Zugängen) ist eine unerlässliche Voraussetzung für mobiles Arbeiten. Die Erhebung der Initiative D21 stellt zum Thema mobiles Arbeiten (bezogen auf die Zeit vor der Corona-Pandemie) fest, dass 14 % der Frauen gegenüber 18 % der Männer mobiles Arbeiten oder Home Office nutzen (D21 2020). Eine Erklärung für diesen Unterschied in der Nutzung liegt auch darin, dass der Beschäftigungsumfang beim Zugang zu mobiler Arbeit eine Rolle spielt. Beschäftigte in Teilzeit haben in geringerem Umfang Zugang zu mobiler Arbeit als Beschäftigte in Vollzeit – und Frauen arbeiten weitaus häufiger in Teilzeit als Männer (siehe Kapitel 5.1.3) (Faden-Kuhne und Bundel 2017). Auch wäre die Annahme zu überprüfen, ob sich der Zu-

gang zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten für Frauen in Baden-Württemberg besonders schwierig gestaltet, da hier die normative und faktische Ausprägung von „weiblicher“ Teilzeitarbeit und „männlicher“ Vollzeittätigkeit sehr stark ist.

Speziell in der IKT-Branche (siehe hierzu Kapitel 8.1.2) finden sich oftmals Ausprägungen in der **Arbeitskultur und -organisation**, die stark vom Bild des männlichen „Tech-Nerds“ geprägt sind, der in der Regel eher wenig mit Vereinbarkeitsherausforderungen konfrontiert ist und bei Bedarf ggf. in 24-Stunden-Schichten ein Projekt „rettet“. Auch neue, agile Arbeitsprozesse<sup>33</sup>, die oftmals in diesen Arbeitskontexten zum Einsatz kommen, schützen nicht zwangsläufig davor, dass in ihrem Rahmen die alten geschlechterstereotypen Arbeitsmuster wiederholt werden – bspw. indem Frauen koordinierende und kommunikative Aufgaben übernehmen und Männern eher die technischen Fähigkeiten und entsprechende Aufgaben zugesprochen werden, die Frauen eher nicht zugetraut werden (Bundesregierung 2021a).

Besonderer Aufmerksamkeit bedarf eine weitere Entwicklung in der digitalen Arbeitswelt, nämlich die rasante Entwicklung im Bereich algorithmischer Systeme (oft auch mit dem Begriff Künstliche Intelligenz (KI)) bezeichnet. Solche Systeme können in unterschiedlichsten Anwendungsfeldern zum Einsatz

kommen. Sie sollen Entscheidungsprozesse vorbereiten und Vorgänge beschleunigen. Allerdings bergen diese Anwendungen (auch geschlechtsspezifische) Diskriminierungsrisiken, da sie auf Daten basieren, die ggf. einen Bias aufweisen. Damit besteht die Gefahr, durch die Anwendung solcher Systeme strukturelle Diskriminierung fortzuschreiben. Eines der bekanntesten Beispiele dafür ist ein algorithmisches System, das im österreichischen Arbeitsmarktservice zum Einsatz kam. Dieses berechnete auf der Grundlage historischer Arbeitslosendaten Arbeitsmarktchancen und stufte dadurch migrantische Frauen als „schwer vermittelbar“ ein – mit der Folge, dass diesen in geringerem Umfang Beratung und damit auch weiterhin geringere Chancen auf eine Vermittlung zukam (Yollu-Tok und Storck 2023). Insbesondere der öffentliche Dienst, also auch die Verwaltungen und Behörden des Landes, sollte insofern, wie dieses Beispiel zeigt, besonders sensibilisiert sein für Diskriminierungsrisiken, die der Einsatz algorithmischer Systeme mit sich bringt.<sup>34</sup>

#### 8.1.4 MENSCHLICHE ARBEIT UND IHRE POTENZIELLE ERSETZBARKEIT

Die Digitalisierung ist seit vielen Jahren auch verbunden mit Debatten um die Ersetzbarkeit menschlicher Arbeit durch Computer und computergestützte Maschinen. Berechnungen des sogenannten **Substituierbarkeitspotenzials**<sup>35</sup> für unterschiedliche

<sup>33</sup> Gemeint sind häufig zur Anwendung gelangende Frameworks zur Softwareentwicklung, wie bspw. Scrum.

<sup>34</sup> Siehe vertiefend hierzu auch Bundesregierung 2021a.

<sup>35</sup> „Das Substituierbarkeitspotenzial ist der Anteil der Tätigkeiten in einem Beruf, der potenziell durch den Einsatz von Computern oder computergesteuerten Maschinen vollautomatisiert erledigt werden könnte.“ (Burkert et al. 2022, S. 11).

Branchen und Berufe kommen zu dem Schluss, dass Berufe wie z.B. Fertigungs- und fertigungstechnische Berufe ein hohes Substituierbarkeitspotenzial aufweisen – Berufe also, in denen vor allem Männer arbeiten. In sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen zum Beispiel, Berufen also, die häufig von Frauen ausgeübt werden, sind sie hingegen niedrig (Dengler und Matthes 2020). Baden-Württemberg, als stark durch den industriellen Sektor geprägtes Bundesland, ist insofern noch etwas stärker von dieser Entwicklung der potenziellen Substituierbarkeit von Arbeitskraft betroffen, als es im bundesdeutschen Durchschnitt der Fall ist. So hält eine IAB-Regionalauswertung für Baden-Württemberg (Hafenrichter et al. 2016) fest: „Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (> 70 Prozent) arbeiten, ist hier mit 17,4 Prozent deutlich überdurchschnittlich im Vergleich zu Deutschland insgesamt (ca. 15 %).“ (ebd., S. 37) Allerdings deuten Auswertungen für Baden-Württemberg auch darauf hin, dass der Strukturwandel mit Blick auf Digitalisierungsauswirkungen weniger stark als in anderen Bundesländern ausfallen könnte. Zusätzlich wird dort festgestellt, dass die Beschäftigtenanteile in den Top-5-Hauptberufsgruppen mit geringem Substituierbarkeitspotenzial (hierzu gehören u.a. die Informatik-Berufe, aber auch die Berufe im Sozial- und Erziehungsbereich) zunehmen (Faißt et al. 2023). Wie dies mit Blick auf gleichstellungs-

politische Entwicklungen am Arbeitsmarkt letztlich zu bewerten sein wird, ist derzeit schwer abzusehen.

Auf den ersten Blick könnte man zu der Einschätzung gelangen, dass Frauen von der Digitalisierung auf dem Arbeitsmarkt profitieren, da sie häufig in Berufen (z.B. sozialen Dienstleistungsberufen) arbeiten, für die eher niedrigere Substituierbarkeitspotenziale berechnet werden. Dieser Schluss muss aber, allgemein und auch auf Baden-Württemberg bezogen, relativiert werden. Darauf weisen die (wenigen) vorhandenen Berechnungen zu Substituierbarkeitspotenzialen hin, die die Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt einbeziehen<sup>36</sup>. So sei keineswegs ausgemacht, ob und wie sich die Möglichkeiten der Ersetzbarkeit menschlicher Arbeit durch Maschinen auf die Chancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt auswirkten. Einerseits hänge dies damit zusammen, dass technische Machbarkeit noch nicht automatisch auch eine Umsetzung zur Folge habe, hier spielten auch andere, wie bspw. ökonomische Faktoren, mit hinein (Hafenrichter et al. 2016; Burkert et al. 2022). Andererseits zeichnet sich ein differenzierteres Bild ab, wenn man einzelne Berufe genauer betrachtet. Denn dann wird deutlich, dass es z.B. auch Berufsfelder mit einem sehr hohen Frauenanteil gibt, innerhalb derer vor allem auch die hauptsächlich von Frauen ausgeübten Berufe ein höheres Substituierbarkeitspotenzial aufweisen als die der Männer im selben Segment. Dies hängt

oftmals mit der konkreten beruflichen Position im Berufssegment zusammen. Bspw. finden sich Frauen im Berufsfeld Unternehmensorganisation häufig in Sekretariatsberufen (mit höherem Substituierbarkeitspotenzial), Männer hingegen haben dort öfter Führungspositionen inne (mit einem niedrigerem Substituierbarkeitspotenzial) (Burkert et al. 2022).

Burkert et al. (2022) weisen darauf hin, dass dennoch auch geschlechterpolitische Chancen mit der Digitalisierung der Arbeitswelt und der damit verbundenen potenziellen Ersetzung menschlicher Arbeit durch Maschinen verbunden sind. Ob die Digitalisierung in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt nivellierend wirken wird oder sich Geschlechterungleichheiten hierdurch ggf. sogar noch verstärken werden, sei nicht ausgemacht. Dies hänge vielmehr von der bewussten Gestaltung der Rahmenbedingungen ab (ebd.).

Diese Gestaltungschancen können und sollten in Baden-Württemberg, gerade mit Blick auf die stärker als andernorts ins Gewicht fallende potenzielle Verringerung des Bedarfs an menschlicher Arbeitskraft im industriellen Sektor und auf den sich gleichzeitig manifestierenden Fachkräftemangel in den Erziehungs- und Sorgeberufen (siehe Kapitel 5.1.4), ergriffen werden. Eine adäquate Steuerung sollte den gesamten Arbeitsmarkt und, damit verbunden,

<sup>36</sup> Hierzu sei vor allem auf eine Expertise hingewiesen, die Katharina Dengler und Britta Matthes für die Sachverständigenkommission zum Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt haben: Dengler, Katharina/ Matthes, Britta (2020): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Online unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227374/82050d610b6a0233a5c7c969c381667e/dengler-katharina-matthes-britta-substituierbarkeitspotenziale-von-berufen-und-die-moeglichen-folgen-fuer-die-gleichstellung-auf-dem-arbeitsmarkt-data.pdf> (letzter Zugriff: 30.10.2023).



geschlechterunabhängige Zugangsmöglichkeiten für alle Berufe anstreben. Dies bedeutet, dass typische „Männerberufe“, bspw. in der Digitalbranche, aber auch vermeintlich frauentypische Berufe, wie die Sorgeberufe, für alle Geschlechter gleichermaßen attraktiv sein müssen.

#### 8.1.5 SOZIALE MEDIEN

Auch das Internet hat neue Formen der Erwerbstätigkeit (z.B. Plattformarbeit) sowie neue Einkommensquellen hervorgebracht. (Video-) Bloggerinnen und Blogger informieren und unterhalten Nutzerinnen und Nutzer zu unterschiedlichsten Themen. Influencerinnen und Influencer haben ein Geschäftsmodell

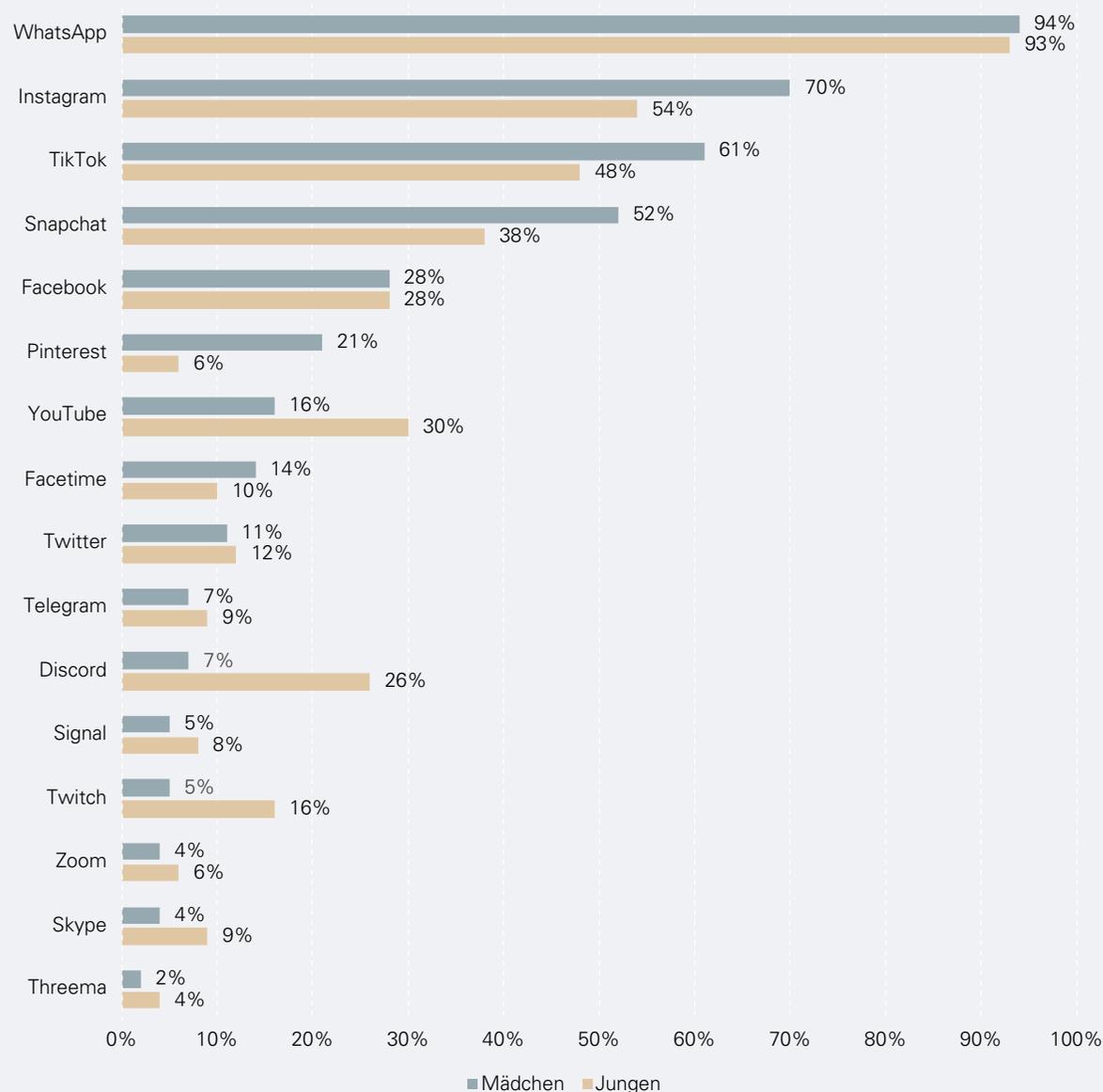
daraus entwickelt, ihren Followerinnen und Followern in den Sozialen Medien Produkte zu empfehlen, wofür sie von den Herstellern in der Regel bezahlt oder mit Produktproben gesponsert werden. Sehr viele Menschen verbringen einen großen Teil ihrer Freizeit online, und das heißt oftmals: in den Sozialen Medien. „Die Online-Welt wird zur Social-Media-Welt“ – stellt eine Erhebung des Branchenverbandes Bitkom e.V. fest. Der Befragung zufolge geben 89 % der Befragten an, in den letzten zwölf Monaten vor dem Erhebungszeitpunkt ein Soziales Netzwerk genutzt zu haben, nur auf 11 % traf dies nicht zu. Die Nutzungsstatistik wird dabei mit einigem Abstand von Facebook und Instagram angeführt (Bitkom Research 2023).

