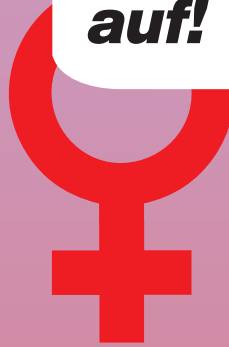


Strategie

**Wir stehen
auf!**

**Gemeinsam
für gleiche
Rechte.**



Ressortübergreifende
Gleichstellungsstrategie
des **Landesfrauenrats**
Baden-Württemberg
Ausgabe 2024

I. Präambel

Die vorliegende Gleichstellungsstrategie ist die zentrale Zusammenfassung der Ziele, Maßnahmen und Pläne des Landesfrauenrats Baden-Württemberg, nachfolgend LFR BW, der die politische Interessenvertretung von über 50 bundeslandesweit aktiven Frauenorganisationen ist. Wir wollen damit die Ursachen und die Themenfelder der Gleichstellung zusammenfassen und die strategischen Herausforderungen aufzeigen, wie die trotz aller Fortschritte noch nicht erreichte gleichberechtigte Teilhabe von Frauen¹ und Männern und von Mädchen und Jungen effektiv voranzubringen ist. Eine stetig zu aktualisierende Übersicht sammelt die konkreten Umsetzungsmaßnahmen im Anhang.

Der LFR BW hat im Dezember 2022 beschlossen, einen „**Arbeitskreis Gleichstellungsstrategie**“ einzusetzen, um eine Strategie unter Beteiligung möglichst vieler Frauen aus den Mitgliedsverbänden und der außerordentlichen Mitglieder zu erarbeiten. Der AK Gleichstellungsstrategie konstituierte sich, gut 20 Frauen arbeiteten im Arbeitskreis mit. Der AK nahm seine Arbeit im Februar 2023 auf und schloss die Arbeit am Papier im April 2024 ab. Das Papier wird allein aufgrund der Aktualisierung der Anhänge 1 und 2 (Statistische Daten und Maßnahmenplan) einer ständigen Anpassung unterliegen.

Die Krise der Corona-Pandemie in den drei Jahren 2020 bis 2022 hat erschreckende Rückschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern ausgelöst. Naheliegenderweise wird in Krisenzeiten der Fokus auf die Umstände von Krisen und den daraus zu ziehenden Lehren gesetzt. Jedoch bedarf es fortwährend und nachhaltig eines gesunden und starken Gemeinwesens, zu dem die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört. Der Blick hat sich daher von einem Fokus zu einem Fokusfeld zu wandeln, von den gern nominierten Top-5-Gleichstellungsthemen oder -maßnahmen zu einer **alle Ressorts einbeziehenden, diese vernetzenden und als umfassende Strategie**: Die Gleichstellung fordert uns alle und hat uns alle einzubeziehen. Nachhaltig, nicht nur in Krisenzeiten. Nur ein Gemeinwesen, das den gesellschaftlichen Zusammenhalt aller ständig und stabil bearbeitet, wird auch – oder nur dann – in Krisenzeiten widerstandsfähig reagieren können und sich fast ganz von allein bewähren.

Aus diesen Gründen verstehen wir das erforderliche Handeln weder als die Durchführung von punktuellen oder wenigen herausstechenden Gleichstellungsmaßnahmen, noch als ein Entweder-Oder von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder spezifischen Maßnahmen in anderen Feldern. Vielmehr ist die Gleichstellung als **DIE nachhaltige und inklusive Aufgabe der regierenden Organe der Bundesrepublik Deutschland** anzusehen, auf kommunaler, Landes- und Bundesebene. Der Staat hat die Weichen und Rahmenbedingungen für

ein gleichberechtigtes, sozial ausgewogenes und faires Miteinander zu stellen.

Ein solidarisches Gemeinwesen bedarf sozialer Gerechtigkeit und diese wiederum setzt voraus, dass Menschen ihren sozialen Status beeinflussen können. Gern wird in diesem Zusammenhang auch von sozialer Durchlässigkeit gesprochen. Die fehlende Gleichstellung ist als politische Aufgabe zu verstehen, nicht als individualisierte Einzelfallprobleme. Das Gemeinwesen ist ein Resultat, das Ergebnis von Politik, es sollte zur Vermeidung von Konformismus und Verhinderung von Fortschritt nicht der Ausgangspunkt von Politik sein.² Daher fordern wir, **dass Missstände in der Gleichstellung von Frauen und Männern strategisch und effektiv bekämpft und beseitigt werden**. Sie destabilisieren eine Gesellschaft und büden ihr darüber hinaus enorme Folgekosten auf. Die größten Herausforderungen sind dabei die Missstände, die strukturell verankert sind, da deren Beseitigung aufgrund der über Jahrhunderte gewachsenen und „als normal vertrauten“ Benachteiligung von Frauen der größten Kraftanstrengungen bedürfen. Außerdem neigen wir dazu, Diskriminierungen nicht nachvollziehen zu können, wenn wir selbst nicht betroffen sind.

Zur strukturellen Diskriminierung gehört die fehlende Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft, aber auch die ungleichen Machtverhältnisse und die oft unbewusste, da stereotype Abwertung und Entwertung der Intellektualität von Frauen. Dies resultiert im extremen Fall in der Reduktion der Frauen auf tradierte Rollen etwa als Gebärende oder Ehefrauen. Frauen sind massiv den Risiken und der Bagatellisierung von Gewalttaten, gerade auch im sozialen Nahraum ausgesetzt. Frauen werden weiterhin durch die mangelnde gleichberechtigte Teilhabe in Politik, Gesellschaft, Wirtschaft, in der Erwerbs-, der nicht bezahlten Familien- und Pflegearbeit entwertet. Frauen sind im Vergleich zu Männern weder zweitrangig noch als nebensächlich oder gar unsichtbar einzustufen. Um die erwünschte **soziale und gesellschaftliche Wirkung einer tatsächlichen Gleichwertigkeit von Frauen und Männern zu entfalten**, sollte die Gleichstellungsstrategie auf mehreren Ebenen ansetzen, die ganze Gesellschaft zu einem kulturellen Wandel bewegen und immer wieder angepasst und aufgrund von aktuellen Daten evaluiert werden.

1 Als Dachverband ist das Ziel des LFR BW die Gleichstellung von Frauen und Männern. Daher werden Frauen und Mädchen in diesem Papier oft als homogene Gruppe auftauchen. Damit soll ihre Heterogenität, Vielfalt und die Komplexität der Lebensrealitäten von Frauen und Mädchen nicht negiert werden. Sie spiegelt sich vielmehr in der Vielfalt der Mitgliedsverbände und Mitglieder des LFR BW wider.

2 Omri Boehm, Radikaler Universalismus, Seite 154 f.

II. Inhaltsverzeichnis

I. Präambel	3	VII. Instrumente zur Erfüllung des	30
II. Inhaltsverzeichnis.....	4	Gleichstellungsauftrags	30
III. Ressortübergreifende Strategie:		VII.1. Ressortübergreifende Strategie	
Mehr als eine Sammlung von Maßnahmen	5	Kooperationsvereinbarungen	31
IV. Grundannahmen unserer Gesellschaft zur		VII.2. Finanzierung: Gender-Budgeting.....	31
Gleichstellung von Frauen und Männern	7	VII.3. Monitoring: Daten und Statistiken zur	
IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen	7	Gleichstellung	32
IV.2 Geschlechtergerechtigkeit	9	VII.4. Gleichstellungsbeauftragte	
IV.3 Chancengleichheit und Quoten.....	9	und ChancenG	32
IV.4 Nachhaltigkeit eines Querschnittsthemas....	10	VII.5. Fachberatungsstellen, Frauenhäuser	
V. Gesetzliche Grundlagen.....	11	und Frauenschutzräume	33
VI. Themenfelder.....	13	VII.6. Gleichstellungs-Check und Änderung	
VI.1. Antifeminismus.....	13	von Verhaltensdesigns.....	33
VI.2. Frauen und Arbeitswelt.....	14	VII.7. Sprache und Gleichstellung	34
VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen		VIII. Fazit: Wir stehen auf! Gemeinsam für	
und Mentale Last	14	gleiche Rechte.....	35
VI.2.2 Frauen und bezahlte		Anhang 1:	
Erwerbsarbeit	15	Statistische Daten zur Gleichstellung	
VI.2.3 Eigenständige		von Frauen und Männern	36
Existenzsicherung von Frauen	17	Anhang 2:	
VI.2.4 Frauenarmut	18	Maßnahmenplan zur Ressortübergreifenden	
VI.3. Frauen und Wissenschaft	18	Gleichstellungsstrategie.....	42
VI.4. Frauen und Digitalisierung &		Impressum	50
Künstliche Intelligenz (KI)	20		
VI.5. Frauengesundheit	21		
VI.6. Gewalt gegen Frauen			
und in der Prostitution	22		
VI.7. Frauen und Bildung (mit frühkindlicher,			
Schul-, Aus- und Weiterbildung)	24		
VI.8. Frauen und Kultur & Medien	25		
VI.9. Frauen und Geschichte	26		
VI.10. Frauen und Religion	27		
VI.11. Frauen und weitere soziale			
Kategorien der Intersektionalität	28		
VI.12. Frauen und Mobilität, Städteplanung			
und Wohnen	29		

III. Ressortübergreifende Strategie: Mehr als eine Sammlung von Maßnahmen

Die Missstände in der Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen alle Lebensbereiche und sind nicht nur in der Verantwortung einzelner oder gar eines Ressorts zu finden. Es bedarf zunächst der Einsicht, dass es diese Missstände gibt und sie unserem Gemeinwesen schaden und Fortschritt verhindern: Gewalt gegen Frauen,³ wirtschaftliche Benachteiligung durch Lohn- und Rentenunterschiede⁴ sowie Karriereverzicht zugunsten der Kinder sind einige Beispiele. Auch die unzureichende und/oder mangelhafte Kinderbetreuung verstärkt den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, da gut ausgebildete Frauen ihr Potenzial nicht vollständig in der Wirtschaft einbringen können. Diese Herausforderungen erstrecken sich über alle Ministerien und viele Ressorts.

Art. 3 Abs. 2 GG beinhaltet einen aktiven Gestaltungsauftrag der Geschlechterverhältnisse mit dem Ziel einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern und tatsächlich gleicher Chancen, berufliche Kompetenzen entsprechend ihren Fähigkeiten und Neigungen zu erwerben und mit diesen ein Erwerbseinkommen zu erzielen, das ihnen ein wirtschaftlich unabhängiges Leben und soziale Absicherung ermöglicht. Für ein stabiles Gemeinwesen sind das Know-how und die Kompetenzen der Frauen unerlässlich.

Soziale Missstände in unserer Gesellschaft sind von der Politik, Verwaltung und der Gesellschaft anzuerkennen. Gleichwohl sind die „Gaps“ (Lücken in der Gleichstellung) und Diskriminierungsformen nur Symptome in einer Gesellschaft, in der Männer mehr Macht und Einfluss als Frauen haben.⁵ Um die Missstände jedoch zu beseitigen, müssen wir die Ursachen kennen und benennen. **Nicht mit Hilfe von den Symptomen, erst mit den Ursachen** lassen sich verbindliche Ziele und eine effektive Strategie definieren. Ursachen sind im Feld der Grundannahmen zu suchen, die eine Gesellschaft prägen. Beispielsweise ist in der Medizin weiterhin überwiegend der Mann die Norm, jedenfalls in Deutschland.⁶ Frauen werden häufig auf Emotionalität und Sensitivität reduziert, sie schreiben sich selbst oder ihnen wird weniger Intellekt zugeschrieben. Und zwar explizit, aber insbesondere immer noch implizit. Die Geschichtsschreibung dominieren männliche Rollenvorbilder. Die Liste lässt sich in dem Kapitel zu den Themenfeldern fortsetzen.

Dementsprechend beschäftigen wir uns in unserer Gleichstellungsstrategie:

- Zunächst im nachfolgenden **Kapitel IV. mit den Grundannahmen**, den Ursachen für die Missstände.
- **Kapitel V. umschreibt die gesetzlichen Grundlagen** der Gleichstellung.
- Im Anschluss folgen in **Kapitel VI. vertieft die Themenfelder** detailliert, um Ziele und Ist-Zustände zu erfassen.

3 Geschlechtsspezifische Gewalt ist in Deutschland ein Missstand: Fast jede zweite Frau in Deutschland hat nach Studien körperliche oder sexuelle Gewalt erlebt, weniger als jeden dritten Tag stirbt statistisch gesehen eine Frau durch aktuelle oder ehemalige Beziehungspartner. Die Mädchen sind bis zu dreimal so häufig (70 – 85 %) Opfer sexuellen Missbrauchs als Jungen. Siehe u.a. Schröttle, Monika, Ursula Müller, 2004, „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“.

4 Das Erwerbsarbeitsvolumen von Frauen mit Kindern lag zwischen 2005 und 2015 in Deutschland fast nur noch bei der Hälfte desjenigen von Männern. Dagegen sind die Unterschiede in den Erwerbsarbeitsvolumen in den anderen Ländern z.B. in Polen und Spanien zwar erkennbar, aber nicht massiv. Aus EU LFS, 200-2019, eigene Berechnungen Prof.in Dr. Lena Hipp et al. WZB Berlin, 2021.

5 Nach Claudia Goldin, Nobelpreisträgerin Wirtschaftswissenschaften 2023. Die Preisvergabe begründete die Königlich-Schwedische Akademie der Wissenschaften mit der Forschung zu den Ursachen des Wandels der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkts und zur Aufdeckung der Hauptursachen für die noch immer verbleibende Kluft zwischen den Geschlechtern.

6 Bereits 2018 wurde in Italien das Gesetz eingeführt, das zu einem "Umsetzungsplan zur Anwendung und Verbreitung der Gendermedizin" und zur Einführung der nationalen "Beobachtungsstelle für Gendermedizin" geführt hat. Dieses landesweite Gesetz umfasst die Forschung, die Lehre und die Praxis.

- Die elementaren **Instrumente zur Umsetzung der Gleichstellung stellen wir im VII. Kapitel** vor, denn ohne Monitoring, Evaluation und Ressourcen wird eine Strategie nicht nachhaltig in der Fläche umsetzbar sein.
- Ohne systematische Auswertungen und Analysen lassen sich keine Evaluationen durchführen, daher enthält der **Anhang 1 statistische Daten im Überblick**.
- Eine Strategie beinhaltet weiterhin einen systematisch erstellten **Maßnahmenplan zur Erreichung der angestrebten Ziele**. In Anhang 2 sammeln wir daher die notwendigen Maßnahmen, um diese entsprechend der erforderlichen Dynamik künftigergeben zu können.

Dieser Maßnahmenplan soll eine Zielerreichung konkret und transparent machen. Dazu bedarf es von der Landesregierung, den Ministerien und Ressorts jedoch zusätzlich einer **Ressourcenplanung der jeweiligen Ressorts, somit konkreter Finanz-, Personal- und Zeitpläne**. Und in einer Landesregierung mit diversen Ministerien ist eine strategische Planung und Steuerung aller Ressorts unumgänglich. Denn nur als Führungsaufgabe aller Ressortleitungen hat die Querschnittsaufgabe der Gleichstellung von Frauen und Männern aufgrund der notwendigen Sichtbarkeit eine Chance. Dementsprechend ist auch ein Gleichstellungs-Monitoring für eine Institutionalisierung und stetige Evaluation unerlässlich.

Wir fordern die Landesregierung daher auf, umgehend eine **ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg zu entwickeln, umzusetzen und nachzuverfolgen**. Diese sichert das Zusammenspiel der Maßnahmen und verhindert das Ausbremsen einzelner Maßnahmen, das ohne die Unterstützung anderer Ressorts leider die Realität ist: Ohne bedarfsgerechte Kinderbetreuung werden Frauen nicht in der Wirtschaft als Fachkräfte die Lücke füllen können. Ohne geschlechtersensible Medizin werden enorme und vermeidbare Folgekosten auf die Wirtschaft zukommen. Ohne Lehrpläne und Bildungsangebote, die die komplexen und teilweise unbewussten Missstände in der Gleichstellung verpflichtend bearbeiten, werden Bemühungen um mehr Mädchen und Frauen in MINT-Ausbildungen und -Berufen wenig erfolgreich sein.

Die Politik und die Verwaltung müssen Missstände ansprechen und abschaffen. Sie dürfen Missstände nicht verschweigen und müssen öffentliche Debatten initiieren, ermöglichen, fördern und selbst an diesen teilnehmen. Lediglich die dadurch offengelegten Gründe für ein Handeln schaffen Legitimität und Vertrauen in die Politik. Nur mit **Transparenz und Vertrauen** ist die Umsetzung einer effektiven Gleichstellungsstrategie zu erreichen. Aber ohne die Überzeugung, dass Chancengleichheit durch uns erst noch ermöglicht und somit tief sitzende Verzerrungen bewusst gemacht werden müssen, wird es beim Status Quo der Missstände bleiben.

Wir fordern die Landesregierung daher auf, umgehend eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg zu entwickeln, umzusetzen und nachzuverfolgen.

IV. Grundannahmen unserer Gesellschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Als Leitprinzip zur Geschlechtergerechtigkeit ist das **Gender-Mainstreaming** bei der öffentlichen Auftragsvergabe implementiert. Gender-Mainstreaming ist ein Ansatz zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, der sicherstellen soll, dass Geschlechterperspektiven und -interessen in allen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden. Dieser Ansatz zielt darauf ab, bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen zwischen Frauen und Männern aktiv anzugehen. Durch die Integration von geschlechtsspezifischen Überlegungen in alle Politikbereiche soll eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft geschaffen werden. Im Grundgesetz ist die Verpflichtung des Staates verankert, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Diskussion oft nur die Symptome thematisiert (wie in Kapitel VI. zu den „Gaps“ in den jeweiligen Themenfeldern erläutert), die leichter sichtbar sind. Es sind aber die **Ursachen, die Grundannahmen in unserer Gesellschaft**, in den Fokus zu nehmen. Letztere werden in den folgenden Unterkapiteln näher beleuchtet.

IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen

Strukturelle Diskriminierung ist eine Form der Diskriminierung, die in der Beschaffenheit der Struktur einer Gesellschaft selbst begründet ist. Das Zusammenleben und die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen wurde in Deutschland über Jahrhunderte so gestaltet, dass sie Frauen schlechterstellt, siehe Kapitel VI., das dies in einzelnen Themenfeldern im Detail analysiert. Die strukturelle Diskriminierung von Frauen erscheint der Gesellschaft daher aufgrund von Traditionen und Konventionen als „normal“ und wird häufig weder hinterfragt noch als diskriminierend erkannt.⁷

Eine Gesellschaft neigt zur Individualisierung der Missstände und zur Normalisierung von Diskriminierungen. Folglich ist die strukturelle Diskriminierung von Frauen **schwieriger zu erkennen und deshalb darüber hinaus schwerer zu bekämpfen**.

Wie tief Rollenstereotype und patriarchale Annahmen in unserem gesellschaftlichen Bewusstsein verankert sein müssen, zeigen folgende Zitate aus historischen Lexika: Im Jahr 1835 stellte das Damen-Conversationslexikon fest: *„Das Weib ergänzt den Mann. [...] Er ist die Ulme, sie die Rebe; er voll Kraft, hoch emporstrebend, [...]; sie, zart, duftig, glühend im Innern, leicht zu beugen, [...]“*⁸ Selbst gut fünfzig Jahre später, 1892, bot der Brockhaus folgende Anmerkung unter dem Schlagwort „Frauen“⁹: *„Die sentimentale Richtung entspricht dem Grundwesen der deutschen Frau, die mehr gemütvoll und häuslich-schlicht als witzig und geistreich ist [...]“*

Unsere Wahrnehmung, unser Handeln und unser Verhalten ist nicht frei von bewussten und zahlreichen unbewussten Vorannahmen und Vorurteilen, unser Gehirn greift automatisch auf unser Vorwissen zurück. Unsere Lebenserfahrung, Bildung, Sozialisation und Kultur spielt dabei eine Rolle, ebenso wie gesellschaftlich tief verankerte Geschlechterrollen, Vorurteile und Stereotype.

-
- 7 Ein konkretes Beispiel für strukturelle Diskriminierung von Frauen in Deutschland ist die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Über viele Generationen hinweg wurden Frauen oft auf die Rolle der Hausfrau und Mutter beschränkt, während Männer als Hauptverdiener und Entscheidungsträger galten. Diese gesellschaftlichen Normen und Traditionen führten zu struktureller Diskriminierung, da Frauen in vielen Fällen eingeschränkten Zugang zu Bildung, Berufen und Führungspositionen hatten und haben und in ihrer Selbstbestimmung massiv eingeschränkt wurden.
- 8 Damen-Conversationslexikon, Hg v. Carl Herloßsohn im Verin mit Gelehrten und Schriftstellerinnen, 2. Abdruck, 10 Bde., Adorf 1835-1838.
- 9 Brockhaus' Konversationslexikon, 14. Aufl., 16 Bde., Leipzig 1892-35.

*Wer spricht? Wer wird gehört? Wer wird als die Person eingestuft, die Wissen trägt? Wem wird Macht und Einfluss, möglicherweise sogar intuitiv, zugeordnet? Wird ein erfolgreicher Mann kompetent und sympathisch wahrgenommen, aber eine erfolgreiche Frau entweder kompetent oder sympathisch?*¹⁰

Vieles entscheiden wir automatisch, ohne irgendwelche Gedanken an die Wirkung möglicher Biases. **Gender Bias** bezeichnet dabei systematische Verzerrungseffekte, die durch geschlechtsbezogene Stereotypisierungen und Vorurteile geprägt sind und sowohl Wahrnehmungen, Handlungen als auch Entscheidungen beeinflussen. Gender Bias wirkt nicht nur in alltäglichen Situationen, sondern in allen Bereichen, in der Arbeitswelt, im Gesundheitsbereich sowie in Wissenschaft und Forschung. Beispielsweise sind Forschungsdesigns sowie -ergebnisse oder personalpolitische Entscheidungen nicht frei von dieser Einflussnahme. Gender Bias prägt somit Wissenschaft und Forschung trotz vermeintlich objektiver Leistungs- und Bewertungsmaßstäbe und trotz des Ethos' unabhängiger, geschlechterneutraler Forschung. So weisen Studien unter anderem bei Auswahl- und Aufstiegsprozessen, Förderungs- und Finanzierungsmöglichkeiten sowie Lehrevaluationen Geschlechter-Verzerrungseffekte nach.¹¹

Um wahrnehmungsverzerrte Entscheidungen zu vermeiden, ist es wichtig, die Wirkung von Biases zu verstehen.¹² Gender Bias wurzelt in struktureller Ungleichheit. Er tritt meist nicht allein auf. **Intersektionalität** beschreibt die komplexe multidimensionale Diskriminierung, die Personen erfahren, die gleichzeitig mehreren marginalisierten Gruppen angehören (Crenshaw 1991).¹³ Verstärkend wirkt, wenn eine Person verschiedene Merkmale der Diskriminierung in sich vereinigt, z.B. zum weiblichen Geschlecht noch Hautfarbe, Behinderung, Alter etc. hinzutritt. Die Folge können stärkere, häufigere oder gerade durch das gleichzeitige Zusammenwirken ausgelöste Diskriminierungen sein, die sogenannten Mehrfach- oder intersektionellen Diskriminierungen. Da die Hälfte der Bevölkerung weiblich ist, erhöht sich das Risiko für eine Mehrfach- oder intersektionelle Diskriminierung bei Mädchen und Frauen besonders stark.