Die JIM-Studie des Medienpädagogischen Forschungsverbunds Südwest (mpfs 2022) untersucht jährlich die **Mediennutzung von Jugendlichen**. Sie ermittelt als wichtigste App dieser Nutzergruppe den Messenger-Dienst WhatsApp. Dies gilt für Jungen und Mädchen gleichermaßen, da beide Geschlechtergruppen in etwa gleich häufig den Messenger-Dienst benutzen. Bei den danach folgenden Social-Media-Plattformen Instagram, TikTok, YouTube und Snapchat lassen sich jedoch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Nutzungsverhalten erkennen. So nutzen Mädchen Instagram, TikTok und Snapchat häufiger, Jungen hingegen YouTube, Discord (bei Gamern stark verbreitet) und Twitch (ebenfalls ein

für Gamer konzipierter Streamingdienst), wie Abbildung 30 zeigt:

Quer über alle Plattformen hinweg folgt auch das Interesse an Online-Inhalten stark geschlechtsspezifischen Mustern, wie eine Befragung aus dem Jahr 2019 zeigt (Brandao et al. 2019). Während die drei Top-Themen für die befragten Mädchen und Frauen auf Social-Media-Plattformen Beauty, Schminken, Kosmetik, gefolgt von Mode und Fashion sowie Food, Ernährung, Kochen sind, interessieren sich die befragten männlichen Nutzer für Games sowie Comedy, Lustiges und Sport, Fitness, Training (ebd.). Auf Grundlage ihrer Befragung der 14-30-jährigen Mädchen und Frauen, Jungen und Männern ziehen die Autorinnen das Fazit, dass Soziale Medien alles in allem als Verstärker traditioneller Ansichten zu Geschlechterrollen wirkten (ebd.). Auch wenn für Baden-Württemberg keine gesonderten Werte zur Mediennutzung von Mädchen und Jungen/Frauen und Männern vorliegen, ist davon auszugehen, dass sich das Bild hier entsprechend darstellt. Umso mehr gilt es, durch die Förderung eines kompetenten Umgangs von Mädchen und Jungen mit Sozialen Medien darauf hinzuwirken, dass diese ihr durchaus vorhandenes Potenzial für eine freiere Entfaltung unabhängig von Geschlechterstereotypen entwickeln können und insgesamt einen für alle gleichermaßen nutzbaren Raum für freie Meinungsbildung und politischen Diskurs bieten (Bundesregierung 2021a).

Abbildung 30: Genutzte Online-Angebote – täglich/mehrmals pro Woche – nach Geschlecht in Deutschland (2022)



### 8.1.6 GESCHLECHTSBEZOGENE DIGITALE GEWALT

Die Digitalisierung hat auch neue Formen geschlechtsspezifischer Gewalt hervorgebracht, die oftmals, vor allem im Kontext von Partnerschaftsgewalt, fließend ineinander übergehen. Zu den Gewaltformen, die durch neue digitale Technologien ermöglicht werden, gehört z.B. Cybermobbing, Cyberharrassment (Beleidigungen, Beschimpfungen), Revenge Porn (nicht einvernehmliche Veröffentlichung intimer Bilder), Cyber Stalking, z.B. mithilfe von Spyware, Sexting (unerwünschte Zustellung von pornographischem oder intimem Material), Identitätsmissbrauch oder -diebstahl oder Hate Speech (vgl. bspw. BaFzA 2023). Inzwischen wurde hier Handlungsbedarf auf der Bundesebene erkannt: Im April 2023 hat das Bundesministerium der Justiz ein Eckpunkte-Papier für ein Gesetz gegen digitale Gewalt vorgelegt<sup>37</sup>. Die geschlechtsspezifische Dimension des Phänomens findet darin jedoch keine explizite Berücksichtigung (bff 2023; djb 2023). Auf die ausgeprägte Bandbreite an digitaler Gewalt, der spezifisch Frauen und marginalisierte Personen, bspw. aus der queeren Community, ausgesetzt sind, weist dagegen der **Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** hin (Bundesregierung 2021a). Und auch der Sicherheitsbericht 2022 für Baden-Württemberg hält fest, dass Frauen „häufiger von Hasskriminalität betroffen

[sind], und im digitalen Raum besonders häufig Opfer von Cybermobbing [werden]“ (IM BW 2023).

Grundsätzlich ist allerdings festzuhalten, dass die **Datenlage zu geschlechtsbezogener digitaler Gewalt** in ihrer ganzen Bandbreite dünn ist. Diese Mangellage sowie ihre Ursachen wurden bereits 2020 in den Beschlüssen der **Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)** benannt: „Die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) bzw. die Statistiken der Landespolizeibehörden enthalten in der Regel keine Zahlen zu verschiedenen Delikttypen digitaler Gewalt (z. B. Spy-Apps, Identitätsdiebstahl), ebenso keine Zahlen zu Opferwerdung differenziert nach Geschlecht. Es fehlen in Deutschland valide Daten zum Thema digitale Gewalt an Frauen. [...] Die letzte repräsentative Untersuchung des BMFSFJ zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland stammt aus dem Jahr 2005. Sie beinhaltet jedoch ebenfalls keine Auseinandersetzung mit dem Thema Cybergewalt.“ (GFMK 2020, S. 26)

Für die Landesebene liegen ebenfalls keine Statistiken oder Studien zu geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt vor, sodass für dieses Feld keine aktuellen Daten für Baden-Württemberg angezeigt werden können. Die mit der Überwachung der Istanbul-Konvention beauftragte Expertengruppe des Europarates für die

Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (**Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence, GREVIO**) bezieht allerdings ausdrücklich digitale geschlechtsspezifische Gewalt in die Umsetzungsanforderungen der Istanbul-Konvention ein (GREVIO 2021). Hier besteht also dringender Handlungsbedarf bzgl. der Datenlage, um dem Problem wirksam begegnen zu können. Eine der befragten Expertinnen weist zudem auf oftmals in der Praxis noch bestehende Unsicherheiten und Wissenslücken im Umgang mit dem Phänomen der geschlechtsbezogenen digitalen Gewalt hin (Interview LAG 07.06.2023).

### 8.2 MASSNAHMEN DER LANDESREGIERUNG

Gleichstellungsaspekte werden im Bereich der Digitalisierung bisher unter anderem in Bezug auf digitale Gewalt und ihre geschlechtsspezifischen Implikationen adressiert. So hat die Landesregierung bspw. eine **Koordinierungsstelle Digitale Gewalt** (bis März 2023) eingerichtet. Über die **Förderlinie Digitale Gewalt**, die im November 2021 eingerichtet wurde, wurden bis März 2023 zudem Fachkräfte im Hilfesystem gegen Gewalt zum Thema fortgebildet, um eine bedarfsgerechte Unterstützung von digitaler geschlechtsspezifischer Gewalt Betroffener zu gewährleisten.

<sup>37</sup> Die Unterlagen zum Stand des Gesetzgebungsverfahrens sowie unterschiedliche Stellungnahmen dazu finden sich auf der Seite des Bundesministeriums der Justiz unter [https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2023\\_Digitale\\_Gewalt.html](https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/2023_Digitale_Gewalt.html), letzter Zugriff: 06.12.2023.

Unter anderem mit einer **Taskforce gegen Hass und Hetze** hat Baden-Württemberg auf das Problem digitaler Gewalt im Netz reagiert. Im Rahmen einer Veranstaltung zum Thema „Geschlecht und Hass im digitalen Raum“ und mit der Veröffentlichung des Gesellschaftsreports der Familienforschung Baden-Württemberg zum Thema „Hatespeech gegen Kommunalpolitikerinnen in Baden-Württemberg“ setzt sich der dahinterstehende Kabinettsausschuss **Entschlossen gegen Hass und Hetze** auch mit den Themen „Frauenfeindlichkeit“ und „Gewaltschutz“ auseinander. Auf einer zur Taskforce zugehörigen Online-Plattform<sup>38</sup> wird u.a. zentral auf Hilfs- und Beratungsangebote für Betroffene und weitere Informationen verwiesen. Für Schülerinnen und Schüler ab der siebten Klassenstufe wurde das multimediale Präventionsprogramm **Zivilcourage im Netz** entwickelt, das in den Schulen auf Anfrage durch Expertinnen und Experten des Landeskriminalamtes durchgeführt wird.

Die Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Berufen, zu denen auch die Berufe der Digitalbranche zählen, ist ein weiteres Feld, in dem die Landesregierung bereits aktiv geworden ist. So zielt die **Landesinitiative Frauen in MINT-Berufen** und das gleichnamige Landesbündnis mit seinen mehr als 70 Partnerorganisationen darauf ab, im Sinne der Chancengleichheit und der Fachkräftesicherung die Ausbildungs- und Erwerbsbeteiligung von Mädchen und Frauen im

Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik deutlich zu steigern. Im Landesbündnis werden die maßgeblichen MINT-Akteurinnen und Akteure sowie Fördermaßnahmen entlang einer lebensphasenorientierten Gesamtstrategie von der frühkindlichen Bildung bis in den Beruf gebündelt und kontinuierlich weiterentwickelt. Durch Veranstaltungen, Wettbewerbe, Mentoring, Kooperationen sowie die Förderung von Programmen, weiblichen Vorbildern und eine Kampagne sollen Frauen und Mädchen im MINT-Bereich gestärkt werden.

Von 2018 bis 2020 wurde das Modellprojekt **Girls' Digital Camps** von sechs Projektträgern in fünf Modellregionen in Baden-Württemberg pilothaft erprobt. Seit Januar 2021 wird das Transferprogramm **Girls' Digital Camps** für Schülerinnen der Klassenstufen 5 bis 8 in ganz Baden-Württemberg durchgeführt. Die **Girls' Digital Camps** zielen darauf ab, mehr Frauen für IT-Berufe zu gewinnen, das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten aufzubrechen und jungen Frauen frühzeitig die Chancen digitaler Kompetenzen und Anwendungen zu vermitteln.

Ebenfalls mit dem Ziel, mehr Mädchen und junge Frauen für Berufe in den Bereichen IT, digitale Anwendungen und MINT zu gewinnen, wird seit 2020 das Online-Mentoring-Programm **Cyber-Mentor** in Baden-Württemberg durchgeführt. Schülerinnen ab Klassenstufe 5 bis zum Schulabschluss erhalten ein

individuelles 1:1 Mentoring im MINT-Bereich, den Zugang zu Netzwerken mit anderen Teilnehmerinnen und die Möglichkeit, sich online mit zahlreichen MINT-interessierten Mädchen und Frauen auszutauschen und Projekte umzusetzen.

Im Bereich der Arbeitswelt wurden das Modellprojekt **Corporate Culture Lab – Ko-kreative Gestaltung einer widerstandsfähigen, chancengleichen und digitalen Unternehmenskultur 4.0** sowie dazugehörige Transferveranstaltungen (Workshops, Train-the-Trainerinnen-Seminare etc.) gefördert. Im Rahmen des Wettbewerbs **familyNET 4.0 Unternehmenskultur** in einer digitalen Arbeitswelt werden zudem Unternehmen in Baden-Württemberg für innovative und nachhaltige Maßnahmen einer modernen, familienfreundlichen Unternehmenskultur in der digitalen Arbeitswelt mit dem **familyNET-Award** ausgezeichnet.

Durch das geförderte Modellprojekt **Corporate Culture Lab: Ko-kreative Gestaltung einer widerstandsfähigen, chancengleichen und digitalen Unternehmenskultur 4.0** entstand die **Corporate Culture Map**. Das Tool ermöglicht es Unternehmen, ihre spezifische, auf Chancengleichheit ausgerichtete, Unternehmenskultur 4.0 selbstständig zu entwickeln und im Unternehmen zu implementieren. Die **Corporate Culture Map** steht kostenfrei und DSGVO-konform als digitales Tool zur Verfügung.

### 8.3 ENTWICKLUNGSOPTIONEN

Im Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung finden sich auch in Bezug auf die Länderebene vielfältige Impulse für das Zusammenbringen von Gleichstellung und Digitalisierung in allen gesellschaftlichen Bereichen, die hier nicht alle Eingang finden können. Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Befundlage liegen insbesondere folgende Entwicklungsmöglichkeiten nahe, die teilweise den Empfehlungen des Dritten Gleichstellungsberichtes entsprechen:

- Stärkung der soziotechnischen Perspektive in den MINT-Studiengängen durch eine **strukturelle Verankerung der interdisziplinären Ausrichtung in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen** – insbesondere die stärkere Verankerung von sozialwissenschaftlichen Inhalten in technischen Studiengängen kann hilfreich sein, um die Reflexion von Studierenden in diesen Fächern bzgl. der Verwobenheit von Technik und Gesellschaft zu verstärken und sie dabei zu unterstützen, die Relevanz dieser Verwobenheit für die spätere berufliche Tätigkeit zu erkennen.
- **Verstetigung und strukturelle Verankerung des Programms Girls' Digital Camps** zur zielgruppengerechten Heranführung von Mädchen an digitale Anwendungen, Vermittlung digitaler Kompetenzen und Berufsorientierung im Bereich digitaler Berufe

- **Erhebung von Daten zu geschlechtsspezifischen Erwerbsmustern in der baden-württembergischen IKT-Branche**, insbesondere mit Blick auf die Frage, warum Frauen die Branche nach dem erfolgten Berufseinstieg wieder verlassen („Drehtür-Effekt“)
- **Vorreiterin sein für eine geschlechtergerechte Arbeitskultur** durch die Schärfung des Blicks für geschlechterstereotyp geprägte Arbeitskulturen in den eigenen IT-Behörden und -Abteilungen des Landes, bspw. durch entsprechendes Führungskräftecoaching. Orientierung können Initiativen wie bspw. das **Projekt Corporate Culture Map**<sup>39</sup> des Fraunhofer-Instituts bieten, das gleichzeitig ein Tool zur Entwicklung einer modernen, chancengleichen Unternehmenskultur bietet.
- **Unterstützung von Ansätzen chancengleicher digitaler Transformation** der Arbeitswelt und Unternehmenskultur, wie sie z.B. in den Projekten **Corporate Culture Map** oder **familyNET 4.0** entwickelt wurden
- Regelmäßige **Auswertungen** zu den geschlechterbezogenen Auswirkungen **der digitalen Transformation der Arbeitswelt** auf Ebene des Landes, bspw. regelmäßige geschlechterdifferenzierte Erhebungen zu Substituierbarkeitspotenzialen in unterschiedlichen Branchen und Berufen oder zur Nutzung von mobiler Arbeit
- Nachhaltige Implementierung einer **gendersensiblen Medienbildung an den Schulen**, die Geschlechterstereotype in den Medien und ihre Folgen kritisch und zielgruppengerecht adressiert, durch die Entwicklung eigener Programme, ggf. auch durch eine thematische Erweiterung oder Schärfung des Präventionsprogrammes **Zivilcourage im Netz**
- Wissenstransfer sowie Unterstützung der Vernetzung von zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren im Kontext von geschlechtsspezifischer Gewalt und Gleichstellungsbeauftragten mit zuständigen Behörden (Polizei, Justiz) **zum Thema geschlechtsspezifische digitale Gewalt**, bspw. über die Förderung von ggf. bestehenden oder neuen Vernetzungsformaten zum Thema in den Kommunen<sup>40</sup>
- Fortführung/Wiederaufnahme der Förderung von **Weiterbildung** der in den Hilfereinrichtungen Beschäftigten **zu geschlechtsspezifischer digitaler Gewalt**
- **Stärkere und nachhaltige Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte digitaler Gewalt in Kampagnen und Initiativen**, wie bspw. auf der Plattform **initiative-toleranz-im-netz**
- **Berücksichtigung digitaler Gewalt** bei der Umsetzung der **Istanbul-Konvention**; Entwicklung entsprechender Indikatoren zur Messung

<sup>39</sup> <https://www.cerri.iao.fraunhofer.de/de/projekte/AktuelleProjekte/CCL.html>, letzter Zugriff: 06.12.2023.

<sup>40</sup> Ein Beispiel für ein Vernetzungsformat auf der kommunalen Ebene findet sich etwa in Form der Maßnahme 3.7: Digitale Gewalt im 2. Aktionsplan der Landeshauptstadt München im Rahmen der Umsetzung der „Europäischen Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene“. Der 2. Aktionsplan ist dem Schwerpunkt „Geschlechtsspezifische Gewalt“ gewidmet. Weitere Informationen finden sich unter [https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:0a3ef8a1-7326-4c79-aaa2-a6ce0536a2c4/2-Aktionsplan\\_barrierefrei.pdf](https://stadt.muenchen.de/dam/jcr:0a3ef8a1-7326-4c79-aaa2-a6ce0536a2c4/2-Aktionsplan_barrierefrei.pdf) und auf der Seite des Deutschen Städtetages unter <https://www.staedtetag.de/ueber-uns/aus-den-staedten/2023/engagement-gegen-digitale-gewalt> (letzter Zugriff: 06.12.2023).

# 9

## Abbildungsverzeichnis

|                                                                                                                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Abbildung 1:</b> „Die soziale Ungleichheit in Deutschland ist mittlerweile zu groß“, Zustimmung nach Geschlecht in Baden-Württemberg (2020)                                            | 34 |
| <b>Abbildung 2:</b> Frauenanteil in kommunalen Vertretungen in Baden-Württemberg (2014 und 2019)                                                                                          | 35 |
| <b>Abbildung 3:</b> Besetzung der Ausschussvorsitze im Landtag nach Geschlecht in Baden-Württemberg (April 2023)                                                                          | 36 |
| <b>Abbildung 4:</b> Besetzung von Chefredaktionen regionaler Zeitungen nach Geschlecht in Baden-Württemberg (2022)                                                                        | 38 |
| <b>Abbildung 5:</b> Verteilung der Intendanzen an staatlich geförderten Theatern nach Geschlecht in Baden-Württemberg (November 2023)                                                     | 39 |
| <b>Abbildung 6:</b> Frauen- und Männeranteil in verschiedenen Altersgruppen bezogen auf das Bildungsniveau in Baden-Württemberg (2021)                                                    | 48 |
| <b>Abbildung 7:</b> Mädchen- und Jungenanteil verschiedener Schulabschlüsse in Baden-Württemberg (2021)                                                                                   | 49 |
| <b>Abbildung 8:</b> Frauen- und Männeranteil unter den Studierenden im 1. Fachsemester an den Hochschulen nach Fächergruppen in Baden-Württemberg (2022)                                  | 53 |
| <b>Abbildung 9:</b> Frauen- und Männeranteil unter den Promovierenden an den Hochschulen nach Fächergruppen in Baden-Württemberg (2022)                                                   | 54 |
| <b>Abbildung 10:</b> Frauen- und Männeranteile auf den unterschiedlichen Karrierestufen der akademischen Laufbahn in Baden-Württemberg (2021)                                             | 55 |
| <b>Abbildung 11:</b> Anteile der Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Beschäftigten in Weiterbildungsbetrieben nach Geschlecht in Baden-Württemberg (2013-2021)              | 58 |
| <b>Abbildung 12:</b> Anteil der Sicherung des Lebensunterhalts durch eigene Erwerbstätigkeit sowie in Abhängigkeit von Partnerin oder Partner in Baden-Württemberg nach Geschlecht (2022) | 64 |
| <b>Abbildung 13:</b> Entwicklung der Erwerbsquote während der Corona-Pandemie bei Müttern und Vätern in Baden-Württemberg (2019-2021)                                                     | 65 |
| <b>Abbildung 14:</b> Unbezahlte Arbeit in Paarfamilien nach ausgewählten Aktivitäten und Geschlecht in Baden-Württemberg (in Stunden pro Tag) (2012/2013)                                 | 67 |
| <b>Abbildung 15:</b> Alleinerziehende Mütter und verheiratete Elternpaare in Baden-Württemberg (1999 und 2019)                                                                            | 68 |

---

|                                                                                                                                                            |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Abbildung 16:</b> Teilzeitquote von Männern in Baden-Württemberg und in Deutschland (2021)                                                              | 70  |
| <b>Abbildung 17:</b> Frauenanteil in Führungsposition der obersten Landesbehörden im Bundesländervergleich (2022)                                          | 72  |
| <b>Abbildung 18:</b> Frauenanteil an obersten Führungspositionen in der Privatwirtschaft im Bundesländervergleich (2020)                                   | 73  |
| <b>Abbildung 19:</b> Unbereinigter Gender Pay Gap in Baden-Württemberg und in Deutschland (2010-2022)                                                      | 74  |
| <b>Abbildung 20:</b> Dokumentierte Fälle von Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung in Baden-Württemberg (2018-2022)                               | 82  |
| <b>Abbildung 21:</b> Erwerbsbeteiligungs- und Teilzeitquote ländlich und städtisch lebender Frauen in Baden-Württemberg (2020)                             | 94  |
| <b>Abbildung 22:</b> Betreuungsquote von Kindern in Kindertageseinrichtungen im ländlichen und städtischen Raum in Baden-Württemberg (2018 und 2020)       | 95  |
| <b>Abbildung 23:</b> Armutsgefährdungsquoten älterer Menschen nach Altersgruppen und Geschlecht in Baden-Württemberg (2021)                                | 100 |
| <b>Abbildung 24:</b> Lebensformen von Menschen ab 65 Jahren nach Geschlecht in Baden-Württemberg (2021)                                                    | 101 |
| <b>Abbildung 25:</b> Beschäftigte in atypischer Beschäftigung nach Geschlecht, Migrationshintergrund und Alter in Baden-Württemberg (2021)                 | 103 |
| <b>Abbildung 26:</b> Schulabschlüsse von Frauen mit und ohne Migrationshintergrund im Alter von 25 bis 45 und 45 bis 65 Jahren in Baden-Württemberg (2021) | 104 |
| <b>Abbildung 27:</b> Armutsgefährdungsquote nach Geschlecht und Migrationshintergrund in Baden-Württemberg (2021)                                          | 106 |
| <b>Abbildung 28:</b> Erleben von Diskriminierung und Gewalt aufgrund der geschlechtlichen Orientierung/Identität bei LSBTIQ-Personen in Deutschland (2019) | 109 |
| <b>Abbildung 29:</b> Vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Geräte nach Geschlecht in Deutschland (2018/2019)                                             | 116 |
| <b>Abbildung 30:</b> Genutzte Online-Angebote – täglich/mehrmals pro Woche – nach Geschlecht in Deutschland (2022)                                         | 120 |

# 10

---

## Tabellenverzeichnis

|                   |                                                                                                                                                    |    |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabelle 1:</b> | Rangliste der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg (2020)                                                                  | 51 |
| <b>Tabelle 2:</b> | Frauenanteile an allen Studierenden im 1. Fachsemester und Absolventinnen nach angestrebtem Abschluss und Hochschulart in Baden-Württemberg (2022) | 52 |
| <b>Tabelle 3:</b> | Top-5 Engpassberufe nach Anforderungsniveau in Baden-Württemberg, Jahresdurchschnitt (2021)                                                        | 76 |

# Abkürzungsverzeichnis

|                     |                                                                                                                    |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AFBG</b>         | Aufstiegsfortbildungsfördergesetz                                                                                  |
| <b>AfD</b>          | Alternative für Deutschland                                                                                        |
| <b>AG KOM</b>       | Arbeitsgruppen zu Gleichstellung des Landkreis- und des Städtetages Baden-Württemberg                              |
| <b>ARD</b>          | Arbeitsgemeinschaft der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten der Bundesrepublik Deutschland                    |
| <b>BaFzA</b>        | Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben                                                          |
| <b>bff</b>          | Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe                                                         |
| <b>BGleiG</b>       | Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes       |
| <b>BMFSFJ</b>       | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend                                                         |
| <b>BMBF</b>         | Bundesministerium für Bildung und Forschung                                                                        |
| <b>ChancenG</b>     | Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg |
| <b>CSI</b>          | Centrum für soziale Investitionen und Innovationen                                                                 |
| <b>D21</b>          | Initiative D21 e.V.                                                                                                |
| <b>djb</b>          | Deutscher Juristinnenbund e.V.                                                                                     |
| <b>DSM</b>          | Deutscher Startup Monitor                                                                                          |
| <b>Entg-TranspG</b> | Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern                                            |
| <b>ESF</b>          | Europäischer Sozialfonds                                                                                           |
| <b>FaFo</b>         | Familienforschung im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg                                                     |
| <b>FGM/C</b>        | Female Genital Mutilation/Cutting                                                                                  |
| <b>FM BW</b>        | Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg                                                                         |

|                          |                                                                                                               |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>FRA</b>               | European Union Agency for fundamental Rights                                                                  |
| <b>FüPoG</b>             | Führungspositionen-Gesetz                                                                                     |
| <b>GFMK</b>              | Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder |
| <b>GREVIO</b>            | Group of experts on action against violence                                                                   |
| <b>GWK</b>               | Gemeinsame Wissenschaftskonferenz                                                                             |
| <b>IAB</b>               | Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung                                                                |
| <b>IAW</b>               | Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung                                                                  |
| <b>IDZ</b>               | Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft                                                                 |
| <b>IK</b>                | Istanbul-Konvention                                                                                           |
| <b>IM BW</b>             | Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg                                   |
| <b>IQB-Bildungstrend</b> | Nationales Bildungsmonitoring des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen e.V.                    |
| <b>ISCED</b>             | International Standard Classification of Education                                                            |
| <b>ISS</b>               | Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.                                                            |
| <b>KOFA</b>              | Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung                                                                          |
| <b>Kompetenzz</b>        | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.                                                     |
| <b>LADS</b>              | Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württembergs                                                      |
| <b>LAG</b>               | Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württembergs           |
| <b>LFR</b>               | Landesfrauenrat Baden-Württemberg                                                                             |
| <b>LSBTIQ</b>            | Lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter und queere Personen                                              |
| <b>MINT</b>              | Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik                                                       |
| <b>mpfs</b>              | Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest                                                                 |
| <b>MWK BW</b>            | Ministerium für Wissenschaft, Kunst und Kultur Baden-Württemberg                                              |
| <b>PKS</b>               | Polizeiliche Kriminalstatistik                                                                                |
| <b>PfIBG</b>             | Pflegeberufegesetz                                                                                            |
| <b>SAHGE</b>             | Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Erziehungsberufe                             |
| <b>SM BW</b>             | Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg                                        |
| <b>SWR</b>               | Südwestrundfunk                                                                                               |