Strukturellen Diskriminierungen von Frauen werden wir nur effektiv begegnen, wenn wir **traditionelle Rollenbilder aufbrechen, sichtbar und quantifizierbar machen**. Wir müssen Sorge- und Erwerbstätigkeit fair zwischen Frauen und Männern aufteilen. Wir müssen uns auch von Zuschreibungen von angeblich typischen Männlichkeitsidealen wie „Autonomie, Stärke, Macht, Geld und Einfluss“ lösen. Wir brauchen geschlechterneutrale Rollenmodelle und -vorbilder für Frauen und Männer, um die Voreingenommenheit als eindeutige Ursache für Ungleichheit zu ändern und dadurch zu ersetzen, was sie jeweils für sich für möglich halten.

Strukturellen Diskriminierungen von Frauen werden wir nur effektiv begegnen, wenn wir traditionelle Rollenbilder aufbrechen, sichtbar und quantifizierbar machen.

10 Männer können kompetent und sympathisch sein, Frauen sind entweder das eine oder das andere. Zusätzlich werden Frauen weniger kompetent als Männer eingestuft, wenn ihre Leistung nicht eindeutig ist. Iris Bohnet, *What works – Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*, München 2017, S. 29 ff.

11 Zusammenfassend dargestellt werden diese Ergebnisse in Veröffentlichungen von EU-Forschungsverbänden (u.a. LERU, ECU, STI Conference). Auch der Artikel „Does Gender Bias Still Affect Women in Science?“ gibt einen guten Überblick über den Forschungsstand (CEWS).

12 Das bekannteste Online-Tool zur Überprüfung des eigenen Bias ist der Harvard implicit association test (IAT), welcher nicht auf individuellen Selbstberichten beruht, sondern ein Messverfahren zur Erfassung sozialer Einstellungen anwendet.

13 Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.

IV.2 Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit fängt im Kopf an. Denn erst wenn es ein gesellschaftliches Bewusstsein über die Benachteiligung von Frauen in fast allen Lebensbereichen gibt, wir zusätzlich die Ursachen und Grundannahmen unserer Gesellschaft erkennen, wird sich etwas ändern. **Die Veränderung setzt das Erkennen voraus.**

Erschreckenderweise gibt es im 21. Jahrhundert immer noch keine Gerechtigkeit zwischen Männern und Frauen. Frauen werden immer noch schlechter bezahlt, kümmern sich traditionell wesentlich häufiger unbezahlt um Kinder, Alte und Kranke als Männer, leisten den Großteil der gesellschaftlichen Arbeit häufig ehrenamtlich. Sie sind unterrepräsentiert in Politik und höheren Positionen der Wirtschaft. Zunehmend gibt es Gesetze, die diese Ungleichheit bekämpfen. Doch Veränderungen können nicht allein über staatliche Regulierung erreicht werden, es geht auch um die Veränderung in unserem Bewusstsein. Eine **umfassende Sensibilisierung für die Gleichwertigkeit** von Frauen und Männern in ihrer jeweiligen Andersartigkeit ist notwendig. Die Gleichberechtigung setzt Gleichwertigkeit, nicht Gleichheit voraus.¹⁴

Eine umfassende Gleichstellungspolitik ist dafür eine entscheidende Voraussetzung. Nötig ist eine Politik und Verwaltung, die Missstände untersucht und bekämpft, die strukturelle Benachteiligungen durch gesetzliche Regelungen verbietet und Verstöße sanktioniert. Ein Straftatbestand beinhaltet auch einen Appell, aber zusätzlich eine klare Sanktion und Stigmatisierung der Täter. **Erst die Sanktionen zeigen die gesellschaftliche Missbilligung nachhaltig auf** und spiegeln damit die gesellschaftlichen Werte.

IV.3 Chancengleichheit und Quoten

Chancengleichheit ist das Bestreben, gleiche Möglichkeiten und Voraussetzungen für alle Mitglieder einer Gesellschaft zu gewährleisten. Das Ziel ist es, dass unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sozialem Status oder anderen Merkmalen jede und jeder Einzelne die gleichen Chancen auf Bildung, beruflichen Erfolg und persönliche Entwicklung hat. Chancengleichheit strebt an, bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen zu minimieren, um sicherzustellen, dass individuelle Potenziale und Fähigkeiten frei entfaltet werden können. **Eine Gesellschaft, die Chancengleichheit fördert, strebt eine gerechtere und inklusivere Struktur an**, in der alle Mitglieder gleiche Ausgangsbedingungen für ihren Weg zu persönlichem und beruflichem Erfolg haben.

Nur die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Mädchen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens kann sicherstellen, dass ihre Bedürfnisse gehört und respektiert werden. Wenn Frauen in wesentlichen Institutionen der Gesellschaft, in Parlamenten, Ministerien, in Entscheidungsgremien, in Führungsstrukturen und Kommissionen von Expertinnen und Experten unterrepräsentiert sind, werden sie in wesentlichen Debatten gar nicht mit einbezogen und bekommen nicht die Chance, um verzerrte Überzeugungen zu ändern. Sie können ihre speziellen Bedarfe und Herausforderungen aufgrund der Unterrepräsentanz gar nicht einbringen.

Gleichzeitig sind Debatten für unsere Demokratie fundamental wichtig. Das **Aushandeln von Macht** hat öffentlich wahrnehmbar zu erfolgen und nicht hinter verschlossenen Türen. Dabei sind Frauen bzw. Gleichstellungsbeauftragte und Frauenorganisationen paritätisch in diese Diskussionen einzubeziehen, und der Austausch ist geschlechtergerecht zu gestalten. Pro und Contra sind öffentlich wahrnehmbar zu machen, um die Berücksichtigung des Querschnittsthemas Gleichstellung von Frauen und Männern sicherzustellen. Transparenz sichert den Erfolg.

¹⁴ Zitat Elisabeth Selbert, eine der vier Mütter des Grundgesetzes, 1949: „Es ist ein grundlegender Irrtum, bei der Gleichberechtigung von der Gleichheit auszugehen. Die Gleichberechtigung baut auf der Gleichwertigkeit auf, die die Andersartigkeit anerkennt.“

Quoten sollten bei strukturellen Diskriminierungsumfeldern eingeführt werden, denn Frauen sind grundsätzlich nicht weniger kompetent, nicht weniger gebildet oder nicht weniger intelligent als Männer. Es sind strukturelle Umstände, die eine Beteiligung von Frauen verhindern: Gläserne Decke bei Führungspositionen (und es gibt Branchen, die Ausnahmen darstellen, aber noch zu viele Branchen, in denen dies Realität ist), Diskriminierung aufgrund von zugeschriebenen Eigenschaften der Frauen, Arbeitsteilung von Sorge- und Erwerbstätigkeit. Beratende Kommissionen und Krisenstäbe ohne Frauenquote darf es nicht mehr geben. Es ist mindestens eine 40%-Frauenquote in Führungspositionen, in der Wirtschaft, aber auch in der Politik und Verwaltung (Ministerielle Ebenen, Staatssekretariats-ebene, im mittleren Management etc.) anzustreben. Ebenso wie eine mindestens 40%-Frauenquote in Parlamenten, auf Landes- und kommunaler Ebene.

Auch hier gilt es, die **Perspektivität der Wahrnehmung zu vermeiden**: Wer noch nicht in einem Job mit Aufstiegsmöglichkeiten tätig war, hat möglicherweise als Frau noch nie die „gläserne Decke“ erlebt. Aber die Person wäre gut beraten, den Erfahrungsberichten von betroffenen Frauen über verzerrte Rollenzuweisungen und -stereotype Glauben zu schenken.

Erst wenn die Chancen für Frauen und Männer gleich sind, haben wir Geschlechtergerechtigkeit erreicht. Gleichstellungspolitik ist messbar.

IV.4 Nachhaltigkeit eines Querschnittsthemas

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Querschnittsthema wie auch die Nachhaltigkeit. Dies verdeutlichen die Nachhaltigkeitsziele („Sustainable Development Goals“, kurz „SDGs“) der Vereinten Nationen, die Agenda 2030, die erstmalig im Jahr 2015 in New York festgelegt wurde.¹⁵ Eines der 17 globalen Ziele für Nachhaltigkeit ist dabei das **fünfte Ziel für Geschlechtergerechtigkeit** und die Stärkung von Frauen und Mädchen. Eine nachhaltige Entwicklung setzt für die internationale Staatengemeinschaft ebenso die Geschlechtergerechtigkeit voraus.

Zugleich wird die Geschlechtergerechtigkeit aber auch als Querschnittsthema für eine nachhaltige Entwicklung benannt. In vielen weiteren SDGs finden sich **geschlechtsspezifische Unterziele**, beispielsweise bei den Forderungen nach gleichen Bildungschancen in SDGs 4 und gleicher Bezahlung von Männern und Frauen in SDGs 8. Nur mit einer Strategie hin zur Beseitigung dieser globalen Missstände werden die Staaten nachhaltig erfolgreich sein. Und die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein eigenständiges (SDGs 5), aber auch ein weiteres Querschnittsthema im Kanon der Nachhaltigkeitsziele.

Nicht allein die rechtliche Gleichstellung kann das Ziel von Gleichstellungspolitik sein, sondern die tatsächliche und nachhaltige Gleichstellung in der Realität.

Erst wenn die Chancen für Frauen und Männer gleich sind, haben wir Geschlechtergerechtigkeit erreicht.

¹⁵ <https://unric.org/de/17ziele/>

V. Gesetzliche Grundlagen

Der Gleichheitsgrundsatz ist in Artikel 3 Abs. 1 unseres **Grundgesetzes** geregelt. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wurde explizit in Abs. 2 Satz 1 aufgenommen. Im Jahr 1994 wurde das Staatsziel in Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 ergänzt, die Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und sicherzustellen.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 3

(1) Alle Menschen sind vom Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Weitere **Gesetze auf Bundesebene** wurden zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern erst nachhaltig seit den 80er Jahren eingeführt: 1980 wurde das „Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“ beschlossen und als Rechtsanspruch im Bürgerlichen Gesetzbuch festgeschrieben. Seit 1986 werden Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub gewährt, die kontinuierlich erhöht bzw. verlängert wurden. Gemäß novelliertem Familiennamensrechtsgesetz von 1994 können Ehepaare frei über den gemeinsamen Familiennamen entscheiden. Der Bundestag beschloss im Jahr 1996, Vergewaltigung in der Ehe unter Strafe zu stellen.¹⁶ Seit 2006 gilt das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG), mit dem Deutschland vier europäische Richtlinien umgesetzt hat. Das AGG schützt Menschen, die aus bestimmten Gründen Benachteiligungen erfahren. Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ ist im Jahr 2015 beschlossen worden. Es legt eine Quote von mindestens 30 Prozent Frauen in Aufsichtsräten voll mitbestimmungspflichtiger und börsennotierter Unternehmen fest, die ab 2016 neu besetzt wurden.

Auf **Landes- und kommunaler Ebene** wurden erst sehr viel später Gesetze mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern eingeführt. 2016 beschloss der baden-württembergische Landtag das Chancengleichheitsgesetz (Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg), das auch die Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler Ebene umfasst.¹⁷

¹⁶ Siehe für eine umfassende Liste bis 1996, Landeszentrale für politische Bildung: www.lpbw.de/publikationen/stadtfra/frauen4.htm.

¹⁷ Der Evaluationsbericht zum ChancenG liegt seit Januar 2022 vor. Eine Novellierung des Gesetzes ist nicht in Sicht.

Für die **Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsthema ist der Föderalismus eine enorme Herausforderung**. Der Föderalismus bietet unbestreitbare Vorteile durch eine ausgewogene Machtverteilung, aber wird zur Last, wenn Verantwortlichkeiten verschoben oder nicht wahrgenommen werden, insbesondere bei ressortübergreifenden Strategien. Landesregierungen schieben die Verantwortung auf den Bund oder auf die Kommunen ab oder vice versa, obwohl es Regelungsmöglichkeiten gäbe oder die zahlreichen Aufgaben alle, aber unterschiedliche Zuständigkeiten betreffen. Solche Taktiken des Auf- und Verschiebens erschüttern das Vertrauen in die Handlungsfähigkeit und -willigkeit der Politik und der Verwaltung. Obwohl in anderen Bundesländern bereits umgesetzt, werden Vorschläge in Baden-Württemberg immer wieder mit Verweis auf fehlende Bundesgesetze abgelehnt, siehe die fehlende einzelfallunabhängige Finanzierung der Frauenhäuser auf Landesebene in BW. In anderen Bundesländern wurden bereits vor Jahren in diesem Bereich Gesetze umgesetzt.

Sowohl der Bund, das Land als auch die Kommunen müssen ihrer Verantwortung und ihren **Verpflichtungen aus Gesetzen**, z.B. der Istanbul Konvention¹⁸, gerecht werden. Seit Inkrafttreten der Istanbul Konvention zum 1. Februar 2018 in Deutschland fordert unter anderen der LFR BW deren Umsetzung, insbesondere auf Landesebene.



Sowohl der Bund, das Land als auch die Kommunen müssen ihrer Verantwortung und ihren Verpflichtungen aus Gesetzen gerecht werden.

¹⁸ „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“, auch bekannt als Istanbul-Konvention, ist ein 2011 ausgearbeiteter völkerrechtlicher Vertrag. Es schafft verbindliche Rechtsnormen gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt, und ein Maßnahmenpaket, das die vier Säulen der Gewaltprävention, des Gewaltschutzes, der Strafverfolgung und die Politischen Maßnahmen umfasst. Die Konvention wurde im Mai 2011 in Istanbul unterzeichnet und trat am 1. August 2014 in Kraft. In Deutschland trat sie erst am 1. Februar 2018 in Kraft.

VI. Themenfelder

Die Tragweite der Missstände der Diskriminierung von Frauen und fehlenden Gleichstellung von Frauen und Männern wird in den folgenden Themenfeldern jeweils im Detail dargestellt: Zunächst werden die Ziele des jeweiligen Themenfelds definiert und danach der Ist-Zustand umrissen. Ziel der Gleichstellungsstrategie des LFR BW ist es, neue Impulse zu setzen und gemeinsam mit den unterschiedlichen verantwortlichen Aktiven, Anreize zu schaffen, um an einem gemeinsamen Strang in eine einheitliche Richtung zu ziehen, damit die Gleichstellung in greifbare Nähe rückt.

VI.1. Antifeminismus

Ziele:

Feminismus bedeutet eine menschliche Welt – ohne Rollenzwänge und Gewalt in einer vielfältigen, offenen, toleranten und demokratischen Gesellschaft.¹⁹ Antifeminismus lehnt diese Prinzipien ab oder bekämpft sie. In unserer Gesellschaft darf kein Platz für Antifeminismus sein, der Frauen in einem selbstbestimmten und unversehrten Leben systematisch beschränkt.

Ist-Situation:

Sexismus ist eine Form der Diskriminierung, somit die Bewertung, Benachteiligung oder auch Bevorzugung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Dieser begründet sich aus Geschlechterstereotypen und Rollenbildern darüber, wie Menschen aufgrund ihres Geschlechts „zu sein haben“. Die Annahme, dass es ein hierarchisches Verhältnis zueinander gibt und Männlichkeit das überlegene Geschlecht oder die Norm darstellt, bildet hierfür die Grundlage, die bereits in der Kindheit sozialisiert wird.

Sexismus gibt es auf der zwischenmenschlichen Ebene und in struktureller Form und muss intersektional begriffen werden. Sie zeigt sich u.a. in Lohnungleichheit, Zuschreibung mangelnder Führungskompetenz, Zuständigkeitszuschreibung für Kindererziehung und Pflege. Alltagssexismus besteht in einem beiläufigen Verhalten, das oft vorgibt, Frauen schützen zu wollen. Die Darstellung von Frauen als Sexobjekte in der Werbung und öffentlichen Medien sind ein entscheidender sexistischer Faktor, der durch die MeToo-Bewegung und CatCalling-Aktionen öffentlich verurteilt werden.

- 63% der Frauen und 49% der Männer hatten sexistische Übergriffe wahrgenommen oder waren selbst betroffen;
- Orte sind: der öffentliche Raum, Arbeitsplatz, öffentliche Verkehrsmittel;
- die Politik soll stärker dagegen vorgehen (80% der Frauen/65% der Männer).²⁰

¹⁹ „Antifeminismus ist der passive oder aktive Widerstand gegen die Aufwärtsbewegung des weiblichen Geschlechts“, Hedwig Dohm.

²⁰ Statistik: BMFSFJ – Studie Prof. Carsten Wippermann.

Der Antifeminismus richtet sich gegen diverse Emanzipationsforderungen von Frauen und ist zum Teil organisiert und institutionalisiert.²¹ Da Feminismus ein Oberbegriff ist, ist auch der Begriff Antifeminismus vielschichtig und weist Querverbindungen zu rassistischen, antisemitischen, antidemokratischen und sexistischen Strömungen in der Gesellschaft auf. Parallel dazu wird ein Zusammenhang zu Verschwörungsmentalitäten, -autoritären und rechtsradikalen Einstellungen gefunden, sowie eine erhöhte Gewaltbereitschaft.²² Radikalisierungsprozesse finden heutzutage noch leichter in Internet-Communities statt.

VI.2. Frauen und Arbeitswelt

VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last

Ziele:

Die Politik muss anstreben, gesellschaftliche Bedingungen zu schaffen, um eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen in der Arbeitswelt zu gewährleisten. Dementsprechend ist die Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last gleichmäßig zwischen Frauen und Männern zu verteilen und angemessen anzuerkennen. So beinhaltet eine vermeintlich private Frage im Hinblick auf die Berufstätigkeit eine gesellschaftliche Dimension und kann infolgedessen nicht isoliert als private Entscheidung betrachtet werden.

In einzelnen können folgende Ziele genannt werden:

1. Anerkennung von Hausarbeit, Sorgeleistung und Mentaler Last als wichtiger Beitrag zur Gesellschaft sowie deren faire Entlohnung;
2. Gleiche Verteilung von Hausarbeit, Sorgeleistung und Mentaler Last zwischen Frauen und Männern;
3. Infrastrukturell gesicherte Kinder- und Pflegebetreuung;
4. Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt;
5. Repräsentanz von Frauen auf allen Führungsebenen.

Ist-Zustand:

Hausarbeit und Sorgeleistung umfasst die Betreuung von Kindern, älteren und kranken Menschen, Haushaltsführung und emotionale Unterstützung. Sie ist notwendig für das Überleben der Gesellschaft und damit ein grundlegender Aspekt der menschlichen Existenz und des sozialen Zusammenhalts. Frauen wird rollenspezifisch klar gemacht, dass sie für die Kinderbetreuung, Alterspflege und Hausarbeit verantwortlich seien. Männer sollen das Geld verdienen. Dies ist jedoch weder etwas Angeborenes noch eine hormonelle Prädisposition.

21 Gemeinsam gegen Sexismus (Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum / Stefanie Lohaus) EAF- Europäische Akademie für Frauen Berlin. Diversity in Leadership- Juli 21. Bundeszentrale für politische Bildung-bpb- Kurz und knapp Sexismus.

22 Leipziger Autoritarismusstudie 2022.

Mentale Last bezeichnet die unsichtbare Last, die meist Frauen leisten. Es ist die ständig ratternde Liste im Kopf, mit der der Familienalltag aufrechterhalten und organisiert wird. Wenn wir uns die Sorgearbeit wie einen Eisberg vorstellen, dann klappt es schon manchmal gut, den sichtbaren Teil des Eisbergs aufzuteilen. Der unsichtbare größere Teil ist die mentale Denkarbeit, die dafür sorgt, dass Dinge überhaupt erledigt werden. Der Gender-Care-Gap klafft auch hier weit auseinander.

Laut einem Gutachten der Bundesregierung²³ wenden Frauen pro Tag im Durchschnitt 52 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Die Corona-Pandemie verfestigte die traditionelle Verteilung der unbezahlten Kinderbetreuung, denn Frauen haben ihre Arbeitszeit für die Kinderbetreuung deutlich stärker reduziert als Männer.²⁴ Solange diese Aufteilung so bleibt, ist eine Gleichstellung der Frauen in Beruf und Gesellschaft nicht erreichbar.

Kürzere Erwerbsarbeitszeiten aus familiären Gründen werden von den Arbeitgebern oftmals als ein geringeres Arbeitsengagement bewertet, "was negative Folgen für den weiteren beruflichen Werdegang wie geringere Löhne, weniger Weiterbildungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten haben kann".²⁵ Dadurch gehen Frauen Karrierechancen verloren²⁶ und dies führt dazu, dass Frauen im Laufe ihres Arbeitslebens in Deutschland 49,8% weniger verdienen als Männer (Gender-Lifetime-Earnings-Gap).²⁷ Geringeres Einkommen im Laufe des Erwerbslebens führt zu den niedrigeren Renten (Gender-Pension-Gap) und zur Steigerung der Armutsgefährdungsquote für Frauen: Im Jahr 2021 erhielten Frauen in Deutschland durchschnittlich 31,8% weniger Rente als Männer.²⁸

VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit

Ziele:

Genauso wichtig ist eine flexible Arbeitswelt, die auf Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingehen kann, ist die Repräsentanz von Frauen auf allen Führungsebenen und die Attraktivität der MINT-Berufe für Frauen.²⁹ Die Ziele sind:

1. Gewährleistung der Repräsentanz von Frauen auf allen Führungsebenen.
2. Erreichung eines ausgewogenen Verhältnisses von Männern und Frauen in Führungspositionen und allen Berufszweigen.
3. Gerechte Bewertung von Arbeitsleistung mit Transparenz und Nachvollziehbarkeit.
4. Bereitstellung flexibler und bedarfsgerechter Kinderbetreuung sowie frühkindlicher Bildung.
5. Schaffung einer flexiblen Arbeitswelt zur Harmonisierung von Lebensbereichen durch Zeitsouveränität.

23 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>. Abruf 07.03.2023.

24 <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-und-gleichstellung-31078.htm>. Abruf 07.03.2023.

25 <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-und-gleichstellung-31078.htm>. Abruf 07.03.2023.

26 <https://www.wmn.de/business/studie-zeigt-weniger-wertschaetzung-fuer-care-arbeit-id483262>. Abruf 07.03.2023

27 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dauerhaft-ungleich-113476#:~:text=Berufsspezifische%20Lebenserwerbseinkommen%20von%20Frauen%20und%20M%C3%A4nnern%20in%20>

28 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1127967/umfrage/gender-pension-gap-in-den-mitgliedsstaaten-dereuropaischen-union-eu/>. Abruf 07.03.2023.

29 Armutsbericht_2022_aktualisierte_Auflage.pdf (der-paritaetische.de). Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, Geschlecht und Alter (statistik-bw.de). Frauenanteil an Alleinerziehenden. Statistikportal.de. Ziel 5 - Geschlechtergleichheit.

Ist-Zustand:

Das Ziel der Geschlechtergleichheit von Frau und Mann im Erwerbsleben ist nach wie vor ein Desiderat, nicht die Realität. Der Gender-Pay-Gap beträgt in Baden-Württemberg in 2023 bereinigt 7%, unbereinigt 22%.³⁰ In absoluten Zahlen ausgedrückt bedeutet das eine durchschnittliche Differenz von 13.000 € im Jahreseinkommen, die Frauen weniger verdienen.³¹ Nach wie vor sind Frauen in den Führungspositionen unterrepräsentiert. Die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes spiegelt die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedlichen beruflichen Hierarchieebenen wider: Nur jede dritte Führungsposition ist mit einer Frau besetzt. Aber auch der Anteil des jeweiligen Geschlechts bei frauen- oder männerdominierten Berufen³² liegt in Deutschland bei über 70%.³³

Der prozentuale Anteil von Frauen an der Erwerbstätigkeit fällt durchgehend geringer aus als der der Männer.³⁴ Das verschärft sich, wenn Kinder in der Familie sind³⁵, ablesbar auch an dem Anteil an Teilzeitarbeit von Frauen. Die beobachteten Phänomene sind ein Hinweis, dass Arbeitsstrukturen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gewährleisten, sondern im Falle von Elternschaft über das traditionelle Hausfrauen-Ernährer-Modell gesetzt werden. Die Problematik liegt hier einmal in der Strukturierung des Arbeitsalltags, die Familien nicht berücksichtigt, in der mangelnden Unterstützung von Familienarbeit in Form von bedarfsgerechter Kinderbetreuung und Hilfe bei der Pflege von pflegebedürftigen Familienangehörigen und nicht zuletzt in festgefahrenen Rollenbildern.