## Literaturverzeichnis

**Alber, Gotelind; Hummel, Diana; Röhr, Ulrike; Spitzner, Meike; Stieß, Immanuel (2018):** Geschlechtergerechtigkeit und Klimapolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (21-23/2018), S. 40–47. Online verfügbar unter [https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/7008/file/7008\\_Alber.pdf](https://epub.wupperinst.org/frontdoor/deliver/index/docId/7008/file/7008_Alber.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Anders, Carsten (2022):** Soziodemografische Muster atypischer Beschäftigung. Häufigkeit atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Zusammenhang mit Alter, Geschlecht und Migrationsstatus abhängig Beschäftigter. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (9/2022), S. 39–45. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22\\_09\\_05.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22_09_05.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Andres, Antonia; Groß, Wolfram; Kelterborn, Peggy; Kudernatsch, Wilhelmine; Wessels, Jan (2020):** Female Founders in der Digitalbranche – Gründungsbarriere Rollenbilder. Geschlechterstereotype als ein möglicher Grund für die geringe Anzahl an Digitalgründerinnen in Deutschland. Hg. v. Institut für Innovation und Technik (iit) in der VDI/VDE Innovation + Technik GmbH. Online verfügbar unter [https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Gruenderwettbewerb/Publikationen/Gruenderinnenstudie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](https://www.de.digital/DIGITAL/Redaktion/DE/Gruenderwettbewerb/Publikationen/Gruenderinnenstudie.pdf?__blob=publicationFile&v=11), zuletzt geprüft am 12.03.2023.

**Antidiskriminierungsstelle des Landes Baden-Württemberg (2023):** Mehr rassistische Diskriminierung im Land. Pressemitteilung. Online verfügbar unter <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/mehr-rassistische-diskriminierungen-im-land>, zuletzt geprüft am 19.07.2023.

**Arnold, Lautra; Dinges, Martin; Frank, Yvonne; Keller, Birgit U.; Neubauer, Gunter; Ohm, Heinz-Peter et al. (2015):** Jungen- und Männergesundheit in Baden-Württemberg 2015. Hg. v. SM BW - Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg. Stuttgart. Online verfügbar unter [https://www.gesundheitsdialog-bw.de/fileadmin/media/Download/Landesqualitaetsberichte/Bericht\\_Jungen-\\_und\\_Maennergesundheit\\_2015.pdf](https://www.gesundheitsdialog-bw.de/fileadmin/media/Download/Landesqualitaetsberichte/Bericht_Jungen-_und_Maennergesundheit_2015.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Auth, Diana; Leitner, Sigrid (2019): Alter(n): Doing Ageing and Doing Gender.** In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch (Hg.): **Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung.** Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Geschlecht und Gesellschaft), S. 1185–1191. Online verfügbar unter [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-12496-0\\_69](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-12496-0_69), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022.** Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Online verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/bildung-in-deutschland-2022>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Avvisati, Francesco; Ilizaliturri, Rodolfo (2023): PISA 2022. Ländernotiz für Deutschland (2023).** Online verfügbar unter [https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/berlincentre/pressethemen/GERMANY\\_Country-Note-PISA-2022\\_DEU.pdf](https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/berlincentre/pressethemen/GERMANY_Country-Note-PISA-2022_DEU.pdf), zuletzt geprüft am 08.01.2024.

**Bächtiger, André; Vogl, Susanne; Sälzer, Christine; Wirzberger, Maria; Schwaiger, Vanessa; Krause, Thomas (2023): Jugendstudie Baden-Württemberg 2022.** Ergebnisbericht der 6. Jugendstudie. Stuttgart: Universität Stuttgart. Online verfügbar unter [https://km-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents\\_E1038325067/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen%202023/Jugendstudie%202022%20%28finale%20Version%29.pdf](https://km-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents_E1038325067/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Pressemitteilungen/Pressemitteilungen%202023/Jugendstudie%202022%20%28finale%20Version%29.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Baden-Württemberg.de (2023): Mitglieder der Landesregierung von Baden-Württemberg.** Online verfügbar unter <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/regierung/mitglieder-der-landesregierung>, zuletzt geprüft am 14.11.2023.

**BaFzA (2023): Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen. Digitale Gewalt.** BaFzA - Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Online verfügbar unter <https://www.hilfetelefon.de/gewalt-gegen-frauen/digitale-gewalt.html>, zuletzt geprüft am 03.06.2023.

**Becker, Rolf; Müller, Walter (2011): Bildungsungleichheiten nach Geschlecht und Herkunft im Wandel.** In: Andreas Hadjar (Hg.): **Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten.** Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 55–75. Online verfügbar unter [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-92779-4\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-92779-4_3), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**bff (2023): Stellungnahme zum Eckpunktepapier für ein Gesetz gegen digitale Gewalt.** bff - Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe. Online verfügbar unter [https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktuelles/nachrichten/nachricht/stellungnahme-zum-eckpunktepapier-fuer-ein-gesetz-gegen-digitale-gewalt.html?file=files/userdata/aktiv-gegen-digitale-gewalt/bff\\_stellungnahme\\_eckpunktepapier\\_gesetz-gegen-digitale-gewalt.pdf&cid=14236](https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktuelles/nachrichten/nachricht/stellungnahme-zum-eckpunktepapier-fuer-ein-gesetz-gegen-digitale-gewalt.html?file=files/userdata/aktiv-gegen-digitale-gewalt/bff_stellungnahme_eckpunktepapier_gesetz-gegen-digitale-gewalt.pdf&cid=14236), zuletzt geprüft am 12.02.2024.

**Birkel, Christoph; Church, Daniel; Erdmann, Anke; Hager, Alisa; Leitgöb-Guzy, Nathalie (2022):** Sicherheit und Kriminalität in Deutschland – SKiD 2020. Bundesweite Kernbefunde des Viktimisierungssurvey des Bundeskriminalamts und der Polizeien der Länder. Hg. v. Bundeskriminalamt. Wiesbaden. Online verfügbar unter [https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Forschung/ForschungsprojekteUndErgebnisse/Dunkelfeldforschung/SKiD/Ergebnisse/Ergebnisse\\_node.html](https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Forschung/ForschungsprojekteUndErgebnisse/Dunkelfeldforschung/SKiD/Ergebnisse/Ergebnisse_node.html), zuletzt geprüft am 07.12.2023.

**Birsl, Ursula (2023):** Keynote: Wenn Feminismus zum „absoluten Feind“ wird - zu den Konturen eines antisemitischen Antifeminismus. In: IDZ (Hg.): Wissenschaft, Demokratie. Schriftreihe des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft. Amadeu Antonio Stiftung. Berlin (13), S. 34–45. Online verfügbar unter [https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2023/07/WEB-WsD13\\_Antifeminismus.pdf](https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2023/07/WEB-WsD13_Antifeminismus.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Bitkom Research (2023):** Wie die Deutschen Social Media nutzen. Bitkom e.V. Online verfügbar unter <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mehr-als-50-Millionen-Deutsche-nutzen-soziale-Medien>, zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**Blum, Rebekka (2022):** Geschlechterrolle rückwärts. Zum Antifeminismus bei der AfD in Baden-Württemberg. In: Heinrich-Böll-Stiftung Baden-Württemberg (Hg.): Rechtspopulismus. Organisationen, Politik und ideologisches Umfeld in Baden-Württemberg, S. 94–101. Online verfügbar unter <https://www.boell-bw.de/de/rechtspopulismus-in-baden-wuerttemberg>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Blum, Rebekka; Schmid, Len (2021):** Antifeministische Diskurse und AkteurInnen in der Corona-Pandemie. In: Hannes König (Hg.): Einsichten. Über die extreme Rechte und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Baden-Württemberg. In Pandemie-Zeiten. Stuttgart (1), S. 33–39. Online verfügbar unter [https://lago-bw.de/fachstelle-mobirex.html?file=files/cto\\_layout/img/LAGO/mobirex/EINSICHTEN\\_Ausgabe\\_01\\_2021.pdf](https://lago-bw.de/fachstelle-mobirex.html?file=files/cto_layout/img/LAGO/mobirex/EINSICHTEN_Ausgabe_01_2021.pdf), zuletzt geprüft am 12.02.2024.

**BMBF (2022):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. 2. überarb. Auflage. BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690\\_AES-Trendbericht\\_2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**BMFSFJ (2019):** Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte – Älterwerden im sozialen Wandel. Zentrale Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 1996 bis 2017. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/frauen-und-maenner-in-der-zweiten-lebenshaelfte-aelterwerden-im-sozialen-wandel-135042>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**BMFSFJ (2020):** Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf>, zuletzt geprüft am 11.07.2023.

**BMFSFJ (2021):** Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II. BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/zweites-fuehrungspositionengesetz-fuepog-2-164226>, zuletzt geprüft am 06.03.2023.

**BMFSFJ (2023a):** Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Digitalisierte und fortlaufend aktualisierte Version. BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**BMFSFJ (2023b):** Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2022. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/228470/dc2219705eeb5b8b9c117ce3f7e7bc05/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2022-data.pdf>, zuletzt geprüft am 03.08.2023.

**Bock-Famulla, Kathrin; Girndt, Antje; Berg, Eva; Akko, Davin Patrick; Krause, Michael; Schütz, Julia (2022):** Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme Baden-Württemberg 2022. Transparenz schaffen – Governance stärken. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter [https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile/2022/BW\\_Laenderprofil\\_2022.pdf](https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile/2022/BW_Laenderprofil_2022.pdf), zuletzt geprüft am 26.03.2023.

**Boehnke, Klaus; Dragolov, Georgi; Arant, Regina; Unzicker, Kai (2022):** Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Baden-Württemberg 2022. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2022\\_Zusammenhalt\\_BadenWuerttemberg-Lang.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2022_Zusammenhalt_BadenWuerttemberg-Lang.pdf), zuletzt geprüft am 26.03.2023.

**Borgstedt, Silke; Jurczok, Franziska (2023):** Was heißt hier familienfreundlich? Vorstellungen und Erwartungen von (potenziellen) Eltern. Unter Mitarbeit von Justus Fritz und Max Kraus. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Monitor Familienforschung, 45). Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/214804/1c81ea8e6ecd001d17bba9184141ebc3/mff-familienfreundlichkeit-data.pdf>, zuletzt geprüft am 07.03.2023.

**Brandao, Anabela; Marxen, Sabine; Rütten, Anne (2019):** Rollenbilder in den sozialen Medien und ihre Auswirkungen auf die Gleichberechtigung. Hg. v. Plan International Deutschland e.V. Online verfügbar unter <https://www.plan.de/rollenbilder-in-social-media.html?sc=IDQ23100>, zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**Brändle, Tobias (2023):** Lebenseinkommen und Erwerbsunterbrechungen. Präsentation im Forum Chancengleichheit. IAW – Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V., 10.05.2023, zuletzt geprüft am 13.06.2023.

**Brettschneider, Frank (2022):** Bürgerbeteiligung und Direkte Demokratie aus Sicht der Bürger:innen in Baden-Württemberg, 2022. Online verfügbar unter [https://komm.uni-hohenheim.de/fileadmin/uni\\_hohenheim/Aktuelles/Uni-News/Pressemitteilungen/2022-10\\_Buergerbeteiligung.pdf](https://komm.uni-hohenheim.de/fileadmin/uni_hohenheim/Aktuelles/Uni-News/Pressemitteilungen/2022-10_Buergerbeteiligung.pdf), zuletzt geprüft am 25.04.2023.

**Budde, Jürgen; Venth, Angela (2010):** Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Bielfeld: Bertelsmann Verlag. Online verfügbar unter [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/51682/ssoar-2010-venth\\_et\\_al-Genderkompetenz\\_fur\\_lebenslanges\\_Lernen\\_Bildungsprozesse.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2010-venth\\_et\\_al-Genderkompetenz\\_fur\\_lebenslanges\\_Lernen\\_Bildungsprozesse.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/51682/ssoar-2010-venth_et_al-Genderkompetenz_fur_lebenslanges_Lernen_Bildungsprozesse.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2010-venth_et_al-Genderkompetenz_fur_lebenslanges_Lernen_Bildungsprozesse.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2019):** Gleichstellung als Regionalentwicklung. Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands. Online verfügbar unter [https://www.gleichberechtigt.org/sites/default/files/uploads/downloads/12\\_projektiv\\_studie\\_gleichstellunglaendlicheraeume.pdf](https://www.gleichberechtigt.org/sites/default/files/uploads/downloads/12_projektiv_studie_gleichstellunglaendlicheraeume.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2023):** Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Ausgabe 2022. Hg. v. Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung. Bonn. Online verfügbar unter <https://www.inkar.de/>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Bundesregierung (2011):** Neue Wege – Gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Bundesregierung (2017):** Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache, 18/12840). Online verfügbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/zweiter-gleichstellungsbericht.pdf>, zuletzt geprüft am 11.03.2023.

**Bundesregierung (2021a):** Dritter Gleichstellungsbericht. Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/184544/c0d592d2c37e7e2b5b4612379453e9f4/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>, zuletzt geprüft am 12.03.2023.

**Bundesregierung (2021b):** Neunter Familienbericht – Eltern sein in Deutschland. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bundestagsdrucksache, 19/27200). Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/179392/195baf88f8c3ac7134347d2e19f1cdc0/neunter-familienbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>, zuletzt geprüft am 06.03.2023.

**Bundesverband Deutsche Startups e. V.; PwC Deutschland; netSTART (Hg.) (2022):** Deutscher Startup Monitor 2022. Regionalauskopplung Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/startups/deutscher-startup-monitor/2022/deutscher-startup-monitor-2022-regionalauskopplung-baden-wuerttemberg.pdf>, zuletzt geprüft am 15.05.2023.

**Bundesverband Deutsche Startups e.V. (2022):** Female Founders Monitor 2022. Online verfügbar unter [https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/forschung/studien/ffm/Female\\_Founders\\_Monitor\\_2022.pdf](https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/forschung/studien/ffm/Female_Founders_Monitor_2022.pdf), zuletzt geprüft am 12.03.2023.

**BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Baden-Württemberg; CDU Baden-Württemberg (2021):** Jetzt für morgen – Der Erneuerungsvertrag für Baden-Württemberg. Koalitionsvertrag 2021-2026. Online verfügbar unter [https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/210506\\_Koalitionsvertrag\\_2021-2026.pdf](https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/210506_Koalitionsvertrag_2021-2026.pdf), zuletzt geprüft am 07.08.2023.

**BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Baden-Württemberg & CDU Baden-Württemberg:** Jetzt für morgen – Der Erneuerungsvertrag für Baden-Württemberg, zuletzt geprüft am 07.08.2023.

**Burkert, Carola; Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2022):** Die Folgen der Digitalisierung für die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt – Substituierbarkeitspotenziale und die Beschäftigungsentwicklung bei Frauen und Männern. In: Sozialer Fortschritt 71 (1), S. 3–27. Online verfügbar unter <https://elibrary.duncker-humboldt.com/article/66774/die-folgen-der-digitalisierung-fur-die-geschlechterungleichheit-auf-dem-arbeitsmarkt-substituierbarkeitspotenziale-und-die-beschäftigungsentwicklung-bei-frauen-und-mannern>, zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**Busch, Claudia (2013):** Familieninterne Arbeitsteilung und Erwerbsentscheidungen in ländlichen Räumen. Eine qualitative Studie des Deutschen LandFrauenverbands. Online verfügbar unter [https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Flyer\\_und\\_Broschueren/2013\\_dlv\\_Studie\\_Erwerbsentscheidungen.pdf](https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Flyer_und_Broschueren/2013_dlv_Studie_Erwerbsentscheidungen.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Chamakalayil, Lalitha; Riegel, Christine; Yildiz, Safiye (2018):** Bildung und (Erwerbs-)Arbeit in der Migrationsgesellschaft – widersprüchliche Voraussetzungen für Familien mit Migrationsgeschichte. In: Christine Riegel, Barbara Stauber und Erol Yildiz (Hg.): LebensWegeStrategien. Familiäre Aushandlungsprozesse in der Migrationsgesellschaft. Opladen: B. Budrich, S. 52–70.

**Council of Europe (2011):** Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Online verfügbar unter <https://rm.coe.int/1680462535>, zuletzt geprüft am 06.06.2023.

**D21 (2020):** Digital Gender Gap. Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt. Hg. v. D21 - Initiative D21 e. V. D21 – Initiative D21 e. V.; Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Online verfügbar unter [https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21\\_digitalgendergap.pdf](https://initiated21.de/app/uploads/2020/01/d21_digitalgendergap.pdf), zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**D21 (2022):** D21-Digital-Index 2021/2022 – Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft. D21 - Initiative D21 e. V. Online verfügbar unter [https://initiated21.de/app/uploads/2022/02/d21-digital-index-2021\\_2022.pdf](https://initiated21.de/app/uploads/2022/02/d21-digital-index-2021_2022.pdf), zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**Danzer, Natalia; Huebener, Mathias; Pape, Astrid; Spieß, C. Katharina; Wagner, Gert G. (2021):** Kita- und Schulschließungen haben bei westdeutschen Vätern Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern verändert. In: DIW Wochenbericht (34), S. 560–566. DOI: 10.18723/DIW\_WB:2021-34-1.

**Dehmel, Susanne; Schön, Nadine (2023):** Frauen in der ITK-Branche 2023. Bitkom e.V. Online verfügbar unter <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Frauen-ITK-Tech-Branche>, zuletzt geprüft am 28.05.2023.

**Dengler, Katharina; Matthes, Britta (2020):** Substituierbarkeitspotenziale von Berufen und die möglichen Folgen für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online verfügbar unter <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/62.expertisen.html>, zuletzt geprüft am 02.05.2023.

**djb (2023):** Stellungnahme zu den Eckpunkten des Bundesministeriums der Justiz zum Gesetz gegen digitale Gewalt. Drei kleine Schritte in die richtige Richtung – mehr aber auch nicht. djb – Deutscher Juristinnenbund. Online verfügbar unter <https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st23-15>, zuletzt geprüft am 12.02.2024.

**EGGEN, BERND; SALETH, STEPHANIE (2022):** Heterogenität von Familie. Theoretische und empirische Aspekte. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (6+7/2022), S. 25–32. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22\\_07\\_03.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22_07_03.pdf), zuletzt geprüft am 11.03.2023.

**ESCHER, ROMY (2021):** Die Alltagsmobilität von Familien in Baden-Württemberg: Eltern. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (8/2021), S. 21–28. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20210803>.

**FADEN-KUHNE, KRISTINA; BUNDEL, STEPHANIE (2017):** Home-Office in Baden-Württemberg. Teil 1: Die Nutzung von Home-Office in Baden-Württemberg und die Auswirkung auf die Zufriedenheit mit Arbeit und Familienleben. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (7/2017), S. 18–22. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag17\\_07\\_03.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag17_07_03.pdf), zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**FAFO BADEN-WÜRTTEMBERG (2023):** Gesellschaftsmonitoringportal Baden-Württemberg. FaFo - Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt. Online verfügbar unter <https://www.gesellschaftsmonitoring-bw.de/>, zuletzt geprüft am 15.03.2023.

**FAHNING, INES; UNDERWOOD, LUKAS; FOCK, THEODOR; WITZEL, SIMONE; PUTZING, MONIKA; JASPER, GERADE (2018):** Fach- und Endbericht: Die Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Regionen unter dem Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt – FEMDIGIRURAL. Hg. v. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. Online verfügbar unter [https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/\\_laendliche-Regionen/FemdigiruralForschungsprojekt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_laendliche-Regionen/FemdigiruralForschungsprojekt.pdf?__blob=publicationFile&v=2), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**FAIßT; CHRISTIAN, HAMANN, SILKE; JAHN, DANIEL; WAPLER, RÜDIGER (2023):** Strukturwandel in Baden-Württemberg (IAB-Regional Baden-Württemberg, 1/2023). Online verfügbar unter [https://doku.iab.de/regional/BW/2023/regional\\_bw\\_0123.pdf](https://doku.iab.de/regional/BW/2023/regional_bw_0123.pdf), zuletzt geprüft am 08.01.2024.

**FM BW (2022):** Beteiligungsbericht 2022 des Landes Baden-Württemberg. Staatliche Beteiligungen an Unternehmen des privaten und öffentlichen Rechts im Jahr 2021. FM BW - Ministerium für Finanzen Baden-Württemberg. Online verfügbar unter [https://fm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-fm/intern/Publikationen/2212\\_Beteiligungsbericht\\_des\\_Landes\\_2022\\_web.pdf](https://fm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-fm/intern/Publikationen/2212_Beteiligungsbericht_des_Landes_2022_web.pdf), zuletzt geprüft am 13.04.2023.

**FRA (2014):** Violence against women: an EU-wide survey. Main results report. European Union Agency for Fundamental Rights. Online verfügbar unter <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**FRA (2020):** A long way to go for LGBT equality. European Union Agency for Fundamental Rights (EU - LGBT: II). Online verfügbar unter [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality_en.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Frauenhauskoordinierung e.V.:** Finanzierung des Hilfesystems. Online verfügbar unter <https://www.frauenhauskoordinierung.de/themenportal/hilfesystem/finanzierung-des-hilfesystems>, zuletzt geprüft am 07.06.2023.

**Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2023):** Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021. Hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online verfügbar unter [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender\\_Pay\\_Gap\\_2021\\_regional.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2021_regional.pdf), zuletzt geprüft am 03.08.2023.

**GFMK (2020):** Beschlüsse und Entschlüsse der Sonderkonferenz (Videokonferenz) der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder am 25. Juni 2020. Online verfügbar unter [https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/20-07-01-schlussprotokoll-der-sonder-gfmk-25\\_juni-2020\\_2\\_3\\_1595231802\\_1624543960.pdf](https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/20-07-01-schlussprotokoll-der-sonder-gfmk-25_juni-2020_2_3_1595231802_1624543960.pdf), zuletzt geprüft am 06.06.2023.

**Glaser, Dagmar (2022):** Das Gründungsgeschehen in Baden-Württemberg 2021. Positive Entwicklung der Neugründungen auch unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (5/2022), S. 22–30. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22\\_05\\_03.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22_05_03.pdf), zuletzt geprüft am 12.03.2023.

**Glück, Elisabeth (2020):** Frauenanteil in den Kreistagen und Gemeinderäten Baden-Württembergs. In: Statistisches Monatsheft (10/2020), S. 5–17. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag20\\_10\\_02.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag20_10_02.pdf), zuletzt geprüft am 03.08.2023.

**Götze, Anna; Bundel, Stephanie (2021):** Auf dem Weg zu mehr Egalität? Die Entwicklung des Elterngeldbezugs von Vätern und Müttern in Baden-Württemberg. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (2/2021), S. 17–24. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag21\\_02\\_03.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag21_02_03.pdf), zuletzt geprüft am 08.03.2023.

**GREVIO (2021):** General Recommendation No. 1 on the digital dimension of violence against women. Adopted on 20 October 2021. Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence. Online verfügbar unter <https://rm.coe.int/grevio-rec-no-on-digital-violence-against-women/1680a49147>, zuletzt geprüft am 13.06.2023.

**GWK (2022):** Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. GWK - Gemeinsame Wissenschaftskonferenz. Bonn (Materialien der GWK). Online verfügbar unter [https://www.ufz.de/export/data/2/272120\\_Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_-\\_26.\\_Fortschreibung\\_des\\_Datenmaterials\\_\\_2020\\_2021\\_.pdf](https://www.ufz.de/export/data/2/272120_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2020_2021_.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Hafenrichter, Julia; Hamann, Silke; Thoma, Oliver; Buch, Tanja; Dengler, Katharina (2016):** Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg. Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung (IAB Regional). Online verfügbar unter [https://doku.iab.de/regional/BW/2016/regional\\_bw\\_0316.pdf](https://doku.iab.de/regional/BW/2016/regional_bw_0316.pdf), zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**Hannover, Bettina; Ollrogge, Karin (2021):** Bildungsungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/315992/bildungsungleichheiten-zwischen-den-geschlechtern/>, zuletzt geprüft am 09.03.2023.

**Heinsch, Marc-Julien (2023):** Femizide: Was Menschen in BW dagegen tun. In: SWR, 2023. Online verfügbar unter <https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/baden-wuerttemberg-gewalt-gegen-frauen-straftatbestand-aenderung-strafrecht-100.html>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Hofmeister, Sabine (2018):** Geschlecht in Raumwissenschaften und -planung. In: Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hg.): Handwörterbuch der Stadt- und Raumentwicklung. Hannover: Akademie für Raumforschung und Landesplanung, S. 823–828. Online verfügbar unter <https://d-nb.info/122113292X/34>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Hohendanner, Christian (2020):** Geschlechtsspezifische Arbeitskräftefluktuation. Auswertungen des Betriebs-Historik-Panels und des IAB-Betriebspanels. Im Auftrag der Sachverständigenkommission Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2020. Online verfügbar unter <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/article/241.geschlechtsspezifische-arbeitskr%C3%A4ftefluktuation.html>, zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**Holtmann, Everhard; Jaeck, Tobias; Wohlleben, Odette (2022):** Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019. Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Online verfügbar unter [https://www.deinehrenamt.de/mm/FWS\\_2019-Länderbericht\\_Mai\\_2022.pdf](https://www.deinehrenamt.de/mm/FWS_2019-Länderbericht_Mai_2022.pdf), zuletzt geprüft am 12.02.2024.

**IM BW (2023):** Sicherheitsbericht des Landes Baden-Württemberg 2022. IM BW – Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg. Stuttgart. Online verfügbar unter <https://im.baden-wuerttemberg.de/de/service/publikation/did/sicherheitsbericht-2022>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Institut für Demoskopie Allensbach (2022): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Zweite Befragung - 2022. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Eltern in Paarverbindungen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter [https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige\\_pdfs/9213\\_Weichenstellungen.pdf](https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/9213_Weichenstellungen.pdf), zuletzt geprüft am 03.08.2023.