Mangelnde Repräsentanz in der Führungsebene bewirkt, dass die Arbeits- und Lebensrealitäten von Frauen in den Entscheidungen nicht präsent sind. Sie werden nicht berücksichtigt. Auf diese Weise reproduzieren sich Gesellschaftsstrukturen, die von einem Hausfrauen-Ernährer-Modell ausgehen, selbst. Eine Arbeitswelt, die von gleichberechtigten Teilnehmungsformaten geprägt ist, kann sich nur schwer oder gar nicht etablieren.

Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes ist die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufe, vertikale Segregation die auf unterschiedliche berufliche Hierarchieebenen. Bei frauen- oder männerdominierten Berufen liegt der Anteil des jeweiligen Geschlechts über 70 Prozent, bei Mischberufen zwischen 30 und 70 Prozent.

Mangelnde Repräsentanz in der Führungsebene bewirkt, dass die Arbeits- und Lebensrealitäten von Frauen in den Entscheidungen nicht präsent sind.

³⁰ Siehe Anhang 1, Gender-Pay-Gap in BW.

³¹ Zum Equal Pay-Day – Zahlen aus Baden-Württemberg – Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (statistik-bw.de)

³² Horizontale Segregation: ungleiche Verteilung von Frauen und Männer auf verschiedene Berufe.

³³ Busch, Anne: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland – Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden 2013.

³⁴ Je nach Altersgruppe handelt es sich um eine Differenz zwischen 5 und 13%.

³⁵ Die Erwerbstätigenquote von Frauen nach dem Alter des jüngsten Kindes beträgt im Alter von unter einem Jahr 52,8% und im Alter von 1-3 Jahren 55,4%. Sind die Kinder älter beträgt der Anteil an den Erwerbstätigen 75-85%.

VI.2.3 Eigenständige Existenzsicherung von Frauen

Ziele:

Ziel muss es sein, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf & Familie und Beruf & Pflege für Frauen und Männer zu erreichen. Denn sie ist Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen bei Erwerbstätigkeit, Einkommen und Karriere³⁶.

1. Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie & Pflege für Frauen und Männer.
2. Reduzierung der Nichterwerbstätigkeit von Frauen.
3. Gerechtere Verteilung der Sorgearbeit und Ausgleich mit staatlichen Leistungen.
4. Sicherung und Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
5. Wir brauchen Prävention, Fortschritte in der Gleichstellung machen unsere Gesellschaft krisenfester.

Ist-Zustand:

Die Missstände rund um die selbständige Absicherung der Frauen sind bereits genannt: Erwerbsarbeitslücke³⁷, Lohnlücke³⁸, Rentenlücke³⁹, Karriereverzicht zugunsten der Kinder und insbesondere die Sorgearbeitslücke, die zu Ausfällen beim Verdienst, bei der Rente und sozialen Absicherung allgemein zu Lasten der Frauen führt. Die Politik sollte daher nach dem Ziel agieren, dass jeder erwachsene Mensch für den eigenen Lebensunterhalt selbst verantwortlich sein sollte.⁴⁰ Dazu dürfen von den Sozial- und Steuersystemen keine Anreize für Frauen gesetzt werden, aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen. Auch die Corona-Pandemie löste eine Retraditionalisierung und somit die Verstärkung vorhandener Missstände weiter zu Lasten der Frauen aus.⁴¹ Wir müssen daher die Beseitigung der Missstände in der Gleichstellung von Frauen und Männern als Präventionsarbeit verstehen. Präventive und demokratie-stärkende Arbeit in Vereinen, NGOs, wie z.B. der Mütterzentrumsbewegung, hat sich seit Jahrzehnten bewährt und ist wissenschaftlich gut begleitet und bewertet worden. Gerade niedrigschwellige und flächendeckende Bildungsarbeit ist eine Chance, sowohl die Eigenverantwortung als auch das Urteilsvermögen der Bürgerinnen und Bürger zu stärken.

Wir brauchen Prävention, Fortschritte in der Gleichstellung machen unsere Gesellschaft krisenfester.

36 Siehe ebenso die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung in Bezug auf die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit: „Wo liegen die Herausforderungen in Deutschland? Zentral ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Pflege für Frauen und Männer.“

37 Siehe Anhang 1.

38 Siehe Anhang 1.

39 Siehe Anhang 1.

40 Helma Sick, Renate Schmidt, „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“, Penguin Verlag, S. 168.

41 Z.B. Aufteilung der Kinderarbeit lag aus Sicht der Frauen vor der Corona-Pandemie, somit vor 2020, zu 62% bei den Frauen, zu 33% bei beiden zu gleichen Teilen. Im Juni 2021 lag die Aufteilung bei 77% versus 22%. Aus HBS Erwerbstätigenbefragung, Gender DatenPortal 2022.

VI.2.4 Frauenarmut

Ziele:

Frauenarmut muss ressortübergreifend durch die Nutzung von landespolitischen Spielräumen bekämpft werden.

Ist-Zustand:

Auch in Baden-Württemberg sind Frauen deutlich häufiger von Armut betroffen als Männer. Gefährdet in Armut leben zu müssen sind insbesondere alleinerziehende Frauen, ältere Frauen, Frauen mit Einschränkungen und Migrantinnen.

Die Armutsgefährdung von Frauen ist ein Querschnittsthema, da sie von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, die miteinander verknüpft sind. Frauen sind beispielsweise aufgrund von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und tradierten Rollenbildern oft in Berufen tätig, die schlechter bezahlt sind und weniger Aufstiegschancen bieten. In unserer Gesellschaft wird die Arbeit an und mit Maschinen meist besser vergütet als die Arbeit mit Menschen. Viele Frauen entscheiden sich trotz niedrigerer Entgelte für Berufe im sozialen Bereich. Dort trifft eine hohe Arbeitsbelastung auf hohe Gesundheitsrisiken. Teilzeitarbeit ist weit verbreitet. Dass überwiegend Frauen in Berufsfeldern wie Pflege, Bildung, Erziehung und Sozialarbeit tätig sind, folgt auch aus klischeehaften Rollenbildern der „fürsorglichen Frau“ in Kindheit und Jugend.

Darüber hinaus führt die ungleiche Verteilung von Hausarbeit und Sorgeleistung zwischen Frauen und Männern dazu, dass Frauen oft in Teilzeit oder geringfügiger und damit häufig prekärer Beschäftigung arbeiten und dadurch ein niedrigeres Einkommen haben.

Zudem sind Frauen oft von Altersarmut betroffen, da sie aufgrund von Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitbeschäftigung weniger in die Rentenkasse einzahlen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt sowie Umfang und Dauer in sozialversicherungspflichtiger Arbeit entscheiden über die selbstbestimmte wirtschaftliche Existenz ebenso wie über die Absicherung in den Sozialsystemen. Ist die Frau nicht in ausreichendem Umfang berufstätig, läuft sie Gefahr, im Alter oder im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Verwitwung oder Scheidung in Armut zu geraten. Die Armutsgefährdung von Frauen ist also nicht allein auf einzelne Faktoren zurückzuführen, sondern resultiert aus einem Zusammenspiel von strukturellen, sozialen und individuellen Ursachen. Daher erfordert die Bekämpfung von Frauenarmut auch eine ganzheitliche Betrachtung und ein integriertes Handeln auf verschiedenen politischen Feldern.

VI.3. Frauen und Wissenschaft

Ziele:

Ziel muss es sein, die Teilhabe von Frauen an den Wissenschaftsstandorten zu erhöhen, Gleichstellungsstandards zu entwickeln und gendersensible Forschungsergebnisse zu generieren, die die Gesellschaft nachhaltig verändern können (siehe geschlechtersensible Medizin). Schulen (auch bereits Kindergärten) müssen Mädchen für MINT-Berufe begeistern, so dass sie sich in entsprechende Studiengänge einschreiben. Nur so kann Baden-Württemberg dem Arbeitskräftemangel in diesen Disziplinen begegnen.

Es müssen mehr Geschlechter- / Gender-Professuren eingerichtet werden, die z.B. geschlechtersensible Themen aufnehmen und erforschen.

Ist-Zustand:

Baden-Württemberg ist ein Bundesland mit einer hohen Hochschuldichte. Insgesamt 79 Hochschulen sind in Baden-Württemberg angesiedelt, darunter 47 staatliche Einrichtungen, die sich auf 9 Universitäten, 23 Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW), 6 Pädagogische Hochschulen (PH), 8 Kunst- und Musikhochschulen und die Duale Hochschule (DHBW) verteilen. Zusätzlich sind zahlreiche außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wie Fraunhofer- und Max-Planck-Institute, sowie Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft) über Baden-Württemberg verteilt. Durch ihre Vielzahl sind die Hochschulen bedeutende und attraktive Arbeitgeber in ihren Regionen. Weitaus wichtiger ist ihre Funktion in der Ausbildung von Studierenden (mehr als 317.000 Personen studieren an den Hochschulen in BW⁴²) und der Transformation von Forschungsergebnissen in die Gesellschaft hinein.

Hochschulen bieten Bachelor- und Masterabschlüsse an. Gerade in den MINT-Studiengängen ist der Anteil an Studentinnen seit Jahrzehnten sehr niedrig und steigt, trotz großer Anstrengungen, nicht signifikant an. Insbesondere in den Ingenieurstudiengängen konnte der Anteil der Studentinnen von 1990/1991 von 11,8% nur auf 23,1% in 2021/2022 gesteigert werden.⁴³ Hier zeigt sich die Notwendigkeit einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie.

Nach dem Studium beginnt die wissenschaftliche Qualifikation mit der Promotion, an die sich entweder die Habilitation oder die Übernahme einer WI-Professur anschließt. Die Daten (Scherendiagramm) zeigen, dass das Hochschulsystem Frauen gerade nach der Promotion verliert und ihre Zahl dramatisch sinkt (leaky pipeline).⁴⁴ Hochschulen zeichnen sich durch besondere Arbeitsbedingungen aus, da gerade in der Phase der wissenschaftlichen Qualifikation überwiegend Zeitverträge ausgestellt werden (Wissenschaftszeitgesetz wird gerade novelliert), die die Möglichkeit, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und damit eine Dauerstelle zu übernehmen, stark einschränken. Unter diesen prekären Bedingungen verlassen viele Frauen die Hochschulen, insbesondere weil sich die Phase der wissenschaftlichen Qualifikation mit dem Wunsch nach Kindern überschneidet. Daher liegt der Frauenanteil bei den Professuren in Baden-Württemberg nur bei 24% und damit unter dem Bundesdurchschnitt von 28%. Obgleich der Gesetzgeber in dem Landeshochschulgesetz die aktive Rekrutierung bei der Besetzung von Professuren vorschreibt, d.h. die aktive Suche und das aktive Ansprechen von Wissenschaftlerinnen, zeigen sich nur geringe Erfolge und der Professorinnenanteil stagniert bei durchschnittlich 30%.

Mit den Denominationen der Professuren legen die Hochschulen ihr Profil fest und damit auch die Forschungsschwerpunkte. Die Notwendigkeit von sogenannten Gender Studies wurde bereits vor Jahrzehnten formuliert und die Einrichtung von entsprechenden Professuren gefordert, die Umsetzung hat jedoch nicht stattgefunden. Die Fachkonferenz des Landesfrauenrats zur gendersensiblen Medizin hat dies sehr klar dokumentiert, da z.B. Fragen zur Frauengesundheit häufig nicht beantwortet werden können.

Der Ist-Zustand von Frauen in der Wissenschaft ist daher folgendermaßen zusammenzufassen:

- Studentinnen sind in MINT-Fächern immer noch unterrepräsentiert, in den Ingenieurwissenschaften ist dies besonders gravierend;
- Frauen verlassen überdurchschnittlich häufig nach der Promotion das Wissenschaftssystem;
- Frauen sind durch die prekären Beschäftigungsverhältnisse besonders betroffen, da sie mit der Familienphase kollidieren;
- Der Professorinnenanteil ist deutlich zu niedrig und liegt in Baden-Württemberg bei 24%;
- Gender-Professuren sind kaum vorhanden, die z.B. gendersensible Themen aufnehmen und erforschen.

⁴² Statistisches Landesamt Ba-Wü., ⁴³ Statistisches Landesamt Ba-Wü. ⁴⁴ CEWS (Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung) 2023.

⁴³ Statistisches Landesamt Ba-Wü. / 44 CEWS (Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung) 2023.

VI.4. Frauen und Digitalisierung & Künstliche Intelligenz (KI)

Ziele:

Durch digitale Technologien entstehen neue Möglichkeiten, Arbeit zu erleichtern und ortsungebunden zu verrichten. Mobiles Arbeiten kann mehr Flexibilität für Beschäftigte schaffen, die ihr berufliches Engagement mit der Erziehung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen in Einklang bringen müssen. International und im Wettbewerb um Fachkräfte ist die mobile Arbeit von großer Bedeutung.⁴⁵

Die Algorithmen für KI müssen diskriminierungsfrei erfolgen und verstärkt geschlechterspezifische Daten erfassen. Die KI muss transparent und im Sinne von Frauen und Männern agieren, ethisch in unsere Werteordnung eingebunden und von Menschen kontrollierbar sein.

Die Verfälschung der Datensammlung durch fehlende Kategorien wie Geschlecht oder die exponentielle Wirkung einer falschen Datenbasis, weil Frauen unsichtbar sind, sind zu vermeiden.

Ist-Zustand:

Die Datenlage für frauenspezifische Belange und Unterscheidungen sind in Studien unterrepräsentiert. „Dies führt dazu, dass die Datengrundlage auf die sich KI-Analysen beziehen, unzureichend sind und somit den Gender-Data-Gap, ein geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt, besteht.“⁴⁶ Die Gesichtserkennungssoftware z.B. erweist sich als rassistisch und sexistisch, da KI die Gesichter von schwarzen Frauen besonders schlecht erfasst, was bei einer Strafverfolgung gefährlich werden kann. Die geschlechtsspezifische Datenlücke durchzieht sich fast in allen Lebensbereichen, wie Gesundheit, Bildung, Wissenschaft, öffentliche Infrastruktur und Wirtschaft.

Die Zusammensetzung der Tech-Industrie ist vor allem weiß und männlich. Diese entscheiden durch Datenweitergabe über den Rest der Menschheit. Nur knapp 20% Frauen arbeiten laut Wirtschafts magazin „Forbes“ im Zusammenhang mit Künstlicher Intelligenz. Leider zeigt sich schon bei der Wahl der Fächer in der Schülerschaft, dass sie häufig geschlechterstereotypen Vorstellungen entspricht: Deutlich mehr Jungen als Mädchen wählen Informatik und Physik, umgekehrt wählen viel mehr Mädchen die Fächer Psychologie/Pädagogik und Musik als Leistungsfächer.⁴⁷

Die Breitbandversorgung ist im ländlichen Raum oft nicht ausreichend gegeben, ist aber für die bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit notwendig. Jedoch ist die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, nicht schon per se ein Gewinn an Geschlechtergerechtigkeit. Studien zeigen, dass die Nutzung von Homeoffice / mobilem Arbeiten auch berufliche Nachteile bzw. besondere persönliche Belastungen mit sich bringen kann. Ob diese Arbeitsform sich als Chance oder doch eher als Fallstrick für die Gleichstellung der Geschlechter erweist, hängt von den Rahmenbedingungen und der konkreten Ausgestaltung ab.

Die Verfälschung der Datensammlung durch fehlende Kategorien wie Geschlecht sind zu vermeiden.

⁴⁵ WSI Report 2021 und Dritter Gleichstellungsbericht.

⁴⁶ Quintessence Publishing Deutschland, 18.10.2023, S.2.

⁴⁷ Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Übersicht der belegten Kurse in der gymnasialen Oberstufe der allgemeinbildenden Gymnasien und Integrierten Gesamtschulen, Schuljahr 2018/2019. Berlin 2020.

VI.5. Frauengesundheit

Ziele:

Die Medizin bedarf einer Wende hin zur geschlechtersensiblen Medizin, sowohl in der Forschung, der Lehre als auch in der Praxis. Konkret bedeutet das:

1. Umstellung auf geschlechtersensible Medizin in Forschung, Lehre und Praxis.
2. Berücksichtigung von Einflüssen und Unterschieden aufgrund biologischer und soziokultureller Kriterien in allen Bereichen der Gesundheitsversorgung.
3. Differenzierung zwischen biologischem Geschlecht von Frauen und Männern in der Gesundheitsversorgung.
4. Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen von Mädchen und Frauen, einschließlich Pubertät, reproduktiver Phase und Menopause.

Ist-Zustand:

„Gesundheit ist ein Zustand vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens“, konstatierte die Weltgesundheitsorganisation WHO im Jahr 1948. Damit wird anerkannt, dass verschiedene Dimensionen den Gesundheitszustand beeinflussen und damit auch zu berücksichtigen sind. Neben den biologisch-genetischen Grundlagen sind dies z.B. Umweltfaktoren, Wohnort, Lebenslage (wie Armut oder Alter), Lebensstil oder auch die medizinisch-technischen Möglichkeiten.⁴⁸ Allein mit den hormonellen Übergangsphasen geht eine erhöhte Vulnerabilität der Frauen einher. So sind bereits strukturelle Veränderungen des weiblichen Gehirns in allen Bereichen während der reproduktiven Lebensphase festgestellt worden, ebenso wie Einflüsse von Kontrazeptiva auf das soziale Verhalten der Frauen in Bezug auf u.a. Stress, Stimmung oder psychosexuelle Gesundheit.⁴⁹ Jedoch haben diese an sich offensichtlichen Erkenntnisse noch keinen ausreichenden Eingang in die verschiedenen Bereiche der Medizin gefunden.

Der Einfluss des Geschlechts auf Inzidenz, Erkrankungsbeginn, Symptomatik und Krankheitsbild, sowie Behandlung und Therapieerfolg werden nun intensiver erforscht. Beispielsweise sind die Symptome bei Frauen und bei Männern, die einen Herzinfarkt erleiden, sehr unterschiedlich, was häufig nicht bekannt ist.⁵⁰ Statistisch führten Herzinfarkte bei Frauen zu mehr Todesfällen, obwohl Männer häufiger einen Herzinfarkt erleiden.⁵¹ Dokumentierte eklatante Geschlechterunterschiede gibt es u.a. auch bei Diabetes, Demenz und Arthritis.

Das biologische Geschlecht („Sex“) bezieht sich auf die Unterschiede in der Anatomie, der Physiologie, der Genetik und dem Hormonstoffwechsel mit seinen reproduktiven, genetischen und hormonellen Einflüssen. Das soziale/soziokulturelle Geschlecht („Gender“) berücksichtigt das psychische Geschlecht

48 S. Brucker, E. Simoes, D. Wallwiener (Hrsg): Frauengesundheit – Frauenmedizin, Elsevier GmbH, 2023.

49 Kimmig, A.-C. S., Bischofberger, J. A., Birrenbach, A. D., Drotleff, B., Lämmerhofer, M., Sundström-Poromaa, I., Derntl, B. (2021). No Evidence for a Role of Oral Contraceptive-Use in Emotion Recognition But Higher Negativity Bias in Early Follicular Women. *Front. Behav. Neurosci.* 15, 1-11. doi: 10.3389/fnbeh.2021.773961.

50 „Untypische“ weibliche Herzinfarktsymptome sind verwechselbar mit Panikattacke, Migräneanfall oder körperbetonten Depressionen.

51 Analyse des Statistischen Bundesamtes, <https://dggk.org/daten/pm-geschlechtsunterschiede-herzinfarkt.pdf>: Frauen erkranken in Deutschland seltener an einem Herzinfarkt als Männer. Sie werden aber auch seltener behandelt und ihr Sterberisiko ist deutlich erhöht. Zu 70% erkranken in Deutschland Männer an einem Herzinfarkt, die Kliniksterblichkeit betrug 2014 bis 2017 bei den weiblichen Patienten 15 % gegenüber nur 9,6 % bei den männlichen Patienten.

und die sexuelle Selbstidentifikation sowie genderbezogene soziokulturelle Rollenzuweisungen und Lebenslagen bzw. -weisen. Mit letzterem wird somit auch festgelegt, welche Normen in der Gesellschaft typisch und angemessen für Frauen und Männer sind, wobei immer noch der Mann die Norm darstellt und die Frau fälschlicherweise immer noch eher als Abweichung von der Norm angesehen wird.

Viele „Gender Gaps“ in der Medizin wurden bisher nicht ausreichend analysiert oder deren Ursachen konnten gar erklärt werden. Nach wie vor werden Studien veröffentlicht, die die vom Geschlecht abhängigen Dimensionen in ihr Studien-Design nicht aufgenommen haben.⁵² Folglich liegen viele frauenspezifische Daten entweder gar nicht oder nur unzureichend vor.

VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution

Ziele:

Gleichstellung ist nur ohne geschlechtsbezogene Gewalt möglich, denn diese stellt eine besonders schwerwiegende Form des Machtmissbrauchs und der Menschenrechtsverletzung dar. Folgende Ziele gelten bei der Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen:

1. Bekämpfung geschlechtsbezogener sexualisierter Gewalt in all ihren Formen, einschließlich psychischer, körperlicher, sexualisierter, ökonomischer, struktureller und digitaler Gewalt.
2. Umsetzung gesetzlicher Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gemäß der Istanbul Konvention, einschließlich der Regelung von Vergewaltigung, sexueller Belästigung, Stalking und häuslicher Gewalt.
3. Präventive Infragestellung von Geschlechterrollenstereotypen, insbesondere durch frühzeitige, auch schon frühkindliche Bildung und Aufklärung, um Frauen und Mädchen vor Gewalt zu schützen und männliche Täterstrategien zu erkennen und zu hinterfragen.
4. Nulltoleranz gegenüber Gewalt an und gegen Frauen in der Gesellschaft.
5. Einführung des Nordischen Modells in Deutschland, aufbauend auf den vier Säulen des Sexkaufverbots für Freier, der Entkriminalisierung der Prostituierten, Aufklärung, Schutz und Ausstiegshilfen, -beratung für Prostituierte und Aufklärung der Öffentlichkeit.

Ist-Zustand:

2022 waren bundesweit 143.000 Menschen Opfer von Gewalt. Die Dunkelziffer ist noch höher. 80 % sind Frauen. 78 % sind männliche Tatverdächtige. Jede vierte Frau erlebt Gewalt in der Partnerschaft. Zwei von drei Frauen haben sexuelle Belästigungen erfahren und fast die Hälfte psychische Gewaltformen. Jeden dritten Tag gibt es einen Femizid, stirbt eine Frau in Deutschland durch ihren aktuellen oder ehemaligen Partner.

⁵² Daher bestehen weiterhin erhebliche Datenlücken und Erkenntnisse zur Lage der Gesundheit von Frauen. Dies belegt ebenfalls die Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen, die beide biologischen Geschlechter berücksichtigen. Im Jahr 2017 lag die Anzahl dieser Publikationen lediglich bei rund 10%, da in rund 60% der anderen Publikationen entweder das Geschlecht gar nicht oder nur ein Geschlecht, dabei ganz überwiegend das männliche Geschlecht bei rund 25%, berücksichtigt oder ausgewiesen wurden. Aus: Gabriella M. Mamlouk, David M. Dorris, Lily R. Barrett, John Meitzen, „Sex bias and omission in neuroscience research is influenced by research model and journal, but not reported NIH funding“. *Front Neuroendocrinol* 2020 Apr, 57:100835, doi: 10.1016/j.yfrne.2020.100835.