Interview AG KOM (07.06.2023): Im Rahmen der Datenanalyse für die Gleichstellungsstrategie des Landes Baden-Württemberg. Online-Expertinneninterview mit Vertreterinnen der Arbeitsgruppen Gleichstellung des Landkreistages und des Städtetages Baden-Württemberg.

Interview LAG (07.06.2023): Im Rahmen der Datenanalyse für die Gleichstellungsstrategie des Landes Baden-Württemberg. Online-Expertinneninterview mit einer Vertreterin der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Baden-Württemberg.

Interview LFR (01.06.2023): Im Rahmen der Datenanalyse für die Gleichstellungsstrategie des Landes Baden-Württemberg. Online-Expertinneninterview mit Vertreterinnen des Landesfrauenrates Baden-Württemberg.

Janson, Matthias (2022): Der Gender-Gap beim Führerschein. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/infografik/26775/anteil-der-geschlechter-an-den-fahrerlaubnis-bestaenden-in-deutschland/>.

Jeanrenaud, Yves (2020): MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: [www.dritter-gleichstellungsbericht.de](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de). Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227404/9c00c907483f6089c13d8040fde223c2/jeanrenaud-yves-mint-warum-nicht-zur-unterrepraesentation-von-frauen-in-mint-speziell-ikt-deren-ursachen-wirksamkeit-bestehender-massnahmen-und-handlungsempfehlungen-data.pdf>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Jessen, Jonas; Spieß, C. Katharina; Waight, Sevrin; Judy, Andrew (2020): Gründe für unterschiedliche Kita-Nutzung von Kindern unter drei Jahren sind vielfältig. In: DIW Wochenbericht (14), S. 267–276. Online verfügbar unter [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.745631.de/20-14-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.745631.de/20-14-1.pdf), zuletzt geprüft am 16.05.2023.

Jessen, Jonas; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina (2021): Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil - vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung. In: DIW Wochenbericht (9), S. 131–139. Online verfügbar unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/232998/1/1752188977.pdf>, zuletzt geprüft am 06.03.2023.

**Jost, Ramona; Thalheim, Maximilian (2021):** Ergebnisbericht Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Online verfügbar unter [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1\\_iwbbe\\_betriebliche-weiterbildung-in-deutschland\\_2021.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_iwbbe_betriebliche-weiterbildung-in-deutschland_2021.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Kaiser, Monika (2022):** Steigender Personalbedarf in der Pflege. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (10/2022), S. 3–7. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20221001?path=/SozSicherheit/Pflege/>, zuletzt geprüft am 07.03.2023.

**Kalkstein, Fiona; Pickel, Gert; Niendorf, Johanna; Höcker, Charlotte; Decker, Oliver (2022):** Antifeminismus und Geschlechterdemokratie. In: Oliver Decker, Johannes Kiess, Aylene Heller und Elmar Brähler (Hg.): Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Neue Herausforderungen – alte Reaktionen? : Leipziger Autoritarismus Studie 2022. Originalausgabe. Gießen: Psychosozial-Verlag (Forschung psychosozial), S. 245–270. Online verfügbar unter [https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user\\_data/stiftung/02\\_Wissenschaftsportal/03\\_Publikationen/2022\\_11\\_09\\_LAS22\\_Web.pdf](https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/02_Wissenschaftsportal/03_Publikationen/2022_11_09_LAS22_Web.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Käpplinger, Bernd; Kubsch, Eva (2015):** Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/227346/8967cd0176d29095adbdf6181c7d7265/kaepplinger-bernd-kubsch-eva-gleichberechtigung-und-partnerschaftliche-weiterbildung-data.pdf>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Kausmann, Corinna; Vogel, Claudia; Hagen, Christine; Simonson, Julia (2017):** Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/118460/1a128b69e46adb3fa370afc4334f08aa/freiwilliges-engagement-von-frauen-und-maennern-data.pdf>, zuletzt geprüft am 18.04.2023.

**KfW-Research (2022):** Female Entrepreneurship. Mobilisierung von Gründerinnen ist wirtschaftliche Chance und gesellschaftliche Aufgabe. Online verfügbar unter <https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/KfW-Research/Female-Entrepreneurship.html>, zuletzt geprüft am 12.03.2023.

**Kitzenmaier, Ronja (2021):** Personalausbau in den Kindertageseinrichtungen – Wer betreut unsere Kinder? In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (2/2021), S. 12–16. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20210202>, zuletzt geprüft am 06.03.2023.

**Kitzenmaier, Ronja (2022):** Vielfältiger Ausbaubedarf in der Kindertagesbetreuung. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (7/2022), S. 33–36. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/20220704?path=/BildungKultur/KindBetreuung/>, zuletzt geprüft am 06.03.2023.

**Klee, Günther; Kleimann, Rolf (2021):** Betriebliche Beschäftigungsentwicklung und betriebliches Einstellungsverhalten in Baden-Württemberg. Eine geschlechterspezifische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. In: IAW-Kurzberichte (5). Online verfügbar unter [https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Publikationen/Arbeit/IAW\\_KB\\_5\\_2021\\_Frauenbesch%C3%A4ftigung.pdf](https://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Publikationen/Arbeit/IAW_KB_5_2021_Frauenbesch%C3%A4ftigung.pdf), zuletzt geprüft am 03.08.2023.

**Klee, Günther; König, Tobias (2022):** Betriebliche Fort- und Weiterbildung in Baden-Württemberg 2021. Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: IAW-Kurzberichte (3). Online verfügbar unter [https://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html?file=files/dokumente/ab\\_04\\_2021/iaw\\_kurzbericht\\_3\\_2022.pdf](https://www.iaw.edu/iaw-kurzberichte.html?file=files/dokumente/ab_04_2021/iaw_kurzbericht_3_2022.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Koch, Ute; Meyer, Thomas; Deremetz, Anne; Rayment-Briggs, Daniel (2018):** Bedarfsanalyse zur Vorhaltung eines bedarfsdeckenden Angebots an Frauen- und Kinderschutzhäusern und spezialisierten Fachberatungsstellen gegen Gewalt an Frauen in Baden-Württemberg. Institut für angewandte Sozialwissenschaften Stuttgart. Stuttgart. Online verfügbar unter [https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Gegen\\_Gewalt\\_an\\_Frauen/ifaS-Bedarfsanalyse\\_2018\\_Abschlussbericht.pdf](https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gegen_Gewalt_an_Frauen/ifaS-Bedarfsanalyse_2018_Abschlussbericht.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**KOFA (2022):** Ländersteckbrief Baden-Wuerttemberg. KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Online verfügbar unter <https://www.kofa.de/media/Publikationen/Laendersteckbriefe/Baden-Wuerttemberg.pdf>, zuletzt geprüft am 06.03.2023.

**Kohler, Stefan; Bärnighausen, Till (2018):** Entwicklung und aktuelle Versorgungssituation in der Geburtshilfe in Baden-Württemberg. Bericht für den Runden Tisch Geburtshilfe in Baden-Württemberg. Heidelberger Institut für Global Health. Heidelberg. Online verfügbar unter [https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Runder-Tisch-Geburtshilfe/Bericht\\_Entwicklung-Versorgungssituation-Geburtshilfe-BW\\_2018.pdf](https://stm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Runder-Tisch-Geburtshilfe/Bericht_Entwicklung-Versorgungssituation-Geburtshilfe-BW_2018.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020):** Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (Policy Brief WSI, 40). Online verfügbar unter [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007676](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676), zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**Kollmann, Tobias; Strauß, Christina; Pröpper, Anna; Faasen, Caroline; Hirschfeld, Alexander; Gilde, Jannis; Walk, Vanusch (2022):** Deutscher Startup Monitor 2022. Innovation – gerade jetzt! Hg. v. Bundesverband Deutsche Startups e. V. Online verfügbar unter [https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/dsm/DSM\\_2022.pdf](https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/dsm/DSM_2022.pdf), zuletzt geprüft am 12.03.2023.

**Kompetenzz (2022a):** Datentool Ausbildung. Kompetenzz – Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Online verfügbar unter <https://www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-ausbildung>, zuletzt geprüft am 14.02.2023.

**Kompetenzz (2022b):** Datentool Studium. Kompetenzz – Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Online verfügbar unter <https://www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-studium>, zuletzt geprüft am 23.03.2023.

**Kompetenzz – Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Hg.) (2023):** Mädchen und Frauen in die Informatik: Aktivierungspotenziale und Erfolgsfaktoren Handlungsempfehlungen Bildung. Online verfügbar unter [https://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/3/1/4/5/1\\_fd30df9b8016146/31451\\_98bdb11c91f2634.pdf?v=1685016288](https://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/3/1/4/5/1_fd30df9b8016146/31451_98bdb11c91f2634.pdf?v=1685016288), zuletzt geprüft am 26.06.2023.

**Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021):** Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Online verfügbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, zuletzt geprüft am 16.08.2023.

**Koska, Thorsten (2020):** Praxis kommunale Verkehrswende. Ein Leitfaden. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung (Schriften zur Ökologie, 47). Online verfügbar unter [https://www.boell.de/sites/default/files/2020-02/Praxis-kommunale-Verkehrswende\\_kommentierbar.pdf](https://www.boell.de/sites/default/files/2020-02/Praxis-kommunale-Verkehrswende_kommentierbar.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Kuhnke, Claudia (2020):** Armutsgefährdung in Baden-Württemberg. Eine konzeptionelle Annäherung. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (11+12/2020), S. 4–12. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag20\\_12\\_02.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag20_12_02.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Landesinitiative Frauen in MINT-Berufen (2023):** MINT Bilanzbericht 2023. Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung. Hg. v. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg. Online verfügbar unter [https://mint-frauen-bw.de/wp-content/uploads/2023/10/MINT\\_Bilanzbericht-2023\\_WEB.pdf](https://mint-frauen-bw.de/wp-content/uploads/2023/10/MINT_Bilanzbericht-2023_WEB.pdf), zuletzt geprüft am 28.05.2023.

**Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (2023):** Der Bürgermeister / Die Bürgermeisterin in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <https://www.landeskunde-baden-wuerttemberg.de/buergermeister>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Landtag von Baden-Württemberg (2022):** Sexuelle Belästigung in Behörden: Nur «Spitze des Eisbergs»? Online verfügbar unter <https://www.landtag-bw.de/home/aktuelles/dpa-nachrichten/2022/Juni/KW26/Mittwoch/16ca81d0-e168-49d4-892f-ba9db492.html>, zuletzt geprüft am 12.06.2023.

landtag-bw.de: Landtag Baden Württemberg – Ausschüsse. Online verfügbar unter <https://www.landtag-bw.de/home/der-landtag/gremien/ausschusse.html>, zuletzt geprüft am 14.11.2023.

**Lang, Susanne; Breer, Katrin; Garmissen, Anna von; Heidelberg-Stein, Anna (2022):** Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen Presse und Online-Angebote 2022. 1. Auflage. Hg. v. ProQuote Medien e. V. Online verfügbar unter [https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2023/01/ProQuote\\_Medien\\_Monitoring\\_online\\_2022\\_digital-1.pdf](https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2023/01/ProQuote_Medien_Monitoring_online_2022_digital-1.pdf), zuletzt geprüft am 13.04.2023.

**Lang, Susanne; Passow, Anne (2022):** Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Eine Studie zur Geschlechterverteilung in journalistischen Führungspositionen Rundfunk 2021. 1. Auflage. Hg. v. ProQuote Medien e. V. Online verfügbar unter [https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2022/04/ProQuote\\_Medien\\_Monitoring-Rundfunk21-online26\\_4\\_22.pdf](https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2022/04/ProQuote_Medien_Monitoring-Rundfunk21-online26_4_22.pdf), zuletzt geprüft am 13.04.2023.

**Lange, Katrin (2022):** Gleichstellung von Regenbogenfamilien. Handlungserfordernisse und Lösungsansätze in Deutschland sowie Einblicke in andere europäische Staaten. Arbeitspapier Nr. 23 der Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Berlin. Online verfügbar unter <https://beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/f/9ff5e5a32d.pdf>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Lechner, Claudia; Atanisev, Kaan (2023):** Integration von Migrantinnen in Deutschland: Politiken und Maßnahmen. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). EMN Deutschland Paper 1/2023 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Hg. v. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg. Online verfügbar unter [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/EMNDeutschlandPaper/emn-dp-1-2023-integration-migrantinnen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=13](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/EMNDeutschlandPaper/emn-dp-1-2023-integration-migrantinnen.pdf?__blob=publicationFile&v=13), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Lott, Yvonne (2023):** Der Gender Digital Gap in Transformation? Verwendung digitaler Technologien und Einschätzung der Berufschancen in einem digitalisierten Arbeitsmarkt. Hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (WSI Report, 81/2023). Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/HBS-008549/p\\_wsi\\_report\\_81\\_2023.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/HBS-008549/p_wsi_report_81_2023.pdf), zuletzt geprüft am 19.05.2023.

**Lübbers, Thorsten; Hausberg, Piet; Beckmann, Leonie; Boll, Patrick (2022):** Evaluation des Frühphasen-Finanzierungsprogramms für innovative und wachstumsorientierte Gründungsvorhaben „Start-up BW Pre-Seed“ Württemberg. Im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden. Ramboll, zuletzt geprüft am 15.05.2023.

**Maeffert, Jana; Tennhardt, Christiane (2023):** Schwangerschaftsabbruch in Deutschland: Gesetzeslage, Herausforderungen und aktuelle Entwicklungen unter Berücksichtigung der COVID-19-Pandemie. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz 66 (3), S. 312–319. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007/s00103-023-03668-6>.

**Max-Weber-Institut für Soziologie, Universität Heidelberg, Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) (2022):** Bericht zur Evaluation des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Baden-Württemberg. Im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (BGE ChancenG). Unter Mitarbeit von Kathia Serrano Velarde, Georg Mildenberger, Stefan Bär, Heike Hess, Verena Schmid, Carsten Eggersgluß, Simeon Jäkh, Helena Belting, Jonas Gottschalk, Elisabeth Siegel, Imke Maier-Lohmann, David Schultz. Online verfügbar unter [https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Soziales/Bericht\\_Evaluation-ChancenG-BW\\_2021\\_Langfassung.pdf](https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Soziales/Bericht_Evaluation-ChancenG-BW_2021_Langfassung.pdf), zuletzt geprüft am 06.03.2023.

**Metzger, Georg (2022):** KfW-Gründungsmonitor 2022. Gründungstätigkeit 2021 zurück auf Vorkrisenniveau: mehr Chancengründungen, mehr Jüngere, mehr Gründerinnen. Hg. v. KfW Bankengruppe. Online verfügbar unter <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gr%C3%BCndungsmonitor-2022.pdf>, zuletzt geprüft am 12.03.2023.

**Möller-Slawinski, Heide; Jurczok, Franziska (2021):** Situation von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt. Studie zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Teilhabe am Erwerbsleben. Hg. v. Aktion Mensch e.V. SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH, Heidelberg & Berlin. Online verfügbar unter <https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/studie-frauen-mit-behinderung-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf?v=d06c3de9>, zuletzt geprüft am 15.05.2023.

**mpfs (2022):** JIM-Studie 2022. Jugend, Information, Medien. Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger. mpfs - Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest. Online verfügbar unter [https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2022/JIM\\_2022\\_Web\\_final.pdf](https://www.mpfs.de/fileadmin/files/Studien/JIM/2022/JIM_2022_Web_final.pdf), zuletzt geprüft am 30.05.2023.

**Müller, Ursula; Schröttle, Monika (2012):** Gewalt gegen Frauen und Gewalt im Geschlechterverhältnis. In: Günter Albrecht und Axel Groenemeyer (Hg.): Handbuch soziale Probleme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 668–691. Online verfügbar unter [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-94160-8\\_14](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-94160-8_14), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Müller, Ursula; Schröttle, Monika; Glammeier, Sandra (2004):** Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland in Auftrag des BMFSFJ. Kurzfassung. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/studie-lebenssituation-sicherheit-und-gesundheit-von-frauen-in-deutschland-80694>, zuletzt geprüft am 08.06.2023.

**MWK BW (2023a):** Interne Auswertungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg auf Grundlage der Studierendenstatistik 2022. Mitteilung, 2023.

**MWK BW (2023b):** Schätzung zum Frauenanteil bei habilitationsäquivalenten Leistungen. Mitteilung, 2023.

**Nobis, Claudia; Kuhnimhof, Tobias (2018):** Mobilität in Deutschland – MiD. Ergebnisbericht. Studie im Auftrag des Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur. Bonn, Berlin. Online verfügbar unter [https://www.mobilitaet-in-deutschland.de/archive/pdf/MiD2017\\_Ergebnisbericht.pdf](https://www.mobilitaet-in-deutschland.de/archive/pdf/MiD2017_Ergebnisbericht.pdf), zuletzt geprüft am 24.07.2023.

**Paritätischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg (2021):** Zentrale Forderungen des verbandsübergreifenden Arbeitskreis Frauenhausfinanzierung. Online verfügbar unter <https://paritaet-bw.de/system/files/abschnittdokumente/20210510vakverbesserungen-der-fh-finanzierung.pdf>, zuletzt geprüft am 07.06.2023.

**Paritätischer Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg (2022):** Frauenhausfinanzierung Baden-Württemberg. Pressemitteilung. Online verfügbar unter <https://paritaet-bw.de/presse/pressemitteilungen/finanzierung-fuer-aufenthalt-im-frauenhaus-muss-sicher-sein>, zuletzt geprüft am 07.06.2023.

**Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen; Lott, Yvonne; Wittmann, Maike (2023):** Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Düsseldorf (WSI Report, 80). Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-008516](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008516), zuletzt geprüft am 07.03.2023.

**Pieper, Janna Luisa; Niens, Christine; Bolten, Anika; Wicklow, Dagmar; Nack, Monika; Storm, Franziska et al. (2023):** Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – soziologische Befunde –. Hg. v. Georg-August-Universität. Online verfügbar unter [https://publications.goettingen-research-online.de/bitstream/2/121846/1/GAUG%20Forschungsbericht\\_Die%20Lebens-%20und%20Arbeitssituation%20von%20Frauen%20auf%20landwirtschaftlichen%20Betrieben%20in%20Deutschland.pdf](https://publications.goettingen-research-online.de/bitstream/2/121846/1/GAUG%20Forschungsbericht_Die%20Lebens-%20und%20Arbeitssituation%20von%20Frauen%20auf%20landwirtschaftlichen%20Betrieben%20in%20Deutschland.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Pooch, Marie-Theres; Vogl, Susanne; Winkler, Daniela (2023):** Evaluation der Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg (2021-2022). Endbericht. [Unveröffentlichter Bericht]. Hg. v. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg und Universität Stuttgart Institut für Sozialwissenschaften Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht. Online verfügbar unter [https://www.sowi.uni-stuttgart.de/abteilungen/ses/forschung/evaluation-istanbul-konvention/Evaluation-IK\\_BaWue\\_EB\\_2021\\_22.pdf](https://www.sowi.uni-stuttgart.de/abteilungen/ses/forschung/evaluation-istanbul-konvention/Evaluation-IK_BaWue_EB_2021_22.pdf), zuletzt geprüft am 13.06.2023.

Rabe, Heike; González Méndez de Vigo, Nerea (2022): Ein Recht auf effektiven Schutz vor Gewalt für geflüchtete Frauen in Deutschland. In: Schahrzad Farrokhad, Karin Scherschel und Melanie Schmitt (Hg.): Geflüchtete Frauen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (Interkulturelle Studien), S. 65–89. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-35038-3>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Ruß, Uwe (2021): Frauen in der Wissenschaft. Zu Entwicklung und Anteil von Frauen in verschiedenen Stadien der wissenschaftlichen Karriere in Baden-Württemberg. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (1/2021), S. 3–13. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag21\\_01\\_01.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag21_01_01.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Ruß-Obajtek, Uwe; Bauer, Viktoria; Gunkel, Frankziska (2023): Frauen auf dem Weg zur Professur. Der Frauenanteil bei Erstberufungen in Baden-Württemberg und Deutschland im Vergleich. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (3/2023), S. 3–12. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag23\\_03\\_01.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag23_03_01.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Saleth, Stephanie; Bundel, Stephanie (2020): Im Spagat zwischen Erwerbstätigkeit und Fürsorge – alleinerziehende Mütter und Väter in Baden-Württemberg. Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt (GesellschaftsReport Baden-Württemberg, 1-2020). Online verfügbar unter [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Familie/GesellschaftsReport-BW\\_1-2020.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_1-2020.pdf), zuletzt geprüft am 06.03.2023.

Saleth, Stephanie; Bundel, Stephanie; Escher, Romy; Mätzke, Gabrina (2021a): Vereinbarkeit im Stresstest – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbstätigkeit und Rollenverteilung in Familien. Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt (GesellschaftsReport Baden-Württemberg, 4-2021). Online verfügbar unter [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Familie/GesellschaftsReport\\_BW\\_4-2021\\_bf.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport_BW_4-2021_bf.pdf), zuletzt geprüft am 06.03.2023.

Saleth, Stephanie; Bundel, Stephanie; Faden-Kuhne, Kristina (2019a): Die psychosoziale Beratung für LSBTTIQ-Menschen in Baden-Württemberg. Hg. v. FaFo – Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt. Stuttgart (GesellschaftsReport Baden-Württemberg, 3/2019). Online verfügbar unter [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Familie/GesellschaftsReport-BW\\_3-2019.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_3-2019.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Saleth, Stephanie; Bundel, Stephanie; Faden-Kuhne, Kristina; Theis, Sonja (2019b): Die Fachberatungsstellen bei häuslicher und sexueller Gewalt an Frauen in Baden-Württemberg. Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt (GesellschaftsReport Baden-Württemberg, 4-2019). Online verfügbar unter [https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Familie/GesellschaftsReport-BW\\_4-2019.pdf](https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_4-2019.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Saleth, Stephanie; Bundel, Stephanie; Mätzke, Gabrina (2020a): Frauen in Führungspositionen – Chancen und Hemmnisse auf dem Weg durch die gläserne Decke. Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt (GesellschaftsReport Baden-Württemberg, 3-2020). Online verfügbar unter [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Familie/GesellschaftsReport-BW\\_3-2020.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_3-2020.pdf), zuletzt geprüft am 06.03.2023.

Saleth, Stephanie; Bundel, Stephanie; Mätzke, Gabrina (2020b): Im Spagat zwischen Erwerbstätigkeit und Fürsorge – alleinerziehende Mütter und Väter. Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt (GesellschaftsReport Baden-Württemberg, 1-2020). Online verfügbar unter [https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Familie/GesellschaftsReport-BW\\_1-2020.pdf](https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_1-2020.pdf), zuletzt geprüft am 11.03.2023.

Saleth, Stephanie; Bundel, Stephanie; Mätzke, Gabrina (2022): „Nein, ich will nicht!“ – Zwangsverheiratung in Baden-Württemberg (GesellschaftsReport Baden-Württemberg, 1-2022). Online verfügbar unter <https://landesfamilienrat.de/wp-content/uploads/2022/10/R20221.Zwangsverheiratung-BW.pdf>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Saleth, Stephanie; Escher, Romy; Mätzke, Gabrina (2021b): Mobilität für alle - Nachhaltige Mobilität und soziale Teilhabe in Baden-Württemberg. Stuttgart (GesellschaftsReport Baden-Württemberg, 2/2021). Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/FaFo/Familien\\_in\\_BW/R20212.pdf](https://www.statistik-bw.de/FaFo/Familien_in_BW/R20212.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Schana, Leon (2022): Frauen mit Migrationshintergrund: Verborgene Fachkräfte!? Vortrag bei der Fachtagung der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt am 15.12.2022. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Veranstaltungen/20221215.pdf#search=migration>, zuletzt geprüft am 27.04.2023.

Schanz, Heiner; Baur, Katja; Biro, Beatrice (2018): Frauen in der Landwirtschaft. Ergebnisse einer explorativen Online-Befragung zur aktuellen Situation von Frauen in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg. Hg. v. Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie, Universität Freiburg. Forschungsbericht 11/2018 - Band I: Ergebnisse. Online verfügbar unter <https://freidok.uni-freiburg.de/fedora/objects/freidok:16804/datastreams/FILE1/content>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Schildmann, Ulrike; Bretländer, Bettina (2012): Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen. Studie und Tagung zu Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland – eine kritische Würdigung. In: Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 4 (3), S. 146–151. Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/epdf/10.3224/gender.v4i3.14>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Schmincke, Imke (2015): Das Kind als Chiffre politischer Auseinandersetzung am Beispiel neuer konservativer Protestbewegungen in Frankreich und Deutschland. In: Sabine Hark und Paula-Irene Villa (Hg.): Anti-Genderismus. Bielefeld, Germany: transcript Verlag (Gender Studies), S. 93–108. Online verfügbar unter <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-3144-9/anti-genderismus/>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Schröttle, Monika (2017): Gewalt in Paarbeziehungen. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. Online verfügbar unter <https://www.genderopen.de/handle/25595/1370>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Schröttle, Monika; Arnis, Maria (2023): Femizide und notwendige Maßnahmen. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb.de). Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/femizide-und-gewalt-gegen-frauen/519839/femizide-und-notwendige-massnahmen/>.

Schröttle, Monika; Hornberg, Claudia; Glammeier, Sandra; Sellach, Brigitte; Kavemann, Barbara; Puhe, Henry; Zinsmeister, Julia (2012): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (30), S. 60–64. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94204/3bf4ebb02f108a31d5906d75dd9af8cf/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-kurzfassung-data.pdf>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Schröttle, Monika; Meshkova, Ksenia; Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Wichtige Ergebnisse im Überblick. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/140386/59a79b46512dfeaa23af3d8906768679/sexuelle-belaestigung-im-job-data.pdf>, zuletzt geprüft am 12.06.2023.

Siegel, Nico A.; Heinrich, Roberto (2021): Einstellungen zu Politik, Institutionen und Akteuren in Baden-Württemberg. Hg. v. Landesbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung und Fritz-Erler-Forum Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/stuttgart/18086.pdf>, zuletzt geprüft am 29.03.2023.

SM BW (2014): Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren. Online verfügbar unter [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads\\_Gegen\\_Gewalt\\_an\\_Frauen/LAP-BW\\_Gegen-Gewalt-an-Frauen\\_2014.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gegen_Gewalt_an_Frauen/LAP-BW_Gegen-Gewalt-an-Frauen_2014.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

SM BW (2023a): 2022 Gesamtstatistik der drei anerkannten Fachberatungsstellen gegen Menschenhandel in Baden-Württemberg (Mitternachtsmission in Heilbronn, FIZ in Stuttgart, FreiJa in Freiburg/ Ortenaukreis). Mitteilung, 2023.