Um die Formen der Gewalt zu reduzieren, müssen alle Beteiligte sowohl in ihrer Rolle als Opfer als auch als Ausübende von Gewalt betrachtet werden. Die Folgen der Gewalt verursachen erhebliche Kosten in unserem Gesundheitswesen. Prävention ist massiv günstiger als Intervention, dies wird von zahlreichen Studien aus dem sozialen Bereich belegt. Beispiel: Je früher von Gewalt betroffene Frauen und Kinder aus dem Gewaltumfeld ausbrechen können und ihnen eine dauerhafte Alternative ermöglicht wird, desto geringer fallen die Folgekosten bei weiterer Gewalt, Traumatisierung und Aufrechterhaltung eines Abhängigkeitsverhältnisses ohne Perspektiven an. Jeder in nachhaltige Prävention und Beratung investierte Euro zahlt sich daher aus. Schätzungen einer europäischen Studie zufolge belaufen sich in Deutschland die gesellschaftlichen Folgekosten von häuslicher und sexualisierter Gewalt gegen Frauen auf 148 Mio. EUR pro Tag.⁵³

Es sind die vulnerablen Menschen, die in Krisenzeiten noch schneller in Ausnahmesituationen geraten, z.B. Frauen und Kinder bei häuslicher Gewalt, Behinderte und Pflegebedürftige, die ihr teilweise bereits labiles soziales Umfeld einbüßen. Die Umgangs- und Sorgerechte dürfen nach häuslicher Gewalt nicht die Sicherheit und die Rechte der betroffenen Frauen und Kinder gefährden.

Es fehlen Maßnahmen, die Dualproblematiken wie z.B. häusliche Gewalt/Sucht, häusliche Gewalt/Behinderung, häusliche Gewalt/psychische Erkrankungen, ausreichend aufgreifen. Aber auch systematische Auswertungen der Gewalttaten im sozialen Nahraum und Analysen der Gefährlichkeit der Täter gibt es in Deutschland nicht. Weiterhin wird geschlechtsbezogene Gewalt bagatellisiert, auch indem sie als individuelles Problem Einzelner eingestuft oder aus einer „plötzlichen Emotion“ heraus erklärt wird, obwohl Femiziden fast immer eine lange Geschichte systematischer Erniedrigung, Isolierung, psychischer und physischer Gewalt durch den Täter vorausgeht. Gewalt gegen Frauen ist jedoch strukturell angelegt, wohnt patriarchalen Strukturen inne und stabilisiert die ungleichen Machtverhältnisse. Die Motivationen: Frauen töten, um die Beziehung zu verlassen. Männer töten, um an dieser festzuhalten, weil sie vermeintlich davon ausgehen, ein Recht zu haben, über Frauen zu bestimmen.⁵⁴

Nach dem „Prostituiertenschutzgesetz“ von 2017 ist Prostitution und somit das Geschäft der Freier, Bordellbetreiber und Zuhälter legal. Geschätzte 90% der Prostitution befindet sich aber im Dunkelfeld, nur fast 30.000 Prostituierte waren Ende 2022 in Deutschland überhaupt angemeldet. Die Ausbeutung, Not, Armut, Suchterkrankungen, Traumatisierungen und Gewalt, die Frauen in und durch die Prostitution erfahren, wird nicht oder zu wenig thematisiert. Der Blick richtet sich auf die Profiteure und nicht auf die prekäre Lage der Mehrheit der nicht selbstbestimmt lebenden Prostituierten, die Betroffene von brutaler Gewalt, Menschenhandel und Zwangsprostitution sind.

Geschätzte 90% der Prostitution befindet sich im Dunkelfeld, nur fast 30.000 Prostituierte waren Ende 2022 in Deutschland überhaupt angemeldet.

53 Die Studie des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) schätzt die Kosten geschlechtsspezifischer Gewalt in der EU auf 366 Milliarden Euro pro Jahr. Die gesellschaftlichen Folgekosten von häuslicher und sexualisierter Gewalt gegen Frauen belaufen sich für Deutschland demnach auf ca. 54 Milliarden Euro pro Jahr, das ist die Summe von 148 Millionen Euro pro Tag. Die hohen Kosten entstehen z.B. im Gesundheitssystem, bei Polizei und Justiz und durch Arbeitsausfall der Betroffenen. Nur ein verschwindend geringer Teil der 54 Milliarden wird bisher für die staatliche Finanzierung von Unterstützungsangeboten, wie Fachberatungsstellen und Frauenhäuser, aufgewendet.

54 Julia Habermann, Partnerinnentötungen und deren gerichtliche Sanktionierung, 2023, zitiert in Christina Clemm, Gegen Frauenhass, Berlin, 2023.

VI.7. Frauen und Bildung (mit frühkindlicher, Schul-, Aus- und Weiterbildung)

Ziele:

Bildung ist ein lebenslanges Thema. Daher müssen Überlegungen zu einer Gleichstellungsstrategie im Bereich der Bildung von der Kindertagesbetreuung bis hin zur Seniorinnenbildung einschließen:

- Ressortspezifisch formulierte Maßnahmen entwickeln mit Blick auf verzerrungsfreie Förderung von Kindern und Jugendlichen in der frühkindlichen und schulischen Bildung, insbesondere zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus benachteiligten Familien.
- Schulische und Ausbildungseinrichtungen müssen Schutz vor jeglicher Gewalt bieten.
- Missstände in der Gleichstellung und Rollenstereotype sind in der frühkindlichen Bildung, an allgemeinbildenden Schulen, in der außerschulischen Kinder- und Jugendbildung sowie in der Studien- und Berufsberatung zu bearbeiten, zu überwinden und Solidarität einzufordern.

Ist-Zustand:

Frauen leisten den größten Teil der Arbeit in den Bildungseinrichtungen des Landes. Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen im Bereich der Bildungsarbeit muss daher oberste Priorität haben. Realität ist jedoch immer noch Gewalt, Misogynie und Diskriminierung.

Dass eine gute frühkindliche Bildung enorme, auch ökonomische Effekte hat, ist bekannt, jedoch hapert es an der Umsetzung. Das in die frühkindliche Bildung investierte Geld zahlt sich mehrfach aus, da Investitionen in frühen Lebensphasen die Produktivität des Lernens in folgenden Lebensphasen erhöhen.⁵⁵ Aber darüber hinaus ist auch eine zielgruppenspezifische Politik zu fordern, um gerade Kinder aus benachteiligten Familien zu fördern.

Im schulischen und im Ausbildungsbereich fehlt es weiterhin an einer begabungsgerechten anstelle einer geschlechtsspezifischen Struktur der Fächer-, Berufs- und Studienwahl. Dies ist ein mittelbarer Beitrag zur ökonomischen Schlechterstellung von Frauen. Im Weiterbildungsbereich sind Entwicklungs- und Teilhabemöglichkeiten nicht (geschlechter-)gerecht gestaltet. Dies ist ein unmittelbarer Beitrag zur ökonomischen Schlechterstellung von Frauen bzw. tendenziell benachteiligten Gruppen.

Schließlich sind das Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in der Beschäftigtenstruktur der Hochschulen ein Ziel von besonders hoher Priorität, weil das Land Baden- Württemberg hierbei bislang besonders schlecht dasteht.⁵⁶

Schulische und Ausbildungseinrichtungen müssen Schutz vor jeglicher Gewalt bieten.

⁵⁵ Schon im Jahr 2000 hat James Heckman, US-amerikanischer Ökonom, für seine Studien zu frühkindlicher Bildung den Nobelpreis erhalten. Siehe z.B. <https://www.ifo.de/DocDL/IfoWorkingPaper-91.pdf>

⁵⁶ Siehe Kapitel VI.3, Frauen und Wissenschaft.

VI.8. Frauen und Kultur & Medien

Ziele:

Wir brauchen Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien. Alle Kulturbereiche haben Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und sich dafür einzusetzen.

Sexistische Verhaltensweisen und Praktiken sind nachhaltig und aktiv zu verhindern, Rollenstereotype sind zu hinterfragen. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sind flächendeckend zu gewährleisten.

Die sich daraus abzuleitenden Folgerungen sind in Anlehnung an die Forderungen des deutschen Kulturrats:⁵⁷

- Geschlechtergerechter Zugang zu Förderungsmöglichkeiten und Gender Budgeting;
- Gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer in Kultur & Medien;
- Öffentlich finanzierte Kultureinrichtungen und öffentlich-rechtlicher Rundfunk müssen der Geschlechtergerechtigkeit in besonderer Weise verpflichtet sein;
- Quoten in Rollenbesetzungen und Moderationen;
- Schutz vor Hass und Hetze in den digitalen Medien.

Ist-Zustand:

Die Arbeitsbedingungen für Kulturschaffende sind immer noch prekär. Die Einkommen sind im Durchschnitt zu niedrig, dabei werden besonders Frauen häufig strukturell benachteiligt. Rollenklischees beeinflussen auch im Kulturbereich stark den beruflichen Werdegang von Frauen und Männern.

Als detailliertes Beispiel fungiert die aktuelle Analyse von Geschlechterdarstellungen in deutschen Kinofilmen von 2017 bis 2020⁵⁸. Sie stellt heraus, dass Frauen zwar inzwischen fast ebenso häufig als Protagonistinnen sichtbar sind wie Männer, weiterhin jedoch weitaus weniger vielfältige Rollen besetzen. Die Zahl der Frauenfiguren, die älter als dreißig Jahre alt sind, nehmen weiter ab, mehr als zwei Drittel der zentralen Figuren mit einem Alter über fünfzig sind männlich. Durchweg ist das Bild der im Kino sichtbaren Frau stark begrenzt: Sie ist jung, schlank und wird im Kontext von Partnerschaft und Beziehung erzählt. Männer hingegen haben erkennbare Berufe, sind auch mal übergewichtig und werden insgesamt vielschichtiger dargestellt. Auch sind Frauen als Kreative hinter der Kamera weiterhin unterrepräsentiert. So inszenierten sie ein Viertel der deutschen Kinofilme zwischen 2017 und 2020 und waren nur in 24 % der untersuchten Filme für das Drehbuch verantwortlich.

Es gibt weiterhin sexistische Werbung oder Werbung, die auf extremen Rollenstereotypen aufbaut. #MeToo ist in vielen kulturellen Bereichen nach wie vor eine Herausforderung.

Die angeblich „sozialen“ Medien bergen ein großes Gefahren- und Risikopotential, sowohl hinsichtlich Abhängigkeit und Ursache für psychische Krankheiten bei den Nutzer:innen, der möglichen Anonymität bei (Hass)Kommentaren, der weltweiten Verbreitungsmöglichkeit in Sekundenschnelle und damit einhergehenden unmöglichen Lösbarkeit im gesamten Netz. Weiterhin hinken Kontrolle und Transparenz bei der Aufsicht der digitalen Bereiche immer weit hinter den Neuerungen im Netz hinterher.

⁵⁷ Forderungskatalog zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Kultur und Medien, Deutscher Kulturrat, August 2020.

⁵⁸ Prommer, Stüwe, Wegener, „Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität, Institut für Medienforschung, Universität Rostock, 2021.

VI.9. Frauen und Geschichte

Ziele:

Die historisch bedeutsamen Frauen sollen sichtbar gemacht werden. Als Teilbereich der Geschlechterwissenschaften und der Geschlechterforschung beschäftigt sich die Frauengeschichte mit der Erforschung des Wirkens von Frauen in der Geschichte.

Frauengeschichtsforschung in Baden-Württemberg sollte sich mit Leistungen einzelner Frauen, mit der Stellung der Frauen in verschiedenen historischen Gesellschaften und dem Verhältnis der Geschlechter untereinander befassen. Dabei geht es um Themenbereiche wie die Erforschung des weiblichen Anteils in akademischen Disziplinen, z.B. in Wissenschaft, Informatik, Philosophie, aber auch in speziellen Lebensbereichen, beispielsweise der Musik, Literatur, Film, Kunst, Militär und Politik. Sie umfasst die geschichtlichen Phasen von der Frühgeschichte, Antike, Mittelalter, frühe Neuzeit, Nationalsozialismus und Gegenwart, als auch Geschlechtergeschichte und historische Geschlechterrollen bis hin zu der Geschichte der Frauenrechte, Frauenbewegung und des Feminismus⁵⁹.

Ist-Zustand:

Erst mit der Frauenbewegung der 60er und 70er Jahre wurde die Frauengeschichte in den Fokus nach der Suche der eigenen Identität gerückt. Historikerinnen stellten fest, dass die angeblich „neutrale“ Geschichtswissenschaft die Geschichte aus rein männlicher Perspektive geschrieben wurde. Mit der Einführung des Genderbegriffs gab es ein analytisches Werkzeug zur Erweiterung des frauengeschichtlichen Ansatzes und der jeweiligen Wertevermittlung. Erziehung und Bildung waren von ungleichen Voraussetzungen zwischen Frauen und Männern geprägt. Auch die strikte Trennung von Haus- und Erwerbsarbeit, die Frauen in dem privaten, Männer in dem öffentlichen Raum verorten, haben die Geschichte geprägt.

1922 habilitierte mit Ermentrude von Ranke die erste Frau in Geschichte, 1977 Renate Zoepffel als Alt-historikerin in Freiburg, den ersten Lehrstuhl besetzte 1986 Annette Kuhn in Bonn.⁵⁹ 2016 startete das Projekt „Digitales Deutsches Frauenarchiv“ und wird seit 2020 vom Bund gefördert.⁶⁰

In Deutschland gibt es fünf Regionalverbände des Arbeitskreises historische Frauen- und Geschlechterforschung (Akhfg). Baden-Württemberg gehört mit Bayern zum Regionalverbund Süd.

Zukünftig geht es darum, dass Frauen nicht allein als (Geschlechts)Gruppe isoliert untersucht werden kann. „Denn Frauen und Männer leben eingebunden in die jeweils gültigen kulturellen Ordnungen der bislang noch hierarchisch konstruierten Geschlechterverhältnisse, die alle gesellschaftlichen Bereiche durchdringen.“⁶¹

Die historisch bedeutsamen Frauen sollen sichtbar gemacht werden.

⁵⁹ Sylvia Palatschek „Historiographie und Gesellschaft“, S. 16.

⁶⁰ Wikipedia S.2. „Frauengeschichte“.

⁶¹ Hausen, Karin/Wunder, Heide Einleitung in Frauengeschichte-Geschlechtergeschichte, Geschichte und Geschlechter, Bd.1, Frankfurt Main Campus 1992, S.11.

VI.10. Frauen und Religion

Ziele:

Das Ziel im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit sollte sein, dass Frauen als gleichberechtigte Macht anerkannt sind. So müssen die Ziele folgende sein:

1. Frauen sollen als gleichberechtigte definitorische Macht anerkannt werden.
2. Frauen sollen in Führungspositionen vertreten sein, um Entscheidungen bezüglich theologischer Inhalte und der Organisation der Religionsausübung mitzugestalten.
3. Ausbildung ausreichender Anzahl von Frauen für die Seelsorge und geistliche Begleitung von Frauen.

Ist-Zustand:

Religion kann sehr unterschiedlich definiert werden. Für die Fragestellung eignet sich am besten der funktionale Religionsbegriff, der danach fragt, welche Auswirkungen und Sekundärgewinne mit der Religionsausübung verbunden sind, unabhängig von der Wahrheitsfrage. Religion verleiht Orientierung im Sinne der Beantwortung der Letztfrage, wohin dieses Leben führt. In diesem Kontext entsteht die Setzung von Normen und Normativität ebenso wie die Stiftung von Lebenssinn und Gemeinschaft.

Der Ist-Zustand ist ein anderer: In der Betrachtung der Religionsgemeinschaften fällt die Unterschiedlichkeit der Rollen und Funktionen, welche Frauen übernehmen können, auf. So stehen in manchen christlichen Konfessionen und Religionen das geistliche Amt Frauen offen, in anderen nicht.

Im Falle von existentiell hochbedeutsamen Situationen und Krisen kann für Frauen ein schwerwiegender Mangel entstehen, wenn keine Ansprechpartnerinnen im geistlichen Amt zur Verfügung stehen.

Für die in der Religionsgemeinschaft anerkannte Definitionsmacht hat das Fehlen der Frauen an der Spitze der Hierarchie einer Religionsgemeinschaft erhebliche Auswirkungen. Sie ist an den Entscheidungen der Führungsebene nur indirekt beteiligt. Sie ist im Zentrum der Macht nicht anwesend.

Im Bereich der Setzung von Normen fällt in fundamentalistisch ausgeprägten Religionsgemeinschaften die Festschreibung von Rollen im Sinne des Hausfrauen-Ernährer-Modells auf, etwa wenn der Frau nicht in gleicher Weise wie dem Mann der Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt zugestanden wird. Das hat erhebliche Auswirkung auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und Absicherung in den Sozialsystemen zur Folge. Sowohl im Alter wie auch im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Verwitwung oder Scheidung entsteht in nicht unbeträchtlichem Umfang die Gefahr, in Armut zu geraten.

Ausbildung ausreichender Anzahl von Frauen für die Seelsorge und geistliche Begleitung von Frauen.

VI.11. Frauen und weitere soziale Kategorien der Intersektionalität

Ziele:

Diskriminierungen von Frauen sind in einen weiteren Zusammenhang aufgrund von zusätzlichen sozialen Kategorien und Dimensionen wie z.B. Behinderung, Fluchterfahrungen, Herkunft und Prägung, Bildungsstand, sexuelle Orientierung, Gender zu stellen. Das Konzept der Intersektionalität greift daher die Überschneidung verschiedener sozialer Kategorien auf und zeigt deren Zusammenwirken oder gar Verstärkung auf.⁶²

Diese sozialen Kategorien sind in der Gleichstellungsarbeit zusätzlich zu berücksichtigen, um einen inklusiven und integrativen Ansatz zu implementieren und für die Komplexität der Lebensrealitäten in allen politischen Entscheidungen zu sensibilisieren. Die Diversität ist in allen Bereichen sicherzustellen.

Neben dem übergeordneten Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern muss das Fokusfeld auch auf die Heterogenität der Frauen gerichtet werden. Es bedarf einer mehrdimensionalen Betrachtung zur Erfassung spezifischer Bedarfe. Wir müssen auch die Partizipation von diesen Gruppen in gesellschaftlichen Bereichen ermöglichen. Eine notwendige bedarfsgerechte Ausstattung und ggfs. Unterstützung sollen eine Selbstverständlichkeit sein, um Teilhabe zu gewährleisten.

Ist-Zustand:

Viele Maßnahmen und Ansätze berücksichtigen weder den inklusiven Ansatz der Gleichstellung von Frauen und Männern noch das biologische Geschlecht. Weitere soziale Kategorien bleiben darüber hinaus unberücksichtigt.

Systematische Analysen der Bedarfe von beispielsweise Migrantinnen, Frauen mit Migrationshintergrund oder von Frauen mit Behinderungen fehlen oft. Die intersektionale Diskriminierung auf struktureller, institutioneller und individueller Ebene werden oft nicht benannt, nicht sichtbar gemacht und bei Maßnahmen nicht bedacht. Diese Gruppen werden zu wenig bei Zielfindungs- und Entscheidungsprozessen eingebunden, ihre Möglichkeiten der politischen Partizipation sind noch zu eingeschränkt.

Am Beispiel von Frauen mit kognitiven und/oder körperlichen Behinderungen wollen wir die Missstände detaillierter betrachten: Sie brauchen besondere Unterstützung, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und in vielen Fällen auch Schutz. Hier sind Mädchen und Frauen in besonderer Weise betroffen. Die Wohnsituation dieser Frauen – sei es im Elternhaus, im ambulanten Wohnen oder in besonderen Wohnformen, und das Angewiesensein auf Pflege kann Grenzüberschreitungen begünstigen. Jede zweite Frau mit kognitiver Einschränkung musste sexualisierte Gewalt erfahren, bei gesunden Frauen ist es jede fünfte; es wird eine weit höhere Dunkelziffer angenommen. Abhängigkeit schafft Gelegenheiten, Gewalt ist ein Tabuthema. Im Schulsystem sind eingeschränkte Mädchen schutzlos einem erhöhten Mobbing-Risiko ausgesetzt, Lehrkräfte sind häufig unwissend und überfordert. Die Mädchen/jungen Frauen haben keine Chance, Verfehlungen anzusprechen, da oft auch eine Sensibilisierung für die Herausforderungen fehlt. Auf dem ersten Arbeitsmarkt gibt es kaum Jobs für Frauen mit Einschränkungen, trotz Fachkräftemangels, es fehlen entsprechende Förder- und Betreuungsmöglichkeiten in dem erforderlichen Umfang, aber auch flächendeckende Beratungsstrukturen zum inklusiven Arbeitsmarkt für Unternehmen.

⁶² <https://www.gwi-boell.de/de/intersektionaler-feminismus>, Intersektionalität kam aus schwarzen aktivistischen Bewegungen und wurde geprägt von Kimberlé Crenshaw.

VI.12. Frauen und Mobilität, Städteplanung und Wohnen

Ziele:

Für eine Mobilitätswende sind die verschiedenen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Verkehrsplanung zu berücksichtigen. Die Perspektiven und Mobilitätsmuster von Frauen müssen stärker in die Verkehrsplanung einfließen („Mobilität für alle“). Mobilität muss als Teil der Alltagsorganisation verstanden werden, nicht nur als Weg zur Erwerbsarbeit. Die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Verkehrsplanung und in der Sicherstellung von Mobilität ist deshalb zwingend notwendig.⁶³

Bedürfnisse von Frauen in Bezug auf Sicherheit, Zweckmäßigkeit und Zugänglichkeit im Alltag müssen wesentlicher Bestandteil der Stadtgestaltung und Stadtplanung sein. Sicherheit im öffentlichen Raum bzw. im ÖPNV ist entscheidend für die Mobilität von Frauen und Mädchen. Dabei kommt es aber weniger auf die Überwachung an, sondern darauf, den öffentlichen Raum zu verändern: Notrufsäulen, Bushalte vor der Haustür, freie Sichtachsen auf öffentlichen Straßen & Plätzen, gute Ausleuchtung.⁶⁴

Das Angebot an erschwinglichen Wohnungen und sozialem Wohnungsbau ist insbesondere für von Altersarmut und geringerem Gehalt (Gender-Pay-Gap) betroffene Frauen und für alleinerziehende Frauen mit geringem Einkommen auszubauen.

Ist-Zustand:

Ältere Menschen, Arbeitslose und Frauen sind im Baden-Württemberg im Durchschnitt weniger mobil. Auch sind Frauen weniger mobil als Männer. Diese Gruppen haben weniger Verkehrsmittel zur Verfügung und sind daher auf gut funktionierende öffentliche Verkehrsmittel angewiesen, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.⁶⁵

Frauen haben aufgrund ihrer sozialen Rolle und geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ein anders geprägtes Mobilitätsverhalten als Männer. Sie kombinieren oft verschiedene Wegezwecke wie Arbeit und Familienpflichten, was zu einem komplexen Wegenetz führt. Frauen legen zwar mehr Wege zurück, aber diese sind tendenziell kürzer und sie nutzen weniger häufig das Auto, dafür aber vermehrt den öffentlichen Nahverkehr und gehen öfter zu Fuß oder fahren Rad. Die Doppelbelastung vieler Frauen führt zu einem erhöhten Mobilitätswang und Zeitdruck. Letztlich wird das Mobilitätsbedürfnis stark durch die individuelle Lebenssituation und die regionale Umgebung beeinflusst. Es fehlt an aktuellen Datenerhebungen für Baden-Württemberg, die Geschlechterdifferenzen im Bereich der Mobilität erheben und vor allem auch explizit auswerten.

Für eine Mobilitätswende sind die verschiedenen Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Verkehrsplanung zu berücksichtigen.

63 Gesellschaftsreport BW 2/2021: Mobilität für alle – Nachhaltige Mobilität und soziale Teilhabe in Baden-Württemberg; <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/familie/gesellschaftsreport-bw/>. Mobilität und Verkehr in Baden-Württemberg, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung in Baden-Württemberg, Oktober 2021, Link zur Studie über: <https://vm.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/umfrage-buergerinnen-und-buerger-fordern-mehr-busse-und-bahnen>.

64 Caroline Criado-Perez, Unsichtbare Frauen, btb 2020. FES.de/ artikel-in-die-Welt-gerecht-gestalten 2021. Die Zeit – Artikel Stadtplanung und Feminismus: Eine Stadt von Frauen 2023.

65 Mobilitätsforscherin Ines Kawgan-Kagan über Produkte von Männern für Männer, falsche Fragen an die richtigen Leute und die Rolle des Faktors Gender für ein Gelingen der Mobilitätswende, September 2022, <https://futuremoves.com/futuremoves-podcast-ines-kawgan-kagan/> FUTURE MOVES Podcast.

Bestehende Stadtplanungskriterien sind dominiert von einem männerzentrierten Ansatz und einem begrenzten Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Geschlecht, Ungleichheiten bei der Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit und sexualisierte und sexistische Gewalt gegen vornehmlich Frauen und Mädchen. Zusätzlich zur Berufstätigkeit verwenden Frauen täglich mit 4 Stunden und 13 Minuten 52% mehr Sorgearbeit als Männer mit 2 Stunden und 46 Minuten.⁶⁶ Die freie Zeit ist ebenfalls reduziert. Sie sind somit auf eine funktionierende Umgebung der kurzen Wege angewiesen. Doch das Gegenteil ist der Fall. Das Wohnen ist oft weit entfernt von jeglicher Infrastruktur, Kinderbetreuung, Geschäften, Ärzten und Arbeitsplatz.

Die Weltbank stellt in ihrem Handbuch für geschlechterinklusive Stadtplanung und Stadtgestaltung fest, dass Frauen und Mädchen anfälliger für Klimarisiken sind. Der Einfluss der bebauten Umwelt und fehlender Infrastruktur interagiert mit Faktoren wie Armut, primären Pflegeaufgaben, geschlechterbasierter Gewalt und Verringerung von Mobilität und Zugang.

VII. Instrumente zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

Ohne die Frage nach der konkreten Bekämpfung von Missständen in der Gleichstellung zu beantworten, wird sich wenig oder sogar gar nichts ändern. Eine Strategie bedarf eines finanziellen, personellen und zeitlichen Rahmens, sonst bleibt sie ein reines Lippenbekenntnis. Neben den Maßnahmen, die im Anhang 2 aufgelistet werden, bedarf es somit weiterer Instrumente zur Umsetzung des grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrags. Diese müssen auf mehreren Ebenen gleichzeitig ansetzen.

Da Gleichstellungsarbeit auf soziale Veränderung abzielt, muss sie heruntergebrochen und spezifisch sowie messbar gemacht werden. Denn es wird keine Maßnahme geben, die 10% des Ziels erfüllen wird, aber viele 1%-Maßnahmen, die zusammen zum Ziel führen werden.

⁶⁶ fluter Nr. 85 Thema Feminismus.

VII.1. Ressortübergreifende Strategie: Kooperationsvereinbarungen

Die Gleichstellungsstrategie hat einen ressortübergreifenden Ansatz, da nur mit diesem sozialer Wandel möglich sein wird. Es ist ein integrativer Ansatz, da alle Ressorts, Behörden und Organisationen auf der Grundlage von Kooperationen zusammenarbeiten müssen.

Dies umfasst sowohl die Übernahme der Verantwortung aller als auch die Möglichkeit gegenseitigen Lernens und Optimierens. Kein Ressort, keine Behörde oder verantwortliche Stelle wird privilegiert, **alle stehen in der Verantwortung, ihren Teil zum Ganzen beizutragen.**

Für einen Erfolg der Strategie ist wichtig, dass die Führung für die Ziele der Gleichstellung einsteht, transparent und verbindlich handelt und gut sichtbar ist. Ohne Vorbilder und Verantwortungsübernahme in den Führungsebenen wird die Perspektivität in der Wahrnehmung die inklusiven Maßnahmen aushöhlen. Damit ist gemeint, dass der, der selbst nicht betroffen ist, dazu neigt, die Gleichstellungsaspekte nicht nachzuvollziehen. Wir brauchen aber alle für Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern. Prävention schlägt die Verwaltung der Missstände um Längen, es sollten immer die Folgekosten der nicht realisierten Gleichstellung bedacht werden.

VII.2. Finanzierung: Gender-Budgeting

Zur Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte wird das Gender-Mainstreaming auf alle Phasen der Haushalts- und Planungsverfahren angewendet.⁶⁷ Dies umfasst in diesen Verfahren:⁶⁸

- 1) eine geschlechterbezogene **Bewertung**, um die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beurteilen und sichtbar zu machen;
- 2) die **Unterstützung von Veränderungen** zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, einschließlich identifizierter geschlechtsspezifischer Unterschiede und Herausforderungen; und
- 3) die **Organisation der Tätigkeiten** im Zusammenhang mit der Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung durch den Zusammenschluss von staatlichen und nichtstaatlichen Akteuren.

Es sind einerseits die **Lebenswirklichkeiten** von Frauen und Männern in die Haushalte einzubeziehen. Dazu gehört ebenso die Anerkennung der verschiedenen Lebensphasen der Frauen als auch der unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Umstände bei Frauen und Männern. Andererseits sind die **Missstände** zu erfassen, um die vorhandenen Ungerechtigkeiten nicht weiter zu verstärken, sondern zu beseitigen. Das Gender-Budgeting zeigt weltweit beachtliche Ergebnisse.⁶⁹

67 Europarat (2005). Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting. Straßburg: Europarat, Abteilung für Gleichstellung, Generaldirektion Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit.

68 European Institute for Gender Equality (EIGE), https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/genderbudgeting/what-is-gender-budgeting?language_content_entity=de

69 EIGE (2019), Gender budgeting. mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework, S. 12.

VII.3. Monitoring: Daten und Statistiken zur Gleichstellung

Ohne Datenbasis lassen sich keine Evaluationen des Ist-Zustands durchführen. Es sind daher genau **aufgeschlüsselte Daten über alle Themenfelder** der Gleichstellungsstrategie zu erheben und zu veröffentlichen. Die entsprechende Forschung ist zu ermöglichen und zu gewährleisten.

Die Dunkelziffer ist in vielen Bereichen der Gleichstellungsstrategie besonders hoch. Es fehlen Daten und die in diesen Fällen meist erforderlichen Befragungsstudien sind aufwendig und teuer. Die häufig über Jahrzehnte veralteten Daten lassen eine effektive Umsetzung der Strategie weder zu noch erlauben sie so eine Messbarkeit nach Umsetzung von Maßnahmen. Andererseits werden an anderer Stelle oder in der Forschung Daten ohne **Berücksichtigung der Kategorie des Geschlechts** erhoben, dies ist zu ändern, um die Fortschritte in der Gleichstellung messbar zu machen.

Koordinierungs- und **Monitoringstellen** sind einzurichten. Nur so kann die Umsetzung, Beobachtung und Bewertung von Maßnahmen zur Gleichstellung gelingen.

VII.4. Gleichstellungsbeauftragte und Chancen

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte nehmen eine **Schlüsselfunktion in Kommunen und Landkreisen** ein, um die gesetzlichen Ziele der Gleichstellung landesweit umzusetzen. Sie dienen als Anlauf- und Hilfestelle für Bürgerinnen und Bürger sowie für Mitarbeitende der Verwaltung und sorgen für die Vernetzung der gleichstellungspolitischen Akteur:innen vor Ort.

In den Behörden des Landes (mit 50 und mehr Beschäftigten) und den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, sind **Beauftragte für Chancengleichheit** zu bestellen. Ausdrücklich ausgenommen von dieser Pflicht sind bislang einige Einrichtungen und Stiftungen, z.B. außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen, kommunale und sozialkaritative Stiftungen, Landesbank, Landeskreditbank, Sparkassen sowie ihrer Verbände und Verbundunternehmen und andere mehr (siehe §3 Geltungsbereich). Die Erweiterung des Anwendungsbereichs ist anzustreben.⁷⁰

Die **Evaluation des ChancenG**, „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg“, die Anfang 2020 veröffentlicht wurde, hat wesentliche Defizite hinsichtlich der Durchsetzung der Gesetzesziele und der Wirkmächtigkeit von Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragte für Chancengleichheit aufgezeigt.⁷¹ Während die organisatorische Zuordnung und die Eingruppierung für Beauftragte für Chancengleichheit gesetzlich klar geregelt ist, ist dies bei den Gleichstellungsbeauftragten im kommunalen Bereich nicht der Fall: So gibt es große Unterschiede hinsichtlich Umfang und Ausstattung der Stellen sowie bei der Einordnung in die Verwaltungshierarchie. Die Gleichstellungsbeauftragten und die Beauftragten für Chancengleichheit haben lediglich Beteiligungs-Bearbeitungsrechte. Diese sind laut Evaluationsbericht keine wirksamen Mittel, um Gesetzesziele auch gegen Widerstände durchzusetzen.

70 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: Hauptamtliche kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, S. 30/31, Berlin 2020, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/4-atlas-zurgleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-160358>

71 Gleiche Chancen für Männer und Frauen, Website Sozialministerium mit Infos zu Chancen G und Evaluationsbericht (Kurzund Langfassung), <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/gleiche-chancen-fuer-frauen-und-maenner/chancengleichheitsgesetz>

Für Kommunen unter 50.000 Einwohner:innen, die vom Land bisher keinen Zuschuss für eine Gleichstellungsbeauftragte erhalten, wird im Evaluationsbericht ein Anreizsystem gefordert. In kleineren Kommunen, die freiwillig eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte beschäftigen, weist der Bericht darauf hin, dass die hohe Auslastung zeige, dass ein Bedarf für Gleichstellungsarbeit besteht.

Laut des 4. Atlas⁴ zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland (2020 erschienen, Zahlen von 2019) kamen in Baden-Württemberg 0,5 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte auf 100.000 Einwohner:innen. Deutschlandweit waren es 1,0 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte auf 100.000 Einwohner:innen. Baden-Württemberg lag 2019 an fünftletzter Stelle aller Bundesländer. Erfasst wurden nur kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Der letzte Atlas zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Baden-Württemberg stammt aus dem Jahr 2013 und kann deshalb vernachlässigt werden.

VII.5. Fachberatungsstellen, Frauenhäuser und Frauenschutzräume

Die **Infrastruktur von Frauenschutzeinrichtungen**, die Frauen in Notlagen unterstützen und schützen, ist in Baden-Württemberg nicht ausreichend.

Trotz der Existenz von Frauenschutzeinrichtungen gibt es **oft noch Barrieren**, die Frauen daran hindern, Hilfe zu suchen oder sich gegen Gewalt zu wehren. Sensibilisierungskampagnen, Schulungen und präventive Maßnahmen sind daher wichtig, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Gewalt zu schärfen und Frauen zu ermutigen, Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Die Situation von Frauen in Krisensituationen ist dringend zu verbessern:

1. Es ist sicherzustellen, dass alle Frauen unabhängig von ihrem Wohnort oder ihrer finanziellen Situation Zugang zu Fachberatungsstellen, Frauenhäusern und Frauenschutzräumen haben.
2. Es ist sicherzustellen, dass diese Einrichtungen qualifizierte Unterstützung und Beratung gewährleisten können.
3. Es ist wichtig, die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen Fachberatungsstellen, Frauenhäusern, Frauenschutzräumen und anderen relevanten Akteuren wie Polizei, Justiz, Gesundheitswesen und Sozialdiensten zu fördern, um eine ganzheitliche Unterstützung und Betreuung für betroffene Frauen sicherzustellen.

VII.6. Gleichstellungs-Check und Änderung von Verhaltensdesigns

Anstehende Maßnahmen, Gesetzesvorhaben, Projekte, Förderprogramme etc. bedürfen eines Gleichstellungs-Checks, auch um der Bedeutung des Gleichstellungsauftrags gerecht zu werden. Aber insbesondere, um strukturelle Diskriminierungen im Ansatz zu vermeiden und Verzerrungen zu Lasten der Frauen überhaupt zu erkennen.

Wir müssen Voreingenommenheit und Verzerrungen bewusst machen, um Chancengleichheit zu ermöglichen. Es sind nicht nur Gesetze, Regulierungen oder Anreize einzuführen und anzupassen. **Umgebungen sind tiefgründig auf Voreingenommenheit zu überprüfen, Verzerrungen detailliert zu erforschen,**

denn niemand ist gegen Voreingenommenheit und vor Stereotypen gefeit.⁷² Allein durch einen Vorhang, der die Vorspiele von Orchestermitgliedern neutralisierte, wuchs die Anzahl weiblicher Orchestermitglieder in den USA von 5% in den 1970er Jahren auf über 35%. Die Verzerrung durch visuelle Umstände wird noch deutlicher vor dem Hintergrund, dass die Jurymitglieder vollkommen überzeugt waren, dass allein die Musik ausschlaggebend für ihre Entscheidung gewesen sei.⁷³ Wir brauchen mehr Erkenntnisse und quantifizierbare Daten zu den zahlreichen automatischen Einschätzungen, die uns beim Treffen von Entscheidungen im Alltag helfen, aber unser unbewusstes Denken mehrheitlich massiv prägen und damit auch zur Chancengleichheit führen.⁷⁴

Es sind Sachverständigenräte bzw. Beiräte unter Einbeziehung von Frauen in der Politik, aber auch in der Wirtschaft und Gesellschaft erforderlich, die Maßnahmen prüfen, bewerten und Vorschläge zur Verbesserung machen.

VII.7. Sprache und Gleichstellung

Der Landesfrauenrat BW setzt sich für eine geschlechtergerechte Kommunikation ein und fordert, geschlechtersensibel zu kommunizieren, um Mädchen und Frauen in der Sprache sichtbar zu machen.

Aus Sprache entstehen mentale Bilder. Wir befürworten daher eine geschlechtergerechte Sprache, um Mädchen und Frauen sichtbar zu machen. Es gibt eine ganze Bandbreite von Möglichkeiten, das Gendern umzusetzen. Es geht insbesondere darum, **zumindest eine geschlechtergerechte und geschlechtersensible Kommunikation zu führen**. Darüber hinaus sollte es allen selbst überlassen sein, welche Art und Weise sie benutzen wollen. Von neutralen Formulierungen bis zum Gendersternchen, Gendergap oder auch dem Doppelpunkt ist alles möglich. Eine Dogmatisierung oder Verbote halten wir nicht für angebracht.

Wir fordern eine sachliche Debatte und halten es für wichtig, dass alle Geschlechter in der Sprache sichtbar gemacht werden. Das Gendern wird unsere Sprache verändern, da sich Sprache stetig verändert und weiterentwickelt. Eine kategorische Ablehnung des Genderns halten wir für falsch. Wir brauchen eine fortschreitend konsequente Sensibilisierung der Öffentlichkeit, die erfreulicherweise bereits stattfindet. Dadurch wird sich auch zeigen, in welcher Form eine geschlechtersensible Kommunikation durchsetzungsfähig sein wird. Wir sind von der Durchsetzung überzeugt, denn eine Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen und die weiterhin vorhandenen Missstände in der Gleichstellung hat zum Beispiel mit den #MeToo-Debatten bereits Einzug gehalten.

Aus Sprache entstehen mentale Bilder.

72 Iris Bohnet, *What works – Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*, München 2017, S. 14.

73 Iris Bohnet, *What works – Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*, München 2017, S. 9 ff.

74 Iris Bohnet, *What works – Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*, München 2017, S. 43 ff.

VIII. Fazit: Wir stehen auf! Gemeinsam für gleiche Rechte

Finanz- und Krisenpolitik ist geschlechtergerecht zu gestalten, denn Gleichstellungsmaßnahmen sichern die Widerstandskraft in Krisenzeiten und sind langfristige Investitionen.⁷⁵ Förderprogramme in Krisenzeiten haben insbesondere soziale Herausforderungen, Familien und Kinder, vulnerable Gruppen in den Blick zu nehmen. Es bedarf noch größerer Bemühungen um die Chancengleichheit in Krisenzeiten, denn der Backlash in Krisenzeiten ist enorm und nur unter Einsatz massiver Ausgleichsmaßnahmen wieder gutzumachen, siehe die Bemühungen um das Aufholen der Lerndefizite während der Corona-Pandemie.

Die geschlechtsspezifischen Dimensionen einschließlich eines effizienteren Einsatzes des Gender-Mainstreaming sowie spezieller Maßnahmen und Zielsetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen. Auch finanzielle Förderprogramme sind auf ihre Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und ein konsequentes Gender-Budgeting als verbindliche Vorgabe für die Haushaltsaufstellung des Landes umzusetzen. Wir müssen klassische Rollenbilder und -klischees erkennen und auflösen, bereits in der frühkindlichen Bildung, um in der Folge auch die geschlechtsspezifischen Belastungen beseitigen zu können. Dazu bedarf es um Chancengleichheit ergänzte Lehrpläne, zusätzlicher Kampagnen und ausgedehnten Diskussionsmöglichkeiten zwischen Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

Der Landesfrauenrat Baden-Württemberg begrüßt es, dass das Sozialministerium BW eine Ressort-übergreifende Gleichstellungsstrategie verfassen wird. Da die Herausforderungen jedoch zahlreich sind und teilweise über Jahrzehnte kaum oder nur sehr kleine Fortschritte erreicht wurden, ist die zeitnahe Umsetzung und Finanzierung der Handlungsempfehlungen entscheidend. Nicht nur im Sinne einer Krisenfestigkeit, sondern um ein Gemeinwesen zu gestalten, das sich aktiv gegen Gewalt an Frauen in unserer Gesellschaft und für Geschlechtergerechtigkeit einsetzt und die eklatanten Missstände nicht weiter schulterzuckend hinnimmt.

Es zählen der Wille, wirklich etwas ändern zu wollen, und die Umsetzung der Maßnahmen. Lassen wir nicht weiter zu, dass Frauen systemisch und systematisch abgewertet und von der Macht ausgeschlossen werden. Die Krisenfestigkeit würde in dieser gesünderen und stärkeren Gesellschaft automatisch zunehmen. Nutzen Sie das Potential der Frauen, erkennen Sie deren gesellschaftlichen Beitrag und ihre Rechte an, frei, unversehrt und selbstbestimmt zu leben.



⁷⁵ „Ohne Gleichstellung rücken Ziele wie nachhaltiges Wachstum, Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Zusammenhalt in weite Ferne. (...) Gleichstellungsmaßnahmen sollten deshalb nicht als kurzfristiger Kostenfaktor, sondern als langfristige Investition betrachtet werden.“ Zitat aus: Bericht der EU-Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männer 2010.

Anhang 1

Statistische Daten zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Daten werden laufend ergänzt und daher der Anhang stetig aktualisiert.

1) Teilhabe und Zusammenhalt in der Gesellschaft

Parlamente in BW: Frauenanteil im Landtag seit 2021 bis 2023 etwa ein Drittel. Der Frauenanteil in kommunalen Vertretungen lag 2019 bei 24,9%. (Amtliche Wahlstatistik, zitiert nach 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>).

Oberbürgermeisterinnen: In BW-Städten in 2023 gibt es 5 Oberbürgermeisterinnen. (Landeszentrale für politische Bildung Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg: Der Bürgermeister / Die Bürgermeisterin in Baden-Württemberg. Online verfügbar unter <https://www.landeskunde-baden-wuerttemberg.de/buergermeister>, zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Gleichstellungsbeauftragte: In 2021 gibt es 0,4 hauptamtliche kommunale Gleichstellungsbeauftragte pro 100.000 Einwohner:innen. Bayern und BW damit Schlusslicht unter den Flächenländern. (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, zitiert nach 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 20.05.2024).

Während der Corona-Pandemie: 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. Besonders Allein-erziehende und Menschen mit Migrationsgeschichte, insbesondere Frauen. Der gesellschaftliche Zusammenhalt in BW gemessen auf eine Skala von 0-100 liegt bei 53,8% bei Gesamtbevölkerung, bei Frauen 2,1 Skalenpunkte niedriger als bei Männern; Frauen nehmen Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe noch geringer war; Frauen haben stark Vertrauen in ihre Mitmenschen verloren, um 10 Punkte zwischen 2019 und 2022.

(Boehnke, Klaus; Dragolov, Georgi; Arant, Regina; Unzicker, Kai (2022): Gesellschaftlicher Zusammenhalt in Baden-Württemberg 2022. Bertelsmann Stiftung. Online verfügbar unter https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/2022_Zusammenhalt_Baden-Wuerttemberg-Lang.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.2024)

Intendanten in Theatern: Im Jahr 2023 sind die Intendanten beider Staatstheater und 3 Intendanten der Landesbühnen männlich. 2 Intendanten von 9 kommunalen Theatern sind weiblich. (zitiert nach Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V., eigene Auszählung, November 2023, <https://www.badenwuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/land-startet-ressortuebergreifende-gleichstellungsstrategie>, S. 7)

Verdienstorden Land BW: Seit 2012 liegt der Anteil bei den Verdienstorden bei 280 Geehrten bei 60% Männern und 40% Frauen. (zitiert nach Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V., Zum Stand der Gleichstellung in BaWü, 2024, <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/land-startetressortuebergreifende-gleichstellungsstrategie>, S. 41f).

Beiräte: In 2023 gibt es in 7 untersuchten Beiräten zwei Mal mehr Frauen als Männer, fünf Mal mehr Männer als Frauen. (Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V., eigene Auszählung, November 2023. Online verfügbar unter <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/land-startetressortuebergreifende-gleichstellungsstrategie>, S. 42).

Ehrenamt: Der Anteil für ein ehrenamtliches Engagement in Kitas und Schule liegt bei 10,9% Frauen versus 7,1% Männer der Bevölkerung in BW.

(Gesellschaftsmonitoringportal Baden-Württemberg. FaFo - FamilienForschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt. Online verfügbar unter <https://www.gesellschaftsmonitoring-bw.de/> , zuletzt geprüft am 20.05.2024).

2) Bildung und Wissenschaft

Bildungsniveau: In der Altersgruppe unter 45 Jahren in BW gibt es kaum noch geschlechtsspezifische Ungleichheiten, im Jahr 2022 verfügen jeweils 33,7 der Frauen und 33,7% der Männer über hohe Bildungsabschlüsse (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022). 54,5% Schülerinnen mit Abitur, Hauptschulabschlüsse 60,6% Jungen, Schulabbrecher 62,2% Jungen (Statistisches Bundesamt). Ausbildungsberufe: Der Frauenanteil in MINT-Ausbildungsberufen liegt 2022 bundesweit bei 10,7% (Statistisches Bundesamt), in BW bei 18%. Ausbildungsberufe: Der Frauenanteil in MINT-Ausbildungsberufen liegt 2022 bundesweit bei 10,7% (Statistisches Bundesamt), in BW bei 18%.

Ausbildungsberufe im Sozial- und Gesundheitswesen: Der Männeranteil in Ausbildungsberufen im Gesundheits und Sozialwesen liegt bei 9%. (Kompetenz - – Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., Hrsg., 2023: Mädchen und Frauen in die Informatik: Aktivierungspotenziale und Erfolgsfaktoren Handlungsempfehlungen Bildung. Online verfügbar unter https://mediaserve.kompetenz.net/filestore/3/1/4/5/1_fd30df9b8016146/31451_98bdb11c91f2634.pdf?v=1685016288 , zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Studierende: In 2021 waren 50% der Studierenden weiblich. Pädagogische Hochschule >75% der Erst-Semester:innen sind Frauen, HAW und DHBW liegt der Männeranteil bei 54% bzw. 60%. (Interne Auswertungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg auf Grundlage der Studierendenstatistik 2022. Mitteilung, 2023).

Frauenanteil nach Fächern: Geisteswissenschaften 70,8%, Medizinische Fächer 69,6%, Kunst 64,3%, Agrarwissenschaften 63,1%, Rechts- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 57,6%, Mathematik / Naturwissenschaften 54,6%, Ingenieurwissenschaften 24%, Sport unter 50% (Statistisches Landesamt BW 2023).

Professuren: Der Frauenanteil nimmt mit jeder Qualifikationsstufe ab, von etwa der Hälfte der Studierenden bis zu 24,1% Professorinnen (Statistisches Bundesamt) trotz einem weiblichen Anteil von 47,3% bei Juniorprofessuren (Ruß, Uwe, 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.statistikbw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag21_01_01.pdf , zuletzt geprüft am 20.05.2024).

3) Wirtschaft, Arbeitswelt und Familie

Erwerbstätigkeit: 53% der Männer und 41% der Frauen sichern in 2023 ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit ab, aber 10% der Frauen und nur 1% der Männer sind zur Sicherung des eigenen Lebensunterhalts auf Partner:innen angewiesen (Statistisches Landesamt BW 2023e). 9,2% Männer arbeiten in Teilzeit, niedrigster Wert in ganz Deutschland (11,8%) (Bundesagentur für Arbeit). Das Erwerbsarbeitsvolumen von Frauen mit Kindern lag zwischen 2005 und 2015 in Deutschland fast nur noch bei der Hälfte desjenigen von Männern; dagegen sind die Unterschiede in den Erwerbsarbeitsvolumen in den anderen Ländern z.B. in Polen und Spanien zwar erkennbar, aber nicht massiv (EU LFS, 200-2019, eigene Berechnungen Prof.in Dr. Lena Hipp et al. WZB Berlin, 2021).

Kinderbetreuung: 30% der Kinder unter drei Jahren werden in Kitas betreut, damit ist BW Schlusslicht im Vergleich der Bundesländer (Statistisches Landesamt BW 2023d).

Während der Corona-Pandemie: Im Jahr 2021 haben 9,2% der Männer in BW ihre Arbeitszeit reduziert. BW ist damit Schlusslicht im Ländervergleich (Bundesagentur für Arbeit).

Kita-Beschäftigte: In 2022 sind 6,7% der Beschäftigten in BW-Kitas männlich (Bundesagentur für Arbeit).

Gesundheitsberufe: Der Frauenanteil in nicht-akademischen Gesundheitsberufen liegt bei 84,8% (2018), in Erziehungsberufen bei 93,3% (2022) (Statistisches Bundesamt). Die Anzahl pflegebedürftiger Menschen stieg von 162.019 (2009) auf 377.866 (2019) (Statistisches Landesamt 2022).

Führungsebenen: In 2020 liegt der Frauenanteil auf oberster Führungsebene in der Privatwirtschaft bei 28,3%. Damit liegt BW im Mittelfeld des Bundesvergleichs. Auf der zweiten Führungsebene in Privatwirtschaft lag der Frauenanteil in 2012 bei 31,4%, im Jahr 2020 bei 38,7%, BW damit im Ländervergleich weit hinten (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, zitiert nach 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 20.05.2024).

Start-up-Förderung: In 2022 sind 83% der im Startup-Programm BW Pre-Seed Geförderten Männer (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)

Gender-Pay-Gap: In 2022 liegt der Gender-Pay-Gap (unbereinigt) in BW bei 23% und ist damit größer als in allen anderen Bundesländern, auch in den letzten Jahren (Statistisches Bundesamt). Bereinigt liegt er bei 7%, sowohl in BW als auch bundesweit (Statistisches Landesamt BW 2023). Männer üben weiterhin oft einkommenslukrativere Berufe im technischen Bereich aus, Frauen sind häufiger in schlechter bezahlten Berufen, wie in Sorge- und Erziehungsberufen, beschäftigt.

Gender Pension Gap (Rentengefälle) bundesweit: 30%, schlechter als OECD Durchschnitt (OECD 2020).

Gender Care Gap (Sorgearbeitslücke) bundesweit: 52% mehr Zeit von Frauen für unbezahlte Sorgearbeit (BMFSFJ). Aufteilung der Kinderarbeit lag aus Sicht der Frauen vor der Corona-Pandemie, somit vor 2020, zu 62% bei den Frauen, zu 33% bei beiden zu gleichen Teilen; im Juni 2021 lag die Aufteilung bei 77% versus 22% (HBS Erwerbstätigenbefragung, Gender DatenPortal 2022).

4) Diskriminierungsfreiheit, Sicherheit und Gewaltschutz

Gewalt gegen Frauen: 40% der befragten Frauen in Deutschland haben seit ihrem 16. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erlebt; jeden 3. Tag stirbt statistisch gesehen in Deutschland eine Frau durch aktuelle oder ehemalige Beziehungspartner; Mädchen sind bis zu dreimal so häufig (70 – 85%) Opfer sexuellen Missbrauchs wie Jungen (Schröttle, Monika, Ursula Müller, 2004, „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“). Frauen mit Behinderungen sind insgesamt zwei- bis dreimal häufiger als nichtbehinderte Frauen von sexualisierter Gewalt betroffen (Schröttle, Monika et al., 2013, „Lebenssituation und Belastung von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“, Hrsg. BMFSFJ). Die Dunkelziffer der Gewalttaten gegen Frauen ist hoch, weil sie u.a. aus Scham, Schuldgefühlen, Abhängigkeiten häufig nicht angezeigt werden.

Strafverfolgung: Nur in 8,4% der Fälle von Vergewaltigung und schwerer sexueller Nötigung wurden Täter:innen verurteilt; 60% der Täter, die ihre (Ex-)Partnerin getötet haben, waren zuvor polizeilich auffällig (Annäherung durch jährlichen Vergleich der Polizeilichen Kriminalstatistik und Strafverfolgungsstatistik, Schattenbericht IKBündnis, Fußnote 326 bzw. Seite 158).

Häusliche Gewalt: Dreiviertel der 14.969 Opfer von Partnerschaftsgewalt sind weiblich (IM BW, 2023). Die Kosten geschlechtsspezifischer Gewalt in der EU werden auf 366 Milliarden Euro pro Jahr geschätzt, die gesellschaftlichen Folgekosten von häuslicher und sexualisierter Gewalt gegen Frauen belaufen sich für Deutschland demnach auf ca. 54 Milliarden Euro pro Jahr, das ist die Summe von 148 Millionen Euro pro Tag (Studie des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE).

Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung: Im Jahr 2022 betreffen fast neun von zehn der 12.390 gemeldeten Fällen von Straftaten gegen sexuelle Selbstbestimmung Frauen. (IM BW, Sicherheitsbericht des Landes Baden-Württemberg 2022. IM BW – Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg. Stuttgart. Online verfügbar unter <https://im.badenwuerttemberg.de/de/service/publikation/did/sicherheitsbericht-2022>, zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Menschenhandel: 48 Fälle von Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung und Ausbeutung der Arbeitskraft wurden in 2022 erfasst, in 2021 63 Fälle, in 2020 54 Fälle (IM BW– Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg. Stuttgart, polizeiliche Kriminalstatistik).

Beratung Menschenhandel: 320 Klientinnen wurden durch die Fachberatungsstellen in BW für Betroffene von Menschenhandel in 2022 beraten. (Pressemitteilung: Zentrale Anlaufstelle für Betroffene von weiblicher Genitalverstümmelung eröffnet. Online verfügbar unter <https://sozialministerium.badenwuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/zentrale-anlaufstelle-fuer-betroffene-vonweiblicher-genitalverstuemmung-eroeffnet>, zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Sexuelle Belästigung: Es gab 1.838 Fälle von sexueller Belästigung im Jahr 2022, 94,2% der Opfer sind Frauen. (Sicherheitsbericht des Landes Baden-Württemberg 2022. Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg. Stuttgart. Online verfügbar unter <https://im.badenwuerttemberg.de/de/service/publikation/did/sicherheitsbericht-2022>, zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Frauenhäuser: Im Jahr 2021 gab es 826 Plätze in Frauen- und Kinderschutzhäusern, in 2023 gibt es 44 Frauen- und Kinderschutzhäuser mit 855 Plätzen (SM BW 2023b). Die Istanbul Konvention fordert einen Frauenhausplatz pro 10.000 Einwohner:innen, damit müsste es 1.128 Frauenhausplätze (ohne Kinderschutzplätze) in BW geben (Einwohner:innenzahl 2022 in BW 11,28 Mio).

Medizinische Behandlung: Frauen erkranken in Deutschland seltener an einem Herzinfarkt als Männer. Sie werden aber auch seltener behandelt und ihr Sterberisiko ist deutlich erhöht. Zu 70% erkranken in Deutschland Männer an einem Herzinfarkt, die Kliniksterblichkeit betrug 2014 bis 2017 bei den weiblichen Patienten 15 % gegenüber nur 9,6 % bei den männlichen Patienten (Statistisches Bundesamt <https://dgk.org/daten/pmgeschlechtsunterschiede-herzinfarkt.pdf>).

5) Leben und Vielfalt in der Stadt und im ländlichen Raum

Angst vor Kriminalität: Bundesweit meiden 52% der Frauen nachts den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) aus Angst vor Kriminalität, bezogen auf die Gesamtbevölkerung sind es 37% der Befragten. (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/Ergebnissenode.html>, zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Einsamkeit: Im hohen Alter sind Frauen häufiger sozial isoliert und das Einsamkeitsrisiko steigt mit dem Alter deutlich. (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-und37-maenner-in-der-zweiten-lebenshaelfte-aelterwerden-im-sozialen-wandel-135042>, zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Armutsgefährdung: In 2021 sind in der Altersgruppe der 70- bis unter 75-Jährigen 21,2% der Frauen und 16,6% der Männer armutsgefährdet, bei über 80-Jährigen sind 25,7% der Frauen und 16,1% der Männer armutsgefährdet (Gesellschaftsmonitoringportal Baden-Württemberg. FaFo - Familienforschung Baden- Württemberg im Statistischen Landesamt. Online verfügbar unter <https://www.gesellschaftsmonitoring-bw.de/> zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Jüngere Frauen, insbesondere Alleinerziehende, sind von Armut betroffen: 44,6% in BW und damit über Bundesdurchschnitt von 41,6% (Statistisches Bundesamt).

Migrationsgeschichte: 34,9% aller Frauen in BW haben entweder eigene oder familiäre Migrationsgeschichte in 2021. Häufiger als Frauen ohne Migrationsgeschichte gehen Frauen mit Migrationsgeschichte zwischen 25 und 45 Jahren keiner Erwerbstätigkeit nach. (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 20.05.2024).

Frauen mit Migrationsgeschichte befinden sich 2021 überdurchschnittlich häufig in atypischen Beschäftigungen. (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.statistikbw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag22_09_05.pdf, zuletzt geprüft am 20.05.2024).

6) Digitalisierung

Digitalisierungsfortschritt: Die Digitalisierung wird durch wirkmächtige geschlechterstereotype Zuschreibungen in pädagogischen Settings sowie im Erwerbs- und Privatleben verhindert (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/drittergleichstellungsberichtbundestagsdrucksache-data.pdf> zuletzt geprüft am 20.05.2024).

Informatikberufe: Zwischen 2016 und 2022 stieg in BW der Frauenanteil in Informatikberufen von 15,7 auf 17%, damit leicht unter Bundesdurchschnitt (Landesinitiative Frauen in MINT-Berufen 2023).

Digitale Gewalt: Die digitale Gewalt, auch in geschlechterbezogenen Ausprägungen, nimmt zu, allerdings dünne Datenlage (z.B. hate speech). (Beschlüsse und Entschließungen der Sonderkonferenz (Videokonferenz) der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder am 25. Juni 2020).

Gender-Data-Gap (Geschlechter-Datenlücke): Die Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen, die beide biologischen Geschlechter berücksichtigen, lag im Jahr 2017 lediglich bei rund 10%, da in rund 60% der anderen Publikationen entweder das Geschlecht gar nicht oder nur ein Geschlecht, dabei ganz überwiegend das männliche Geschlecht bei rund 25%, berücksichtigt oder ausgewiesen wurden (Gabriella M. Mamlouk, David M. Dorris, Lily R. Barrett, John Meitzen, „Sex bias and omission in neuroscience research is influenced by research model and journal, but not reported NIH funding“. Front Neuroendocrinol 2020).

Lassen wir nicht weiter zu, dass Frauen systemisch und systematisch abgewertet und von der Macht ausgeschlossen werden. Die Krisenfestigkeit würde in dieser gesünderen und stärkeren Gesellschaft automatisch zunehmen.

Nutzen Sie das Potential der Frauen, erkennen Sie deren gesellschaftlichen Beitrag und ihre Rechte an, frei, unversehrt und selbstbestimmt zu leben.

Anhang 2

Maßnahmenplan der Ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie

Die Maßnahmen werden laufend um die Beschlüsse des LFR BW ergänzt und daher der Anhang 2 stetig aktualisiert.

Datum des Beschlusses des LFR BW	Kapitel in Ressortübergreifender Gleichstellungsstrategie des LFR BW	Titel/Thema	Forderungen
28.10.2016	IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen	Neuaufnahme „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in BaWü“	Herausgabe einer Neuauflage des „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Baden-Württemberg“.
04.05.2018	IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen	Diskriminierungsfreie Vergütung im öffentlichen Dienst	Diskriminierungsfreie Vergütung für Frauen im öffentlichen Dienst, v.a. von Teilzeitbeschäftigten
22.11.2013 / 27.11.2020	IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen	Förderprogramme geschlechtergerecht auf- und einsetzen. Geschlechtergerecht aus der Krise	Fortsetzung und Ausbau der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der ESF-Förderperiode 2014-2020 im Ziel „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“. Mindestens 50% der ESF-Mittel sollen Frauen zu Gute kommen. Es soll gesetzlich festgelegt werden, dass Krisenstäbe für zukünftige Krisen paritätisch besetzt werden sollen. Öffentliche Mittel sollen geschlechtergerecht verwendet werden.
22.04.2016 / 27.11.2020	IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen	Aktive Gleichstellungspolitik / Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie	Die Politik der Landesregierung soll an dem Ziel der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen ausgerichtet werden. Zudem soll eine aktive Gleichstellungspolitik in Staat und Wirtschaft betrieben werden. Verständigung über eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie, um strukturelle Hemmnisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern abzubauen.
12.04.2019 / 10.11.2023	IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen	Geschlechtergerechte Kommunikation	Empfehlung für eine geschlechtergerechte Verwaltungssprache. Sie soll für sämtlichen Schriftverkehr verbindlich sein. Der Landesfrauenrat BW setzt sich für eine geschlechtergerechte Kommunikation ein und fordert, geschlechtersensibel zu kommunizieren, um Mädchen und Frauen in der Sprache sichtbar zu machen. Es gibt eine ganze Bandbreite von Möglichkeiten, das Gendern umzusetzen. Dem Landesfrauenrat Baden-Württemberg geht es insbesondere darum, zumindest eine geschlechtergerechte und geschlechtersensible Kommunikation zu führen. Eine Dogmatisierung halten wir nicht für angebracht.
19.04.2024	IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen	Menstruationsartikel sollen kostenlos zugänglich gemacht werden	In öffentlichen Einrichtungen des Landes und der Kommunen, wie beispielsweise an Universitäten und Schulen, in Rathäusern oder auch in Bibliotheken und Museen, sollen Periodenprodukte kostenlos zugänglich gemacht werden. Beispielsweise in Toiletten durch entsprechende Behälter. Wir fordern das Land auf, die Kommunen bei der Umsetzung im Sinne einer gendergerechten gesundheitlichen Versorgung zu unterstützen.
Ideen 2024	IV.1 Strukturelle Diskriminierung von Frauen	Maßnahmen zur Beseitigung der Missstände in der Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stärkung der Bildungsarbeit durch NGOs, die oft auch in ländlichen Gebieten aktiv sind. Durch Kooperationen zwischen diesen Akteurinnen und Akteuren, z.B. zusammen mit der Quartiersentwicklung, die sich im gleichen Sozialraum bewegt, können Synergien entstehen. ■ Best Practice-Fälle dienen als Modelle für Begegnungen. Ziel ist die Hilfe zur Selbsthilfe für Frauen, Familien und das Umfeld. Es sollten Lenkungsgremien eingerichtet und bestehende Koordinationsstellen wie die Gleichstellungsbeauftragten finanziell und personell gestärkt werden, Best Practice-Fälle zu erfassen und umzusetzen. ■ Wir brauchen einen verpflichtenden Baustein in den Lehrplänen in Kitas, Schulen, Weiter- und Ausbildungen über die Missstände in der Gleichstellung von Frauen und Männern, über das Zusammenspiel von Rechten und Pflichten, vom selbstgesetzten Ich und gesellschaftlichem Wir, von unserem grundlegenden Verständnis eines solidarischen Gemeinwesens.
24.04.2015 / 23.10.2015	IV.2 Geschlechtergerechtigkeit	TTIP und die Auswirkungen auf Frauen	Einsetzen einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Mitgliedsverbände, die ein Positionspapier zu den geplanten Freihandelsabkommen TTIP, CETA und TISA unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen auf Frauen erarbeitet. Forderung nach einem transparenten, fairen und demokratischen Verfahren unter Beteiligung der Parlamente und der europäischen Zivilgesellschaft für starke und ambitioniertere Freihandelsabkommen, in welcher Auswirkungen auf Frauen überprüft und berücksichtigt werden.
02.12.2022	IV.2 Geschlechtergerechtigkeit	Differenzierte Rechtsfolgenabschätzung bzgl. Geschlechtseintrag und Personenstandsregister (sog. Selbstbestimmungsgesetz)	Durch eine neue Gesetzgebung soll den besonderen rechtlichen, sozialen und medizinischen Herausforderungen von transsexuellen, transgender und intersexuellen Menschen gerecht werden. Im Zuge der Vorbereitung soll hierfür eine differenzierte und umfassende Rechtsfolgenabschätzung durchgeführt werden.
26.04.2013 / 28.10.2016 / 10.11.2017 / 04.05.2018 / 27.11.2020	IV.3 Chancengleichheit und Quoten	Verfassungsänderung - Quoten. Weiterentwicklung des Kommunalwahlgesetzes Baden-Württemberg. Reform des Landtagswahlrechts.	Verfassungsänderung zur Ermöglichung verbindlicher gesetzlicher Quotenregelungen in Wahlgesetzen im Bund und in den Ländern. Weiterentwicklung und unmittelbare Umsetzung des Kommunalwahlgesetzes zu einem Paritätsgesetz, nach dem die Kandidaturliste zu jeweils der Hälfte mit Frauen und Männern zu besetzen sind (Reiðverschlufverfahren). Landtagswahlrechtsänderung hin zur Nominierungsgerechtigkeit für Frauen. Einführung einer geschlossenen Landesliste.

Datum des Beschlusses des LFR BW	Kapitel in Ressortübergreifender Gleichstellungsstrategie des LFR BW	Titel/Thema	Forderungen
26.04.2013 / 22.11.2013 / 04.05.2018 / 12.04.2019 / 21.04.2023 / 19.04.2024	IV.3 Chancengleichheit und Quoten	Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit. Novellierung Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit von ihren dienstlichen Aufgaben und Teilentlastung der Stellvertreterinnen. ■ Beschleunigung des im Frühjahr 2012 eingeleiteten Verfahrens zur Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes. ■ Nachhaltige Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigung von Frauen und die Möglichkeit zur Übernahme von Führungspositionen insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. ■ Beseitigung der Unvereinbarkeit der Tätigkeit als Beauftragte für Chancengleichheit und als Personalrätin. ■ Normierung eines Organklagerechts der Beauftragten für Chancengleichheit und der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend § 34 Bundesgleichstellungsgesetz. <p>Ausweitung des Geltungsbereiches des Chancengleichheitsgesetzes und dabei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts miteinbeziehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2023: Verbindliche Stärkung der Grundlagen der Chancengleichheit durch wirksame gesetzliche Vorgaben, um die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verbessern und die Realisierung der Novellierung des ChancenG noch in dieser Legislaturperiode zu erreichen. <p>Geltungsbereich so auszuweiten, dass das Gesetz tatsächlich in allen Behörden und Unternehmen, an denen das Land zu mindestens 25 % beteiligt ist, umgesetzt wird.</p>
04.05.2018	IV.3 Chancengleichheit und Quoten	Einführung einer Berichtspflicht (Paritätsbericht) bei Kommunalwahlen	Ergänzung des baden-württembergischen Kommunalwahlgesetzes um eine Verordnung zur erweiterten Berichtspflicht. Die Wahl Niederschrift soll getrennt nach Frauen und Männern paritätsbezogene Angaben gesondert ausweisen.
12.04.2019	IV.3 Chancengleichheit und Quoten	Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst des Landes BaWü	Verwirklichung der im Koalitionsvertrag angestrebten Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst des Landes BaWü. Flächendeckende Anwendung des Entgeltgleichheits-Check.
Ideen 2024	IV.4 Nachhaltigkeit eines Querschnittsthemas	9 Unterziele zu SDGs 5	<p>Die Erfüllung des Nachhaltigkeitsziels der Geschlechtergerechtigkeit setzt die Umsetzung folgender 9 Unterziele zu SDGs 5 voraus:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und Beendigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen, ■ Beendigung aller Formen von und Präventionen vor Gewalt gegen Frauen und Mädchen, ■ Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen in Wirtschaft, Politik und öffentlichem Leben sicherstellen, ■ unbezahlte Pflege- und Hausarbeit anerkennen, wertschätzen und gerechter verteilen, ■ einen gleichberechtigten Zugang zu Gesundheitsleistungen, auch zur Wahrung sexueller und reproduktiver Gesundheit, ■ alle schädlichen Praktiken wie Kinderheirat, Zwangsheirat und Genitalverstümmelung beseitigen, ■ gleicher Zugang für Frauen und Männer zu wirtschaftlichen Ressourcen, ■ gleicher Zugang für Frauen und Männer zu Grundlagentechnologien und ■ eine deutliche Erhöhung der Investitionen für Gleichstellungspolitik und -programme
26.04.2013	VI.1. Antifeminismus	Frauenfeindliche Werbung	Bekämpfung frauenfeindlicher Werbung. Agenturen, die solche Werbungen kreieren und Firmen, die derartige Werbungen einsetzen sollen keine öffentlichen Aufträge des Landes mehr erhalten.
19.11.2021	VI.1. Antifeminismus	Kampagne: „Entschlossen gegen Hass und Hetze“ - auch Frauenhass, Antifeminismus und Femizide bekämpfen	Begrüßung des Beschlusses des Ministerrates einen Kabinettsausschuss einzusetzen, der die Kampagne „Entschlossen gegen Hass und Hetze“ der Landesregierung vorantreibt und konkrete Handlungsempfehlungen erarbeiten soll.
Ideen 2024	VI.1. Antifeminismus	Maßnahmen gegen Sexismus im öffentlichen Raum	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sichtbare Verurteilung von sexueller Belästigung im öffentlichen Raum ■ Beschwerdestelle über sexistische Werbung einrichten und Leitfaden entwickeln ■ Monitoring und Erforschung sexueller Vorfälle ■ Melde- und Anlaufstellen bei öffentlichen Veranstaltungen und Feiern ■ Beratungsstellen für Betroffene erweitern ■ Strafrechtlich relevante Vorfälle konsequent verfolgen
Ideen 2024	VI.1. Antifeminismus	Maßnahmen gegen Sexismus in der Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebliche Bestandsaufnahme und Unternehmenscheck ■ Leitfaden gegen Sexismus und sexuelle Belästigung und Verhaltenskodex ■ In Dienst- und Betriebsvereinbarungen festlegen ■ Informationsmaterialien bereit stellen ■ Sensibilisierungstrainings ■ Speak up Kultur- Sexismus konfrontieren ■ Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer ■ Empowermenttraining für Betroffene ■ Beschwerdestellen verpflichtend einrichten
23.04.2021	VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last	Dauerhafte Finanzierung des Innovations- und Kompetenzzentrum Hauswirtschaft BaWü	Übergang von einer befristeten Finanzierung des Innovations- und Kompetenzzentrums Hauswirtschaft Baden-Württemberg hin einer Dauerfinanzierung.
21.04.2023	VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last	Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräfte in der Haus- und Familienpflege	Familienpflege bietet Familien in Notsituationen niedrigschwellige Hilfe und dient der Stabilisierung des Systems Familie sowie der Entlastung von Elternteilen oder Kindern. Die Arbeit der Haus- und Familienpflegerinnen um-fasst pflegerische, hauswirtschaftliche und pädagogische Aufgaben in der Familie.
10.11.2023	VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last	Fachkompetente Studie „Monitoring professionelle Hauswirtschaft in BaWü“	Datenlage zur professionellen Hauswirtschaft für alle Arbeitsbereiche der Hauswirtschaft, vergleichbar mit dem „Monitoring Pflegepersonal Baden-Württemberg 2022“, erstellen, in regelmäßigen Abständen aktualisieren.
10.11.2023	VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last	Änderung der Verordnung des Sozialministeriums über personelle Anforderungen für stationäre Einrichtungen	Im stationären Setting der hauswirtschaftlichen Unterstützung und Betreuung muss sichergestellt werden, dass Ausbildung und Nachwuchsgewinnung fest verankert sind: Die Ausbildung in den stationären Einrichtungen fördern und die Fachkräfte in die Landespersonalverordnung aufnehmen.

Datum des Beschlusses des LFR BW	Kapitel in Ressortübergreifender Gleichstellungsstrategie des LFR BW	Titel/Thema	Forderungen
19.04.2024	VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last	Verlässliche Arzneimittelversorgung für Kinder	Engpässe bei Arzneimitteln für Kinder, insbesondere Fiebersäfte und Antibiotika, nehmen wir nicht hin. Wir fordern daher: 1. Entwicklung einer langfristigen Arzneimittelstrategie; 2. Identifikation der Schwachstellen in den globalen Produktions- und Lieferketten für besonders wichtige Arzneimittel und Wirkstoffe; 3. Aufbau einer strategischen Reserve an wichtigen Arzneimitteln und Wirkstoffen; 4. Wirksame Anreize für die noch vorhandenen Generika-Unternehmen, damit sie ihre Produktion aufstocken; 5. Investitionsförderung, Bürokratieabbau und weniger regulatorische Eingriffe in den Arzneimittelmarkt; 6. Konsequenter Auf- und Ausbau von Produktionsstandorten in Deutschland und Europa, um unabhängig vom asiatischen Markt eine ausreichende Versorgung des europäischen Bedarfs abdecken zu können.
Ideen 2024	VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last	Maßnahmen Sorgearbeit fair teilen	1. Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf) 2. Klischeefreie Berufswahl unterstützen zur Erhöhung der Männeranteil in „untypischen“ Berufen, wie beispielsweise Pfleger, Erzieher 3. Stärkung von Vätern in der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder (z.B. durch Einführung eines nicht übertragbaren Landeszuschusses auf Elterngeld für Männer, die mehr als 2 Partnermonate nehmen) 4. Ausbau von qualitativ hochwertigen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Betreuungs- und Pflegeangeboten 5. Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung an Grundschulen 6. Stärkung der Anerkennung und Wertschätzung von Haus- und Sorgearbeit 7. finanzielle Unterstützung bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen im Bereich der Haus- und Sorgearbeit 8. Einführung von Beratungsangeboten zum partnerschaftlichen Zusammenleben und „Aushandeln“ innerfamiliärer Zuständigkeiten 9. Spezielle Sensibilisierungsprogramme für Arbeitgeber, um das Bewusstsein für die Bedeutung von Gleichstellung und die Auswirkungen von geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Bereich der Haus- und Sorgearbeit zu schärfen 10. Einführung von bezahlten Pflege- und Betreuungsurlauben
Ideen 2024	VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last	Maßnahmen zur Reduktion der Mentalen Last	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reduktion der Wochenarbeitszeit von Männern zur Sorgeleistung für die Familie (als gesetzliche Verpflichtung möglich) ■ Aufstockung der Wochenarbeitszeit von Frauen zur Bekämpfung ihrer eigenen Armutsfalle (als gesetzliche Verpflichtung möglich) ■ Einsetzen für verpflichtende gleich aufgeteilte Elternzeit für die Erziehungspersonen (bei 14 Monaten 7 Monate für die Mutter, 7 Monate für den Vater) ■ Einsetzen für 80% Elterngeld aus dem Bruttovermögen beider Elternteile. ■ Projektversuche in Landesverwaltungen.
Ideen 2024	VI.2.1 Hausarbeit, Sorgeleistungen und Mentale Last	Maßnahmen im Arbeits- und Sorgearbeitsumfeld	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Betriebs von und weiterer Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen ■ Förderung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitsarrangements für Frauen und Männer ohne Karrierehemmnisse ■ (schrittweise) Erweiterung der Partnerschaftsmonate im Elterngeld ■ Bezuschussung/Förderung von partnerschaftlichen Nutzungsmustern beim Elterngeld und vorübergehender, familienbedingter Teilzeitarbeit ■ Schaffung von Arbeitsplätzen in kurzer Vollzeit und Abkehr von der Überstundenkultur, Teilen von Arbeit, vor allem auch auf Führungsebenen ■ Aufklärung über die hohe Rendite von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen.
26.04.2013	VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit	Umsetzung der Konvention 189 „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“	Entwicklung von wirksamen Instrumenten für die Einhaltung und Umsetzung der ILO-Konvention 189 „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ in Baden-Württemberg.
22.11.2013	VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit	Entgeltgleichheitsgesetz	Einatz der Landesregierung für ein Entgeltgleichheitsgesetz sprich gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen.
12.04.2019	VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit	Einsetzung von Zielvereinbarungen zu MINT-Frauen auf allen Führungsebenen	Einsetzung von Zielvereinbarungen um innerhalb von zwei Jahren in DAX- und Großunternehmen in technischen Bereichen 30% MINT Frauen auf Teamleitungsebenen zu platzieren um auf allen Führungsebenen an Personalentscheidungen beteiligt zu sein.
27.11.2020 / 19.11.2021	VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit	Abschaffung der Regelungen für Minijobs. Keine Anhebung der Minijobgrenze.	Abschaffung des 450 Euro Jobs als Haupterwerb. Integration der geringfügig entlohnten Minijobs in den allgemeinen Arbeitsmarkt und Abschaffung der Sonderregelungen.
Ideen 2024	VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit	Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tätigkeiten im Sozial-, Pflege- und Erziehungsbereich müssen grundsätzlich gemäß ihrer hohen gesellschaftlichen Relevanz besser entlohnt werden. Dafür muss sich das Land politisch einsetzen und es da, wo es kann, tariflich selbst umsetzen. ■ Das Land muss die Angriffe aufs Arbeitszeitgesetz stoppen – auch wenn es sie unter dem Mantel der „Flexibilisierung“ führt.
Ideen 2024	VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit	Maßnahmen in der Bildung, Erziehung, Betreuung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es braucht dringend mehr KiTa-Plätze, das ist das derzeit dringendste Problem, weshalb Frauen unfreiwillig ihre Arbeitszeit reduzieren, um unbezahlte Sorgearbeit zu übernehmen. Mehr KiTa-Plätze wird es aber nicht geben, wenn es nicht mehr Fachkräftepersonal gibt. Dieses wird nur durch attraktive Arbeitsbedingungen und ein angemessenes Gehalt für den Bereich herangezogen. ■ Tradierte Geschlechterrollenbilder sollten schon in KiTa- und Schule hinterfragt und eine geschlechtersensible Berufsorientierung an Schulen etabliert werden. ■ Minijobs, die oft eine besonders prekäre Form weiblicher Beschäftigung darstellen, müssen reformiert werden. Geringfügige Beschäftigung muss ab der ersten Arbeitsstunde sozial abgesichert sein.
Ideen 2024	VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit	Maßnahmen bei Steuern und Finanzen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fehlanreize im Steuerrecht, wie das Ehegatt.innensplitting, müssen vollständig beseitigt werden, weil sie die ökonomische Abhängigkeit von Frauen begünstigen. Dafür muss sich das Land starkmachen. ■ Die Landesregierung muss sich, wo es möglich ist, für die Tarifbindung einsetzen, denn in tarifgebundenen Unternehmen sind die Gehälter höher. Dabei spielt auch die Vergabepolitik des Landes eine Rolle.

Datum des Beschlusses des LFR BW	Kapitel in Ressortübergreifender Gleichstellungsstrategie des LFR BW	Titel/Thema	Forderungen
Ideen 2024	VI.2.2 Frauen und bezahlte Erwerbsarbeit	Maßnahmen zur Entgelttransparenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Der im Koalitionsvertrag für Baden-Württemberg angekündigte Lohnatlas muss umgesetzt werden, um Transparenz zu schaffen und Entgeltungleichheiten entgegenzuwirken. ■ Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes einsetzen, mit der auch die betriebliche Gleichstellung von Frauen, z.B. Prüfverfahren in Sachen Entgelttransparenz, vorangetrieben wird. Außerdem Unterstützung des Landes für die Einführung des Verbandsklagerechts, das Frauen hilft, Entgeltgleichheit zu erstreiten.
12.04.2019	VI.2.3 Eigenständige Existenzsicherung von Frauen	Mütterrente	Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei Beamtinnen für Kinder, die vor dem 1.1.1992 geboren wurden (Mütterrente).
27.11.2020	VI.2.3 Eigenständige Existenzsicherung von Frauen	Anrechnung von Kindererziehungszeiten	Berücksichtigung Kindererziehungszeiten für Kinder mit Geburtsdatum vor und nach dem 1.1.1992 innerhalb des jeweiligen einschlägigen Alterssicherungssystems.
Ideen 2024	VI.2.3 Eigenständige Existenzsicherung von Frauen	Maßnahmen in der Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Förderprogramme, um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und zu schulen ■ Gleichstellungsbeauftragte ■ Transparenzleitlinien für Arbeitsbeurteilung v Stärkung und Ausbau der bedarfsgerechten Kinderbetreuung in Kindertagesstätten und Kindertagespflege, die dem frühkindlichen Bildungsauftrag gerecht wird v Flexible Arbeitszeitmodelle wie Kern- und Gleitzeiten, Teilzeit, Jobsharing, Telearbeit, Homeoffice usw.
Ideen 2024	VI.2.3 Eigenständige Existenzsicherung von Frauen	Maßnahmen auf Bundesebene	<p>Das Bundesland BW muss sich auch für die fundamentalen Änderungen über den Bundesrat und bei der Bundesregierung einsetzen, wie z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Loslösen des Kurzarbeiter- und Arbeitslosengelds von der Steuerklasse III/V ■ Soziale Absicherung der Minijobs ■ Aufwertung von systemrelevanten Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich ■ Abschaffung der Steuerklasse V ■ Abschaffung des Ehegattensplittings ■ Abschaffung des Steuervorteils für gut gestellte Einverdienerehen ■ Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung und Einführung der Übernahme durch den Staat in Zeiten der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen.
22.11.2013	VI.2.4 Frauenarmut	Wege aus der Frauenarmut basierend auf der Ausarbeitung des LFR-Arbeitskreises	1. Geschlechtsdifferenzierte quantitative und qualitative Erhebungen zu Armut und Reichtum in Baden-Württemberg; 2. Spezifische Armutsfallen identifizieren und somit Frauen-Armut vorbeugen; 3. Armutsvermeidung: Bildung und berufsqualifizierte Aus- und Weiterbildung für Frauen zur Ermöglichung eigenständiger Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit; 4. Eigenständige Existenzsicherung u.a. durch Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen durch gezielte Arbeitsmarktpolitik, regionale Wirtschaftsförderung und Unterstützung bei der Existenzgründung; 5. Neujustierung der sozialen Sicherungssysteme unter Geschlechteraspekten; 6. Gewährleistung des Zugangs für einkommensschwache Menschen in Stadt und Land zu sozialer und politischer Teilhabe, zu Kultur, Mobilität, Arbeitsplätzen, Dingen des täglichen Bedarfs, zur Gesundheitsversorgung.
28.10.2016	VI.2.4 Frauenarmut	Frauen-Bündis gegen Altersarmut	Der Landesfrauenrat fordert ein Frauen-Bündnis gegen Altersarmut auf Landesebene und unterstützt damit die Forderung nach Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung.
02.12.2022	VI.2.4 Frauenarmut	Einrichtung eines Härtefallfonds	Einrichtung eines Härtefallfonds, welche Menschen die kurzfristig durch die Energie- und Teurungskrise in eine finanzielle Notlage geraten sind schnell und unbürokratisch zu unterstützen.
15.11.2019	VI.3. Frauen und Wissenschaft	#Schlussstrich - keine Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen	Unterstützung der Kampagne #Schlussstrich - keine Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen! der LaKoG.
Ideen 2024	VI.3. Frauen und Wissenschaft	Maßnahmen an den Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Interesse bzw. die Begeisterung bei Mädchen und jungen Frauen für z.B. Informatik in den Schulen ist zu verbessern. ■ Berufsstereotype überwinden, die verhindern, dass der Frauenanteil insbesondere in technischen Berufen ansteigt, die ebenfalls häufig besser bezahlt werden. Hier müssen auch entsprechende Schulungs- und Informationsangebote entwickelt werden, die auch Eltern einbeziehen. ■ Die wissenschaftlichen Karrieren an Hochschulen müssen so gestaltet werden, dass sie insbesondere Wissenschaftlerinnen mit Kindern Optionen für eine langfristige Beschäftigung eröffnen, so dass eine planbare Zukunft an den Hochschulen entstehen kann. Sowohl auf EU-Ebene als auch von den großen Drittmittelgebern wie der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) werden entsprechende Entwicklungen gefordert (EU Horizon 2020, forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards). ■ Professorinnenanteil erhöhen, daher müssen sowohl Gehälter als auch die Ausstattung von Professuren transparent und überprüfbar sein, um einer Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken. ■ Gendersensible Themen müssen stärker sowohl durch die Einrichtung von entsprechenden Professuren als auch durch entsprechende Forschungsprogramme aufgenommen werden.
09.11.2018	VI.4. Frauen und Digitalisierung & Künstliche Intelligenz (KI)	Gute Arbeit 4.0 geschlechtergerecht gestalten	Anspruch auf Home-Office, (Rückkehr-) Recht auf den betrieblichen Arbeitsplatz, eine Pflicht zur Dokumentation aller außerbetrieblichen erbrachten Arbeitszeiten und ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, Gewährleistung des Schutzes der Privat- und Familien-sphäre und die Ratifizierung aller internationalen Arbeitsnormen zum Schutz der Beschäftigten
04.12.2019	VI.4. Frauen und Digitalisierung & Künstliche Intelligenz (KI)	Evaluierung des Beurteilungswesens in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit	Evaluierung des Beurteilungswesens in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit. Auswertung der Teilzeit- und Telearbeit sowie die Beurteilung der Beamtinnen in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit.

Ziel muss es sein, die Teilhabe von Frauen an den Wissenschaftsstandorten zu erhöhen.

Datum des Beschlusses des LFR BW	Kapitel in Ressortübergreifender Gleichstellungsstrategie des LFR BW	Titel/Thema	Forderungen
Ideen 2024	VI.4. Frauen und Digitalisierung & Künstliche Intelligenz (KI)	Maßnahmen im Hinblick auf mobiles Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mobiles Arbeiten als gleichwertige Arbeitsform etablieren: Mobiles Arbeiten muss freiwillig sein und funktioniert nur mit klaren Beurteilungskriterien durch erreichbare und messbare Arbeitsziele. ■ Mobiles Arbeiten braucht klare Regeln an Arbeitszeit, Anforderungen an Erreichbarkeit und technischer Ausstattung und muss durch Vorgesetzte unterstützt werden. Mobiles Arbeiten braucht fortlaufende Qualifizierung und soll (möglichst) für alle zugänglich gemacht werden. ■ Um mobiles Arbeiten nutzen zu können, sind sowohl eine angemessene digitale Ausstattung als auch das Wissen um den Umgang mit digitalen Werkzeugen unerlässlich. Studien zeigen, dass es bislang Unterschiede im Zugang zu technischer Ausstattung sowie (bezahlten) Qualifizierungsmaßnahmen vor allem nach Alter, Geschlecht und Position gab (Initiative D21). ■ Arbeitgeber:innen sollten allen eine angemessene technische Ausstattung zur Verfügung stellen sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen. ■ Achtsamkeit im Umgang mit Entgrenzung der Arbeitszeit bzw. Life-Domain-Balance über Fortbildungen zu Resilienz und Zeitmanagement. Damit die Gesundheit im mobilen Arbeiten erhalten und gestärkt wird, braucht auch die Selbstfürsorge der Mitarbeitenden. ■ Vertrauenskultur statt Präsenzkultur: Führungskräfte werden befähigt Führung auf Distanz fürsorglich zu gestalten, den Arbeitsschutz mitzudenken und Gesundheitsrisiken zu minimieren.
Ideen 2024	VI.4. Frauen und Digitalisierung & Künstliche Intelligenz (KI)	Maßnahmen zur Medienkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Umgang mit digitalen Produkten, auf Social Media sowie mit Künstlicher Intelligenz (KI) sind regulatorische Impulse erforderlich für eine ethische, geschlechtergerechte und gesellschaftlich nutzbringende Gestaltung und anschließende Implementierung. ■ Kritische Medienkompetenz muss ab dem Kindesalter ausgebildet werden. Alle Bildungseinrichtungen, angefangen von den Einrichtungen der frühkindlichen Bildung über die Grundschulen bis hin zu den weiterführenden Schulen, müssen so ausgestattet werden, dass die Vermittlung digitaler Kompetenzen für alle Kinder und Jugendlichen gegeben ist. Dabei sind sowohl die Erstausrüstung als auch der operative Betrieb unter Berücksichtigung des Lifecycles finanziell abzusichern. ■ Das Schulfach „Informatik“ soll verpflichtend werden und unter anderem die Grundlagen der Software-Entwicklung sowie des Umgangs mit Daten als Basis für Medienkompetenz und die Gefahren der Diskriminierung, des Mobbings und den Umgang damit beinhalten. ■ Die Anforderungen bezüglich der Kompetenz in Digitalisierung und Medienutzung, Programmierung, KI und im Hinblick auf die jeweiligen Gefährdungen müssen als Pflichtfächer in die Studiengänge und Ausbildungen für pädagogisches Personal integriert werden. Denn nur geschultes Personal kann diese Kompetenzen an Kinder und Jugendliche weitergeben.
Ideen 2024	VI.4. Frauen und Digitalisierung & Künstliche Intelligenz (KI)	Maßnahmen zur digitalen Transformation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geschlechtsspezifische Studien zur Datenerfassung in allen Lebensbereichen ■ Paritätische Besetzung mit Frauen und Männern in Gestaltungspositionen der Digitalisierung, in Lehre, Forschung und Führung ■ Zum Gelingen der digitalen Transformation braucht es ein ethisches Leitbild, das alle Geschlechter beim Aufbau von KI gestützten Lösungen gleichermaßen einbezieht ■ Transparenz und Kontrolle von KI ist in allen Verwaltungen und Einrichtungen zu gewährleisten und hat vor allem das strukturelle Machtgefüge im Blick. (Datenfeminismus)
22.11.2013	VI.5. Frauengesundheit	Informations- und Vernetzungsstellen Pränataldiagnostik	Förderung der Informations- und Vernetzungsstellen Pränataldiagnostik auch nach der Modellphase 2010-2014, um eine qualifizierte und psychosoziale Beratung im Kontext vorgeburtlicher Untersuchungen sicherzustellen.
24.04.2015	VI.5. Frauengesundheit	Verankerung und Umsetzung gender-medizinischer Perspektiven	Weiterentwicklung und Umsetzung des Gesundheitleitbildes unter expliziter Einbeziehung und Ausformulierung der Genderperspektive - Frauengesundheit und Männergesundheit (Einrichtung eines Fachgremiums Frauengesundheit beim Sozialministerium, Ausbau der Informationsangebote zur Frauengesundheit auf Landesebene)
24.04.2015	VI.5. Frauengesundheit	Stabilisierung der Situation des Hebammenberufes. Analyse Versorgungssituation mit Hebammenhilfe. Akademisierung der Hebammenausbildung.	Stabilisierung der Situation des Hebammenberufes in finanzieller, rechtlicher und versicherungsrechtlicher Sicht. Entwicklung eines Konzepts zur flächendeckenden Versorgung der Frauen und Familien mit Hebammenhilfe auf Basis einer Ist-Analyse durch ein vom Sozialministerium beauftragtes Forschungsinstitut. Akademisierung der Hebammenausbildung. Ausbildungsgänge der Hebammenausbildung sollen an die Hochschule überführt werden. .
24.04.2015	VI.5. Frauengesundheit	„Social Freezing“	Der Landesfrauenrat lehnt das vorsorgliche Konservieren von befruchteten Eizellen aus unternehmensstrategischen und personalpolitischen Gründen ab. Das „Social Freezing“ greift massiv in die Entscheidungsfreiheit der Frau ein.
07.04.2017	VI.5. Frauengesundheit	Durchführungsverordnung zum neuen Prostituiertenschutzgesetz	Entwicklung einer bundesland-bezogenen Durchführungsverordnung zum neuen Prostituiertenschutzgesetz zur frühzeitiger Einbeziehung der anerkannten Fachberatungsstelle für Prostituierte
04.05.2018	VI.5. Frauengesundheit	Streichung des §219a StGB, Titel: Werbung für den Abbruch einer Schwangerschaft	Ersatzlose Streichung des §219a StGB, Titel „Werbung für den Abbruch einer Schwangerschaft. Der Paragraf verletzt massiv die Rechte von Frauen auf Selbstbestimmung und freie Arztwahl
19.11.2021 / 02.12.2022	VI.5. Frauengesundheit	Digitale Beratungsangebot für Schwangeren- und Schwangerenkonfliktberatung. Gesundheit rund um Schwangerschaft und Geburt	Beratungsangebot für Schwangeren- und Schwangerenkonfliktberatung per Video und Telefon über die Pandemie hinaus ermöglichen und die für die Zeit der Pandemie per Erlass getroffenen Regelungen zu verstetigen. Ergreifung von Maßnahmen um die Versorgung von Frauen, Müttern und Schwangeren rund um die Schwangerschaft und Geburt und darüber hinaus die gesetzliche Vorgabe des Schwangerschaftskonfliktgesetzes zu Schwangerschaftsabbrüchen in Baden-Württemberg zu gewährleisten.
10.11.2023	VI.5. Frauengesundheit	Maßnahmen zur geschlechtersensiblen medizinischen Versorgung von Mädchen und Frauen in Baden-Württemberg	Wir appellieren an die Landesregierung, eine massive Wende hin zu einer geschlechtersensiblen Medizin umzusetzen und zu fördern: 1. In der Forschung: Differenzierung nach biologischem Geschlecht in der Forschung aufzunehmen und in der Forschungsförderung zwingend vorzusetzen. Etc. 2. In der Lehre: Die Geschlechtersensible Medizin muss systematisch Ausbildungsinhalt in der medizinischen Ausbildung und Lehre sein. Etc. 3. In der Praxis: Es sind Weiterbildungen der Hausärztinnen und Hausärzte zur geschlechtersensiblen Medizin zu fordern und geschlechtsabhängige Einflüsse in der Ärzteschaft bekannt zu machen etc. 4. In der Öffentlichkeit: Durch Kampagnen und Informationen ist die Öffentlichkeit für die Unterschiede in der geschlechtersensiblen Medizin zu sensibilisieren und aufzuklären. Es ist ein Bewusstsein und ein Klima der Akzeptanz für geschlechtsabhängige Unterschiede zu schaffen. 5. Vernetzung und Datensammlung: Es müssen umfassend statistische Daten nach biologischem Geschlecht erhoben werden, um die Gender Data Gap in der Medizin zu schließen. Etc.

Datum des Beschlusses des LFR BW	Kapitel in Ressortübergreifender Gleichstellungsstrategie des LFR BW	Titel/Thema	Forderungen
26.04.2013	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Eine Gesellschaft ohne Prostitution ist das Ziel. Menschenhandel und sexuelle Ausbeutung wirksam bekämpfen	Prostitutionsverbot als grundsätzliches Signal für einen gesellschaftlich anzustrebenden Wert einvernehmlicher nicht-warenförmiger Sexualbeziehungen setzen. Als Vorbild sehen wir die Gesetzgebung in Schweden, das Nordische Modell, und die Diskussion in einigen weiteren europäischen Ländern (z.B. in Frankreich). Eine Gesellschaft ohne Prostitution ist das Ziel. Wir erwarten, dass der Gesetzgeber dieses Ziel auch in Deutschland deutlich bekundet. Das Land Baden-Württemberg sollte mit einer erneuten und entsprechend erweiterten Bundesratsinitiative einerseits auf wirksameren Schutzmaßnahmen für die betroffenen Frauen insistieren; andererseits die Käufer/Freier mit der gesellschaftlichen Unerwünschtheit ihres Verhaltens konfrontieren.
26.04.2013 / 19.11.2021	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Umsetzung der Konvention des Europarates zur Bekämpfung des Menschenhandels in Bund und Land	Konsequente Umsetzung der seit April 2013 auch in Deutschland geltenden Konvention des Europarates zur Bekämpfung des Menschenhandels in Bund und Ländern. Entwicklung einer effektiven und koordinierten Strategie zur Prävention, Opferschutz, Strafverfolgung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Stärkung des bestehenden Landesaktionsplans und der Landeskoordinierungsstelle.
24.04.2015	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Sicherheit für Gewaltopfer - ärztliche Mitteilungspflicht abschaffen	Abschaffung der ärztlichen Mitteilungspflicht in Fällen häuslicher Gewalt gegen Erwachsene.
24.04.2015	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Finanzierung Notaufnahmepunkte für von Zwangsheirat betroffene Frauen	Schaffung von pauschal finanzierten spezifischen Notaufnahmepunkten für von Zwangsheirat betroffene Mädchen und junge Frauen, Minderjährige und Volljährige.
22.04.2016	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Ergänzung des Landesaktionsplans: Gegen Gewalt an Frauen - Geflüchtete Frauen einbeziehen!	Der Landesaktionsplan gegen Gewalt an Frauen soll ergänzt bzw. spezifiziert werden, so dass er der besonderen Situation und dem besonderen Bedarf geflüchteter Frauen gerecht werden kann. Maßnahmen: Definition von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt, Erkennen von Hilfebefähigung, Information und Prävention, Hilfesystem, Erweiterung der standardisierten Informationskette
28.10.2016 / 21.04.2023	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Finanzierung von Frauenhäusern. Umsetzung des Gesetzes zur Förderung der Frauen- und Kinderschutzhäuserinfrastruktur (Frauenhausgesetz)	Sicherstellung von einer dauerhaften und landesweiten Finanzierung von Frauenhäusern. Umsetzung des Gesetzentwurfes zur Förderung der Frauen- und Kinderschutzhäuserinfrastruktur (Frauenhausgesetz). Weitere wichtige Maßnahmen, die folgen müssen, sind unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> ■ eine menschenrechtsorientierte Landeskoordinierungsstelle und ein Aktionsplan auf Landesebene (Monitoring, Evaluation, Datensammlung usw.) ■ Abdeckung von allen Risikogruppen wie Mädchen, Frauen mit Behinderungen, Migrantinnen, asylsuchende ältere Frauen, Frauen in Hochrisikofällen wie Zwangsverheiratung ■ Sicherstellung der Fortbildung und Sensibilisierung für die Istanbul Konvention in Polizei und Justiz ■ Aufklärungskampagnen und Bildungsangebote zur Gewaltprävention in Schulen und der Öffentlichkeit.
07.04.2017 / 12.04.2019 / 15.11.2019	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Beratungsstelle für Prostituierte. Förderung der Solwodi Fachberatungsstelle gegen Menschenhandel und Zwangsprostitution in Aalen.	Verlässliche und nachhaltige Regelung der Finanzierung der Fachberatungsstellen für Prostituierte. Stabile Finanzierung der Beratungsstellen für Prostituierte, um eine flächendeckende Beratungsstruktur in Baden-Württemberg zu gewährleisten. Finanzielle Unterstützung der Solwodi Fachberatungsstelle in Aalen ab 2020 .
10.11.2017 / 01.04.2022	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Gewalterfahrung und Traumatisierung von geflüchteten Frauen und Kindern	Sicherstellung von Fachpersonal bei Erstanhörungen und längerfristige gesundheitliche und psychotherapeutische Versorgung traumatisierter Geflüchteter. In allen Gemeinschaftsunterkünften des Landes Baden-Württemberg soll die persönliche Sicherheit der Geflüchteten, insbesondere Frauen und Kinder, gewährleistet und Mängel abgeschafft werden.
10.11.2017	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Erhöhung der Zuschüsse für Beratungsstellen für Betroffene von Menschenhandel	Erhöhung des Zuschusses der Beratungsstellen FIZ, Freija und Mitternachtsmission Heilbronn im Haushalt 2018/2019 auf jeweils 95.000 Euro
12.04.2019	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Forschung zu Prostitution	Unterstützung einer über die Evaluation des Prostituiertenschutzgesetzes hinausgehende Forschung zur Gesamtsituation in Deutschland um die Rahmenbedingungen für die weiteren Diskurse zu verbessern.
15.11.2019	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Überprüfung und Überarbeitung des Prostituiertenschutzgesetzes	Veränderung des Prostituiertenschutzgesetzes im Sinne des Opferschutzes und der Verhinderung von Menschenhandel. Tätigkeiten krimineller Organisationen sollen besser unterbunden werden können.
19.11.2021	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Aussetzung des Umgangs bei nachgewiesener Gewalt	Aussetzung des Umgangs nach der Trennung bei nachgewiesenen Gewaltbeziehungen des gewaltausübenden Elternteils mit dem Ziel, Kindern die Chance zu geben zur Ruhe zu kommen und die negativen Erfahrungen zu verarbeiten.
Ideen 2024	VI.6. Gewalt gegen Frauen und in der Prostitution	Maßnahmen aus der Istanbul Konvention	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontinuierliche Umsetzung des Landesaktionsplans zu Gewalt an Frauen; ■ Ausbau einer Landeskoordinierungsstelle, Verdopplung der Frauenschutzplätze und institutionelle Förderung; ■ Aufdecken besonderer Risikogruppen (Geflüchtete, Migration, Alter und Beeinträchtigungen), Sensibilisierung von Polizei und Justiz, Gewaltprävention in Bildung und Öffentlichkeit, angemessene Berichterstattung unterlegt mit empirischen Zahlen. ■ Einhaltung des Prostituiertenschutzgesetzes, Ausstiegshilfen, Bleiberecht, Einsatz für das Nordische Modell. ■ Die Istanbul Konvention ist umfassend in Baden-Württemberg umzusetzen. Das Land wird massive Folgekosten sparen und wäre für Krisenzeiten gewappnet. Denn das detaillierte Maßnahmenpaket, das die Istanbul Konvention festlegt und das in Deutschland umzusetzen ist, fungiert als krisensichernde Struktur in vielen kritischen Bereichen, in denen sich vulnerable Menschen bewegen.
16.05.2014	VI.7. Frauen und Bildung (mit frühkindlicher, Schul-, Aus-, Weiterbildung)	Gendermainstreaming als notwendiges Instrument für die Entwicklung demokratischer Geschlechterverhältnisse	Aufnahme der Themenfelder biologisches Geschlecht, historisch/gesellschaftlich definierte Geschlechterrollen und die Strategie des Gender Mainstreamings an den allgemeinbildenden Schulen des Landes.
09.11.2018	VI.7. Frauen und Bildung (mit frühkindlicher, Schul-, Aus-, Weiterbildung)	Förderung baf e.V. - Bildungszentrum und Archiv zur Frauengeschichte Baden-Württemberg	Aufnahme von baf e.V. in die nachhaltige finanzielle und institutionelle Förderung durch das Land Baden-Württemberg und dadurch die Frauengeschichte in Baden-Württemberg zu sichern

Datum des Beschlusses des LFR BW	Kapitel in Ressortübergreifender Gleichstellungsstrategie des LFR BW	Titel/Thema	Forderungen
15.11.2019	VI.7. Frauen und Bildung (mit frühkindlicher, Schul-, Aus-, Weiterbildung)	Persönlichkeitsstärkung für Schüler:innen stärker ausbauen	Ein Selbstbehauptungs- und Aggressionsvermeidungstraining soll an allen Schularten und Klassenstufen Bestandteil des Regelunterrichts werden. Geschlechtsspezifische Belange von Mädchen sollen eine besondere Berücksichtigung finden.
Ideen 2024	VI.7. Frauen und Bildung (mit frühkindlicher, Schul-, Aus-, Weiterbildung)	Maßnahmen des Kultusministeriums	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbau geschlechtergerechter Pädagogik zur Mint-Förderung von Mädchen* und zur Förderung von Jungen* in sozialen Berufen auch durch einschlägige Fortbildungen ■ Ausbau der Befugnisse (z.B. Interventionsmöglichkeiten schaffen) und Ressourcen für Beauftragte für Chancengleichheit geeigneter Ansprechpersonen bei Fällen sexueller Gewalt, Misogynie und Diskriminierung für Beschäftigte an alle Bildungseinrichtungen ■ Flächendeckende Schutzkonzepte gegen (sexuelle)Gewalt an Kindern und Jugendlichen an allen Bildungseinrichtungen
Ideen 2024	VI.7. Frauen und Bildung (mit frühkindlicher, Schul-, Aus-, Weiterbildung)	Maßnahmen des Wirtschafts- und Sozialministeriums	<ul style="list-style-type: none"> ■ Geschlechtergerechte Verteilung der Ressourcen für berufliche Weiterbildung unter Beachtung der intersektionalen Perspektive: Besondere Berücksichtigung von durch Altersarmut gefährdete Gruppen – Frauen, Sorgearbeit leistende, insbesondere Alleinerziehende und kranke bzw. schwerbehinderte Menschen, Menschen mit durch Brüche, Migration und Sorgearbeit geprägten Erwerbsbiografien ■ Geschlechtergerechte Verteilung der Ressourcen in der Weiterbildung auch im hohen Alter mit Nachteilsausgleich bei Altersarmut
Ideen 2024	VI.7. Frauen und Bildung (mit frühkindlicher, Schul-, Aus-, Weiterbildung)	Maßnahmen des MWK	<ul style="list-style-type: none"> ■ Richtlinien für geschlechtergerechte Stellen- und Berufungsverfahren ■ Funktionszulagen für Gleichstellungsbeauftragte ■ Verbindliche Zusagen für Gleichstellungsmaßnahmen auch langfristiger Natur (Zeitraum über 5 Jahre) <p>In Bezug auf die Beschäftigungssituation an den Hochschulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Dauerstellen für Daueraufgaben ■ Kinderbetreuung an Hochschulen ■ Zentrale Plattform für Weiterbildungsformate und -unterlagen ■ genderinclusive Toiletten ■ gezielte Förderprogramme für Professor*innen (mit Kindern) <p>In Bezug auf die sonstige innere Verfasstheit der Hochschulen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Verpflichtende Weiterbildungen in Genderkompetenz für Führungskräfte ■ Prozesse und Kulturwandel fördern statt reiner Orientierung an Kennzahlen ■ (Finanzielle) Konsequenzen bei (Nicht-)Erfüllung der Kaskadenziele
22.11.2013	VI.8. Frauen und Kultur & Medien	Jugendmedienschutz	Verbesserung des Jugendmedienschutzes im Internet. Dazu gehört die sofortige Aussetzung des §11 Satz 1 JMStV. Dieser erlaubt Anbietern, dass sie Angebote mit jugendgefährdendem Inhalt rund um die Uhr freitschalten dürfen.
Ideen 2024	VI.8. Frauen und Kultur & Medien	Maßnahmen des Kulturrats	<ul style="list-style-type: none"> ■ in der frühkindlichen und außerschulischen Bildung sowie an den allgemeinbildenden Schulen bei jeglichem Lehrmaterial – sowohl mit Blick auf den Inhalt als auch die Gestaltung – sowie der pädagogischen Methodik darauf geachtet wird, nicht stereotypisierte Vorbilder zu präsentieren. Hier sind besonders die Autorinnen und Autoren von Lehrwerken sowie die Verlage von Bildungsmedien gefordert, ■ sämtliche Lehrpläne ihrerseits auf Vorurteile und Rollenklischees überprüft werden, ■ in den allgemeinbildenden Schulen über künstlerische sowie technisch-kreative Berufe und die damit verbundenen Berufschancen verstärkt informiert wird, um die geschlechtsspezifischen Zuweisungen aufzubrechen, ■ in der Studien- und Berufsberatung Heranwachsenden alle Berufe genderneutral nahegebracht und zur Wahl von Genres und Fächern (Klassik versus Jazz, Instrument versus Dirigat oder Komposition) ebenso beraten wird, ■ bei der Aus- und Fortbildung aller Lehrkörper darauf geachtet wird, die hier aufgeführten, genderneutralen Bildungsideale zu integrieren sowie die Kollegien möglichst geschlechterausgewogen zu besetzen; hier sind u.a. die Fortbildungseinrichtungen für Lehrerinnen und Lehrer sowie die Schulen und zuständigen Ministerien gefordert.
Ideen 2024	VI.8. Frauen und Kultur & Medien	Maßnahmen in der Kulturarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reflexion von sexistischen Praktiken ■ Checkliste und Selbstverpflichtung zur gendergerechten Verteilung in der Kulturarbeit (www.ufa.de) ■ Gendergerechte Sprache durchsetzen ■ Anreize schaffen: Genderincentives für Stoff- und Projektentwicklung (www.equality.filminstitut.at) ■ Gender Budgeting: Fördergelder und Kulturbudgets an Genderaspekte binden (Stadt Münster) ■ Quoten in Rollenbesetzung, TV- Moderation und Regie einführen.
01.04.2022	VI.9. Frauen und Geschichte	Förderung baf e.V. - Bildungszentrum und Archiv zur Frauengeschichte BaWü	Nachhaltige d.h. institutionelle Förderung des Bildungszentrums und Archiv zur Frauengeschichte Baden-Württembergs e.V. (baf)
Ideen 2024	VI.9. Frauen und Geschichte	Maßnahmen zur Sichtbarkeit von Frauen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frauenforschungsergebnisse müssen Eingang in den Schulen gehaltenen Geschichtsunterricht finden. ■ Frauengeschichtswerkstätten müssen finanziell unterstützt werden ■ Schaffung eines Frauenmuseums oder/und Institut ■ Frauen in allen Bereichen sichtbar machen (Museen, Straßennamen, Musik uvm)
Ideen 2024	VI.10. Frauen und Religion	Maßnahmen zu Frauen in den Religionen	Die Eigenständigkeit der Religionsgemeinschaften darf nicht zur strukturellen Benachteiligung von Frauen führen, weder im alltäglichen noch im religiösen Bereich. Frauen müssen in den definitiven Prozessen, Führungsentscheidungen und seelsorgerlichen Tätigkeiten gleichberechtigt präsent sein. Das bedeutet in aller Regel den Zugang zum geistlichen Amt.

Datum des Beschlusses des LFR BW	Kapitel in Ressortübergreifender Gleichstellungsstrategie des LFR BW	Titel/Thema	Forderungen
21.11.2014 / 23.10.2015 / 01.04.2022	VI.11. Frauen und weitere soziale Kategorien der Intersektionalität	Willkommenskultur für weibliche Flüchtlinge in Baden-Württemberg entwickeln. Bildung und Arbeitsmarktliche Integration weiblicher Flüchtlinge	Aktive Umsetzung der vom Flüchtlingsrat Baden-Württemberg in seinem flüchtlingspolitischen Positionspapier am 13.10.2014 vorgelegten Vorschläge. Vor allem eine Dezentralisierung der Erstaufnahmestandorte und die Priorisierung von Wohnraumunterbringung statt von Sammelunterkünften. Erarbeitung von Perspektiven für eine Arbeitsmarktintegration für die Frauen unter den Asylbewerberinnen mit Aussicht auf Asyl oder Duldung. Befürwortung eines Stellenausbaus der Beratungsstelle YASEMIN auf drei Vollzeitstellen und Erweiterung der anonymen Kurzzeitunterbringungen NADIA um einen dritten Notschutzplatz Schutz von Frauen in den Flüchtlingsunterkünften. Frauen und Mädchen benötigen spezifische Rückzugsräume und müssen vor geschlechtsspezifischer Gewalt geschützt werden.
24.04.2015 / 07.04.2017	VI.11. Frauen und weitere soziale Kategorien der Intersektionalität	Finanzielle Dauerförderung der Beratungsstelle YASEMIN	Überführung der Beratungsstelle für junge Migrantinnen in Konfliktsituationen YASEMIN finanziell in eine Dauerförderung. Weiterarbeit der Beratungsstelle YASEMIN und finanzielle Überführung ab dem 1.1.2017 in eine Regelförderung.
Ideen 2024	VI.11. Frauen und weitere soziale Kategorien der Intersektionalität	Maßnahmen zu Frauen mit Migrationshintergrund	<ul style="list-style-type: none"> ■ Werden Maßnahmen für die Gleichstellung entwickelt, sind u.a. die Aspekte Herkunft bzw. Prägung durch die Herkunft der Eltern(-teile), Milieu, Religion, Bildungsstand/berufliche Ausbildung (differenziert betrachtet; hier erworben oder im Ausland, anerkannt oder nicht), familiärer Hintergrund, Aufenthaltsdauer und Aufenthaltsstatus zu berücksichtigen. ■ Mehrdimensionale Betrachtung, systematische Analyse spezifischer Bedarfe von Migrantinnen/Frauen mit Migrationshintergrund. ■ Die intersektionale Diskriminierung auf struktureller, institutioneller, individueller Ebene werden benannt, sichtbar gemacht und bei den Maßnahmen zur Gleichstellung bedacht, sowie Maßnahmen zum Abbau der intersektionale Diskriminierung vorangetrieben. (Beispiel: Interkulturelle Kompetenzen als ein regulärer Bestandteil aller Ausbildungspläne). ■ Migrantinnen/Frauen mit Migrationshintergrund müssen stärker in politische Partizipation, bei Maßnahmen in Zielfindungs- und Entscheidungsprozessen eingebunden werden.-
Ideen 2024	VI.11. Frauen und weitere soziale Kategorien der Intersektionalität	Maßnahmen zu Frauen mit Behinderungen	<p>Je höher der Grad der Einschränkung, desto mehr negative Erfahrungen werden gemacht. Traumatisierungen und Re-Traumatisierungen geschehen. Es braucht ausreichend Beratungsstellen, die auch Frauen und Mädchen mit kognitiven Einschränkungen begleiten und beraten/therapieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Regelmäßige Überprüfung der jeweiligen Wohnorte- und -situation ■ Meldepflicht bei Übergriffen ■ Einrichtung einer Ombuds-Stelle als Meldestelle – neben der Landesbehindertenbeauftragten ■ Qualifizierung der Sozialarbeit ■ Schaffung von mehr Möglichkeiten einer qualifizierten Beratung von Frauen und Mädchen mit kognitiven Einschränkungen nach Übergriffen an den bereits bestehenden Beratungsstellen (Wildwasser, Lagaya, pro Familia.....) ■ Verpflichtende Lehrinhalte in Traumapädagogik und Gruppendynamik ■ Kurse in Selbstverteidigung und Empowerment
27.11.2020	VI.12. Frauen und Mobilität, Städteplanung und Wohnen	Geschlechtergerechte Besetzung und Begleitung der Gremien Wirtschaft 4.0. + KI	Paritätische Besetzung der Positionen im Institut „Nachhaltige Mobilität“ an der Hochschule Karlsruhe und in allen Gremien und Regierungsprogrammen, die sich mit Digitalisierung befassen.
Ideen 2024	VI.12. Frauen und Mobilität, Städteplanung und Wohnen	Maßnahmen zur Städteplanung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erhebung präziser nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten ■ Paritätische Besetzung nach Geschlecht bei Gutachterverfahren ■ Vergabe an Architektinnen /Quote ■ Gendergerechtes Beteiligungsverfahren der Stadtplanung ■ Subjektives Sicherheitsgefühl durch Baumaßnahmen erhöhen (Basel www.planungsamt.bs.ch) ■ Nutzung von feministischen Planungswerkzeugen wie Sicherheitsaudits, Erkundungsgänge, ■ Kompakte Stadtviertel mit gemischter Nutzung ■ Fußgängerzentrierte Straßengestaltung (Kinderwagen/Rollator) ■ ÖPNV bis zur Haustür nach Bedarf ■ Bereitstellung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Kinderbetreuung und sanitärer Anlagen ■ Sicherheit, Zugang zu Hygiene und Erschwinglichkeit bedeuten Frauen viel, damit Frauen ihre Kommune nutzen und sich in ihr bewegen ■ Wohnraum flexibel und mehrgenerationengerecht gestalten mit Begegnungsmöglichkeiten ■ Einblick auf Spiel- und Bewegungswelt der Kinder aus den Wohngebäuden ermöglichen ■ Abstellmöglichkeiten von Kinderwägen, Fahrrädern, Lastkraftwagen, Kinderspielzeug gewährleisten
Ideen 2024	VI.12. Frauen und Mobilität, Städteplanung und Wohnen	Maßnahmen zur Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Datenlage für Baden-Württemberg im Hinblick auf Geschlechterunterschiede beim Mobilitätsverhalten verbessern; ■ Frühzeitige und umfassende Einbeziehung von Genderkompetenz in allen Planungsphasen (z.B. Beteiligung von Expert*innen vor Ort) ■ Orientierung der Verkehrsinfrastrukturpolitik an realen, lokalen Mobilitätsbedürfnissen, die oft aus vielen kleinen Strecken bestehen und die im Umweltverbund (Bahn, Bus, Fahrrad, Fußverkehr u.a.) einfach verknüpfbar sein müssen ■ „Neuartige Konzepte und innovative Mobilitätsformen müssen in den ÖPNV integriert beziehungsweise mit ihm verbunden werden, um dadurch die Mobilität im ländlichen Raum zu verbessern.“ Aus: Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung 2020, S. 82/83

Neben dem übergeordneten Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern muss das Fokussfeld auch auf die Heterogenität der Frauen gerichtet werden.

Es bedarf einer mehrdimensionalen Betrachtung zur Erfassung spezifischer Bedarfe.

Impressum

Ressortübergreifende
Gleichstellungsstrategie
des **Landesfrauenrats
Baden-Württemberg**
Ausgabe 2024

Herausgeberin

Landesfrauenrat Baden-Württemberg
Gymnasiumstraße 43
70174 Stuttgart

Redaktion

Redaktionsteam des
Landesfrauenrats Baden-Württemberg

Design

Carmen Krafft
Büro für Gestaltung
Reutlingen

Druck

WIRmachenDRUCK GmbH

Download

Diese Version und deren Aktualisierungen
gibt es auch zum kostenlosen
Download auf unserer Website:

www.lfrbw.de

www.facebook.com/landesfrauenratbw

Unterstützt vom Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration Baden-Württemberg



**Wir stehen
auf!**

**Gemeinsam
für gleiche
Rechte.**

landes**frauen**rat
Baden-Württemberg