SM BW (2023b): Interne Meldung der Elterngeldstelle. Mitteilung, 2023.

SM BW (2023c): Pressemitteilung: Zentrale Anlaufstelle für Betroffene von weiblicher Genitalverstümmelung eröffnet. Online verfügbar unter <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/zentrale-anlaufstelle-fuer-betroffene-von-weiblicher-genitalverstuemmelung-eroeffnet>, zuletzt geprüft am 09.06.2023.

Stanat, Petra; Schipolowsk, Stefani; Schneider, Rebecca; Sachse, Karoline A.; Weirich, Sebastian; Henschel, Sofia (2022): IQB-Bildungstrend 2021. Kompetenzen in den Fächern Deutsch und Mathematik am Ende der 4. Jahrgangsstufe im dritten Ländervergleich. Münster: Waxmann Verlag. Online verfügbar unter [https://www.pedocs.de/volltexte/2023/26077/pdf/Stanat\\_et\\_al\\_2022\\_IQB\\_Bildungstrend\\_2021.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2023/26077/pdf/Stanat_et_al_2022_IQB_Bildungstrend_2021.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2022): Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Ausgabe 2022 - Tabellenband. Online verfügbar unter [https://www.statistikportal.de/sites/default/files/2023-03/Internationale\\_Bildungsindikatoren\\_im\\_Laendervergleich\\_2022.pdf](https://www.statistikportal.de/sites/default/files/2023-03/Internationale_Bildungsindikatoren_im_Laendervergleich_2022.pdf), zuletzt geprüft am 30.03.2023.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2023): A.2 Armutsgefährdungsquoten, Bundesländer nach soziodemografischen Merkmalen (Bundesmedian). Online verfügbar unter <https://www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefaehrdung-und-soziale-lebensbedingungen/armutsgefaehrdung-und-4>, zuletzt geprüft am 20.07.2023.

Statistisches Bundesamt (2022a): Statistischer Bericht – Mikrozensus – Arbeitsmarkt – Erstergebnisse 2021. Tabellenblatt 12211-06. Statistisches Bundesamt (Destatis). Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/statistischer-bericht-mikrozensus-arbeitsmarkt-2010410217005.html>, zuletzt geprüft am 07.03.2023.

Statistisches Bundesamt (2022b): Verkehrsunfälle. Unfälle von Frauen und Männern im Straßenverkehr 2020. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Verkehrsunfaelle/Publikationen/Downloads-Verkehrsunfaelle/unfaelle-frauen-maenner-5462407207004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Verkehrsunfaelle/Publikationen/Downloads-Verkehrsunfaelle/unfaelle-frauen-maenner-5462407207004.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Statistisches Landesamt (2020): IT-Nutzung. Mobile Internetnutzung in Baden-Württemberg 2019 nach Geschlecht, Altersgruppen, Bildungsstand und Art des genutzten Gerätes. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/PrivHaushalte/IKT/InetMobil.jsp>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2016): Familie und Zeit (Report, 1/2016). Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/FaFo/Familien\\_in\\_BW/R20161.pdf#search=Zeitverwendung](https://www.statistik-bw.de/FaFo/Familien_in_BW/R20161.pdf#search=Zeitverwendung), zuletzt geprüft am 12.06.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2019a): Computerkenntnisse und Fähigkeiten. Durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen im Zusammenhang mit der Nutzung von Computern, Software oder Anwendungen in Baden-Württemberg, Deutschland und der Europäischen Union 2018. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/PrivHaushalte/IKT/CompKenntnisse.jsp>, zuletzt geprüft am 19.05.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2019b): Sicherheit und Schutz personenbezogener Daten nach Geschlecht und Altersgruppen. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/PrivHaushalte/IKT/ModulSecur.jsp>, zuletzt geprüft am 19.05.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2021): Landwirtschaftszählung 2020. Die Menschen in der Landwirtschaft. Stuttgart (Statistik AKTUELL). Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Landwirtschaft/LZ2020/>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022a): Durchschnittlicher Bruttojahresverdienst (mit Sonderzahlungen) der vollzeittätigen Arbeitnehmer/-innen in Baden-Württemberg 2021 nach ausgewählten Wirtschaftszweigen [VVE]. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Arbeit/Verdienste/VVE-WZ-Rnk-Y-y.jsp>, zuletzt geprüft am 07.03.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022b): Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst der vollzeittätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Baden-Württemberg 2021 nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen und Geschlecht [VVE]. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Arbeit/Verdienste/VVE-WZ-G-Yymh.jsp>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022c): Eckdaten zur Statistik der Pflegeausbildung in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/BildungKultur/AusWeiterb/Pflege-Eckdaten.jsp?path=/SozSicherheit/Pflege/>, zuletzt geprüft am 07.03.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022d): Lebenssituation älterer Menschen in Baden-Württemberg. Stuttgart (Statistik AKTUELL). Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistik\\_AKTUELL/803422002.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistik_AKTUELL/803422002.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022e): Pflege in Baden-Württemberg (Statistik AKTUELL, 2022). Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistik\\_AKTUELL/803422001.pdf;jsessionid=JskC5BmzarZ411wg7is8mh5J8ND4S83hHcyy3TbT.webext04](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistik_AKTUELL/803422001.pdf;jsessionid=JskC5BmzarZ411wg7is8mh5J8ND4S83hHcyy3TbT.webext04), zuletzt geprüft am 11.03.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022f): Starke Zunahme hochqualifizierter Frauen. Kaum noch Geschlechterunterschiede im Bildungsniveau. Pressemitteilung 261/2022. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2022261>, zuletzt geprüft am 30.03.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022g): Über 490 000 Kinder in Kindertagesbetreuung – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Pressemitteilung 262/2022. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2022262>, zuletzt geprüft am 07.03.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022h): Väteranteil am Elterngeldbezug erneut gestiegen – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Pressemitteilung 130/2022. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2022130>, zuletzt geprüft am 08.03.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2022i): Volkshochschulen in Baden-Württemberg 2020: Statistische Berichte Baden-Württemberg. Unterricht und Bildung. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistische\\_Berichte/323720001.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/323720001.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023a): 32 200 Promovierende an Hochschulen in Baden-Württemberg. Pressemitteilung 193/2023. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023193>, zuletzt geprüft am 22.08.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023b): Atypische Beschäftigung. Ein Fünftel der Erwerbstätigen betroffen. Über zwei Drittel waren Frauen. Pressemitteilung 165/2023. Stuttgart. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023165>, zuletzt geprüft am 07.08.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023c): Bestandene Prüfungen an Hochschulen in Baden-Württemberg nach Prüfungsjahr, Geschlecht und Abschlussart. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/BildungKultur/Hochschulen/Pruefungen.jsp>, zuletzt geprüft am 09.08.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023d): Betreuungsquote der unter 3-Jährigen im Südwesten bundesweit am niedrigsten - Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Pressemitteilung 46/2023. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023046>, zuletzt geprüft am 07.03.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023e): Eigene Erwerbstätigkeit ist bei 47 % der Personen im Südwesten die wichtigste Einkommensquelle. 10 % der Frauen und 1 % der Männer sind vom Einkommen des Partners abhängig. Pressemitteilung 83/2023. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023083>, zuletzt geprüft am 05.04.2023.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023f): Rund 36 % der Mütter mit Kindern unter drei Jahren sind erwerbstätig. Deutliche Zunahme der Erwerbsbeteiligung bei Müttern mit einem jüngsten Kind von zwei Jahren. Pressemitteilung 108/2023. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023108>, zuletzt geprüft am 15.05.2023.

**Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023g):** Studienanfänger/-innen im 1. Fachsemester an Hochschulen in Baden-Württemberg nach Hochschulart, Studienbereich, Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/BildungKultur/Hochschulen/Studienanfaenger1FS.jsp>, zuletzt geprüft am 17.08.2023.

**Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2023h):** Unbereinigter Gender Pay Gap in Baden-Württemberg 2022 bei 23 % – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg. Pressemitteilung 17/2023. Online verfügbar unter <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2023017>, zuletzt geprüft am 07.03.2023.

**Terre des Femmes (2020):** Dunkelzifferstatistik zu weiblicher Genitalverstümmelung in Deutschland. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.frauenrechte.de/images/downloads/fgm/TDF\\_Dunkelzifferstatistik-2020-mit-Bundeslaender.pdf](https://www.frauenrechte.de/images/downloads/fgm/TDF_Dunkelzifferstatistik-2020-mit-Bundeslaender.pdf), zuletzt geprüft am 20.07.2023.

**Thomas, Anita; Kautzky-Willer, Alexandra (2015):** Gender Medizin. In: Gender Glossar / Gender Glossary. Online verfügbar unter <http://www.gender-glossar.de>, zuletzt geprüft am 25.07.2023.

**Tscheulin, Dieter K.; Geppert-Orthofer, Ulrike (2016):** Hebammenversorgung in Baden-Württemberg. Pilotstudie zur Versorgungssituation werdender und junger Mütter mit Hebammenhilfe in Baden-Württemberg. Bericht für den Hebammenverband Baden-Württemberg e.V. Freiburg. Online verfügbar unter [https://www.hebammen-bw.de/wp-content/uploads/5.1\\_161107\\_Studie\\_HebVersorgungBW.pdf](https://www.hebammen-bw.de/wp-content/uploads/5.1_161107_Studie_HebVersorgungBW.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Wippermann, Carsten (2022):** Sexismus im Alltag – Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. Sozialwissenschaftliche bevölkerungsrepräsentative Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Hg. v. BMFSFJ. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/141246/b24dff04fcbf73ebf5e794a062e271ef/sexismus-im-alltag-pilotstudie-data.pdf>, zuletzt geprüft am 30.10.2023.

**Witt, Paul; Studierende der Hochschule Kehl (2023):** Wer sind die Gemeinderätinnen und Gemeinderäte in Baden-Württemberg? Eine Studie zur Situation des kommunalen Ehrenamtes. Hochschule Kehl, 2023. Online verfügbar unter <https://www.hs-kehl.de/wp-content/uploads/Praesentation-Fachprojekt-2022-23.pdf>, zuletzt geprüft am 12.02.2024.

**Wolf, Rainer (2020):** Finanzielle Förderung von Aus- und Fortbildung. Die Leistungen nach BAföG und AFBG im Jahr 2018 in Baden-Württemberg. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg (2/2020), S. 11–16. Online verfügbar unter [https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag20\\_02\\_02.pdf](https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag20_02_02.pdf), zuletzt geprüft am 30.10.2023.

Yollu-Tok, Aysel; Storck, Johanna (2023): Geschlechtergerechte Digitalisierung in Staat und Verwaltung – erste Ansätze und Anregungen. In: Tanja Klenk, Frank Nullmeier und Göttrik Wewer (Hg.): Handbuch Digitalisierung in Staat und Verwaltung. Wiesbaden: Springer Nature, S. 1–13.

Zentrum für Sozialforschung (2021): Anlagen zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019. Fachtagung zum Länderbericht des Freiwilligensurveys am 16.09.2021. Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Online verfügbar unter [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Anhang\\_PM/Freiwilligensurvey-2019\\_Anlagen.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Anhang_PM/Freiwilligensurvey-2019_Anlagen.pdf), zuletzt geprüft am 18.04.2023.

Zindler, Armgard; Kiefer, Katja (2015): Familienbild im Wandel. Lebensentwürfe zwischen Wunsch und Wirklichkeit : Ergebnisse einer qualitativ-quantitativen Studie in Baden-Württemberg. Fritz-Erler-Forum Baden-Württemberg. Stuttgart. Online verfügbar unter <https://www.lef-wue.de/lef-downloads/familienpolitik/familienpolitik-bw/142-familien-im-wandel-bw-fritz-erler-stiftung/file.html>, zuletzt geprüft am 08.03.2023.

## **IMPRESSUM**

### **HERAUSGEBER**

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration  
Baden-Württemberg  
Else-Josenhans-Straße 6  
70173 Stuttgart

Telefon: (0711) 123-0

Telefax: (0711) 123-3999

Internet: [www.sm.baden-wuerttemberg.de](http://www.sm.baden-wuerttemberg.de)

### **GESTALTUNG**

unger+ kreative strategien GmbH, Stuttgart, [www.ungerplus.de](http://www.ungerplus.de)

### **DRUCK**

GpZ Überlingen gemeinnützige GmbH, [www.g-p-z.de](http://www.g-p-z.de)

### **BILDNACHWEISE**

Titel: © Adobe Stock/kichigin19

### **STAND**

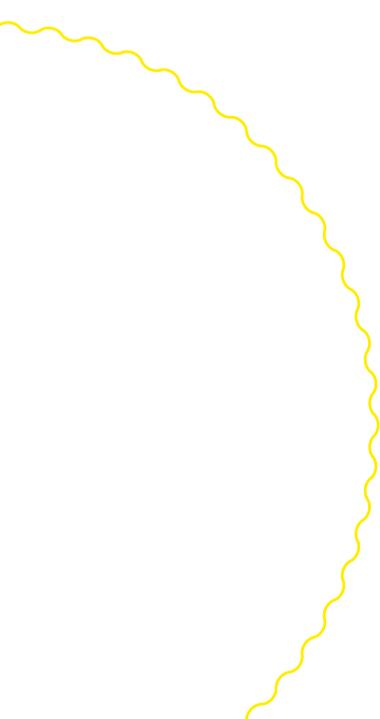
Februar 2024

#### VERTEILERHINWEIS

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Erlaubt ist es jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.



**Baden-Württemberg**

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION