

Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg

Vorwort

Inhalt

1.	Auftrag und Ziel der Strategie – das ressortübergreifende Leitbild.....	3
1.1.	Gleichstellung von Frauen und Männern - heute und zukünftig	3
1.2.	Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie – Gemeinsam eine umfassende Gleichstellung in Baden-Württemberg gestalten.....	4
1.3.	Der Weg zur ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie	4
1.4.	Leitziele und Handlungsfelder der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie	5
2.	Handlungsfelder und Einzelmaßnahmen	6
2.1.	Teilhabe und Mitbestimmung	7
2.1.1.	Politisches Engagement und Repräsentation in Entscheidungspositionen	8
2.1.2.	Teilhabe und Mitgestaltung gesellschaftlicher Entwicklung	9
2.1.3.	Ehrenamt, Wertschätzung und Anerkennung.....	9
2.1.4.	Teilhabe von Zielgruppen mit spezifischen Bedarfen	10
2.1.5.	Infrastruktur und Mobilität	10
2.1.6.	Einzelmaßnahmen zum Handlungsfeld „Teilhabe und Mitbestimmung “	11
2.2.	Bildung und Berufswahl	18
2.2.1.	Schule und frühe Bildung.....	18
2.2.2.	Berufswahl und die berufliche Ausbildung.....	19
2.2.3.	Weiterbildung und lebenslanges Lernen.....	20
2.2.4.	Einzelmaßnahmen Handlungsfeld „Bildung und Berufswahl “	20
2.3.	Kultur und Wissenschaft.....	24
2.3.1.	Repräsentation und Sichtbarkeit in Medien und Kultur	24
2.3.2.	Auszeichnungen sowie Forschungs- und Kulturförderung.....	25
2.3.3.	Wissenschaft und Hochschule.....	25
2.3.4.	Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „ Kultur und Wissenschaft “	26
2.4.	Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit	29
2.4.1.	Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	33
2.4.2.	Beteiligung am Arbeitsmarkt	33
2.4.3.	Care-Arbeit.....	34
2.4.4.	Berufliche Sorgearbeit und Betreuungsmöglichkeiten	35
2.4.5.	Aufstiegschancen und Karriere.....	36
2.4.6.	Geschlechterverhältnisse in der Digitalbranche.....	37
2.4.7.	Unternehmensgründungen, Startups.....	38

2.4.8.	Frauen im ländlichen Raum	38
2.4.9.	Einzelmaßnahmen im Handlungsfeld „Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit “:	38
2.5.	Frauenfeindlichkeit, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit	46
2.5.1.	Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen und Mädchen	47
2.5.2.	Geschlechtsbezogene digitale Gewalt.....	48
2.5.3.	Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus	49
2.5.4.	Sexismus und sexuelle Belästigung im Berufs- und Privatleben	49
2.5.5.	Bildung, Aufklärung und Prävention.....	51
2.5.6.	Besondere Risikogruppen	51
2.5.7.	Einzelmaßnahmen des Handlungsfeldes „Antifeminismus, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit	51
2.6.	Gesundheit.....	57
2.6.1.	Gesundheitsförderung und Prävention	58
2.6.2.	Gesundheitsversorgung	58
2.6.3.	Unterschiedliche Bedarfe der Frauen- und Männergesundheit: Bedeutung und Integration in die medizinische Ausbildung	59
2.6.4.	Reproduktive Gesundheit.....	59
2.6.5.	Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Gesundheit “	60
	Fazit und Ausblick.....	64
	Weiterführende Dokumente.....	65

Abkürzungsverzeichnis

Staatsministerium Baden-Württemberg – StM

Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen – IM

Ministerium für Finanzen – FM

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport – KM

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst – MWK

Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft – UM

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus – WM

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration – SM

Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg – JuM

Ministerium für Verkehr – VM

Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz – MLR

Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen – MLW

Ausschuss für Teilhabe und Gleichberechtigung – TuG

Arbeitslosenberatungszentrum – ALOZ

Beauftragte für Chancengleichheit – BfC

Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – BeJuga

FamilienForschung Baden-Württemberg – FaFo

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg – ChancenG

Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung Baden-Württemberg – LAGO

Landesbeamtengesetz – LBG

Landesentwicklungsplan – LEP

Landeshochschulgesetz – LHG

Landesmediengesetz – LMedienG

Schwangerschaftskonfliktgesetz – SchKG

Verordnung des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen über die Einrichtung der Laufbahn und über die Ausbildung und Prüfung für den gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst) – APrOVerm gD

Verordnung des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen über die Einrichtung der Laufbahn und über die Ausbildung und Prüfung für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst) – AProVerm hD

Verordnung des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen über die Einrichtung der Laufbahn und über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (Laufbahn-, Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den mittleren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst) – AProVerm mD

1. Auftrag und Ziel der Strategie – das ressortübergreifende Leitbild

1.1. Gleichstellung von Frauen und Männern - heute und zukünftig

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Grundvoraussetzung unserer Demokratie. Gleiche Rechte und Chancen für alle Menschen bilden den Kern des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Die erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie des Landes Baden-Württembergs gibt erstmalig einen Überblick über alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Landesregierung.

Der Verfassungsauftrag des Art 3. Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz ist klar: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Im [Koalitionsvertrag](#) „Jetzt für Morgen“ ist als Ziel die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen hinterlegt.

Die rechtliche Gleichstellung ist in Baden-Württemberg wie auch in Deutschland verwirklicht. Auch bei der tatsächlichen Gleichstellung wurden Fortschritte erzielt. Die in Politik und Verwaltung Verantwortlichen haben hierfür in den vergangenen Jahren vielfältige Aktivitäten unternommen und Maßnahmen umgesetzt. Dies zeigt auch die vom Sozialministerium in Auftrag gegebene Analyse [„Zum Stand der Gleichstellung in Baden-Württemberg“](#), die zahlreiche Aktivitäten aller Ministerien des Landes Baden-Württembergs auflistet. Die Analyse zeigt aber auch: Eine vollständige, gelebte Gleichstellung von Frauen und Männern ist, trotz der zahlreichen Bemühungen in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten, noch nicht erreicht worden. Daran wollen wir mit der Gleichstellungsstrategie ansetzen.

Eine gerechte Gesellschaft ist dann erreicht, wenn alle Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht – frei und selbstbestimmt über ihren Lebensweg entscheiden können. Dieser Anspruch bleibt unerfüllt, solange strukturelle Ungleichheiten wie der Gender Pay Gap dem entgegenstehen. Die damit bezeichnete Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verharrte jahrelang in etwa auf demselben Niveau. Aktuell ist sie – erfreulicherweise – zum ersten Mal seit Jahren nun deutlich gesunken: Für das Jahr 2024 liegt der unbereinigte Wert laut [Gleichstellungsatlas der Bundesregierung](#) in Baden-Württemberg bei 19 %.

Die nach wie vor feststellbare Lohndifferenz geht mit entsprechenden Nachteilen für die eigenständige ökonomische Absicherung von Frauen einher. Hauptsächlich verantwortlich dafür in Baden-Württemberg: Der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitberufstätigkeit sowie die Tatsache, dass Frauen oftmals zu größeren Anteilen in schlechter bezahlten Berufen tätig sind. Hierauf können auch gesellschaftliche Rollenbilder einen Einfluss haben. Es ist daher Ziel der Landesregierung, strukturelle Hindernisse abzubauen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Ausschöpfung von allen Potenzialen und Wohlstand ermöglichen. Als Landesregierung wollen wir mit der Gleichstellungsstrategie dazu beitragen, Männern und Frauen echte Wahlfreiheit bei der Gestaltung ihres Lebensweges zu ermöglichen.

Mit der ersten ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie verfolgen wir als Landesregierung das Ziel, strukturellen Geschlechterungleichheiten weiter entgegenzutreten und das Querschnittsthema Gleichstellung im Sinne unseres Landes zukunftsfähig zu gestalten. Die strategische Bündelung bereits bestehender, aber auch neuer Maßnahmen ist ein wichtiger Schritt, die Verwirklichungschancen aller Menschen in Baden-Württemberg zu verbessern – unabhängig vom Geschlecht. Die Umsetzung sämtlicher Maßnahmen erfolgt im Rahmen der jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen.

1.2. Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie – Gemeinsam eine umfassende Gleichstellung in Baden-Württemberg gestalten

Alle Ministerien in Baden-Württemberg verfolgen gemeinsam die konsequente Umsetzung der Gleichstellungsstrategie.

Für ein Gelingen ist der Einbezug aller Ressorts und Politikfelder von entscheidender Bedeutung. Denn Gleichstellung betrifft als Querschnittsthema alle Lebensbereiche und Lebensphasen. Sie fällt damit auch in die Zuständigkeit aller Ministerien. Eine enge Verknüpfung und Abstimmung der Aktivitäten der unterschiedlichen Ressorts trägt somit wirksam dazu bei, die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen.

Deshalb wird die Gleichstellungsstrategie eng mit anderen Strategien und bestehenden Aktionsplänen der Landesregierung verzahnt. Es handelt sich um folgende Strategien und Aktionspläne:

- die langjährig bestehende ressortübergreifende [Fachkräfteallianz](#) und die im Jahr 2024 gestartete ressortübergreifende Fachkräfteinitiative „FachkräfteLÄND“,
- die seit 2010 bestehende Landesinitiative und das Bündnis [„Frauen in MINT-Berufen“](#),
- die [Digitalisierungsstrategie](#),
- die [Familienförderstrategie](#)
- den „Landesaktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg 2.0“,
- den [Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg 2025“](#)
- den sich derzeit in Bearbeitung befindlichen Landesaktionsplan „Stark gegen Diskriminierung – Unser gemeinsamer Weg“
- den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) in Baden-Württemberg.¹

Durch den frühen Beitritt des Landes Baden-Württemberg zur Charta der Vielfalt im Jahr 2012 besteht außerdem für die Landesverwaltung eine gemeinsame Orientierung darauf, wie Vielfaltskultur im Behördenalltag gelebt werden soll.

Vielfalt hat auch die neue Gleichstellungsstrategie der Landesregierung fest im Blick: Mit einer intersektionalen Perspektive werden mit ihr auch Mehrfachdiskriminierungen adressiert. So haben bspw. Frauen mit Migrationsgeschichte oder Frauen mit Behinderungen spezifische Bedarfe.

1.3. Der Weg zur ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie

Im aktuellen [Koalitionsvertrag 2021-2026](#) für Baden-Württemberg wurde vereinbart, eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg zu entwickeln. Ziel ist, „die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen.“

¹ Die über den ESF Plus geförderten Maßnahmen verfolgen das übergreifende Ziel einer gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern. Zudem richten sich einige ESF-Plus-Förderlinien vorwiegend oder ausschließlich an Frauen: z.B. Teilzeitausbildung für Alleinerziehende, Mütter mit Kindern in Bedarfsgemeinschaften und Pflegende, Re-Integration in Arbeit für Menschen mit Gewalterfahrung und/oder in der Prostitution, Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm, Professorinnen ESF Plus – Erhöhung des Anteils von Frauen auf HAW-, DHBW- und KMH-Professuren und viele Projekte in der regionalen Förderung, die Angebote für Frauen mit Fluchterfahrung/Migrationshintergrund machen (<https://www.esf-bw.de/>).

Für die Entwicklung der Strategie wurde zunächst eine wissenschaftlich Analyse der Gleichstellung in Baden-Württemberg durch das [Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.](#) erstellt, die im Februar 2024 veröffentlicht wurde. Sie analysiert die Gleichstellungssituation in Baden-Württemberg mithilfe verschiedener Daten und anhand von Vergleichen mit anderen Ländern und beleuchtet Entwicklungsoptionen.

In einem breit angelegten Beteiligungsprozess wurden anschließend Ideen und Vorschläge für die erste ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie zusammengetragen.

Startpunkt des Beteiligungsprozesses, der von der Familienforschung im Statistischen Landesamt begleitet wurde, war im Juni 2024 eine Zukunftskonferenz mit vielfältigen Workshops zu Themenfeldern der Gleichstellungspolitik. Anschließend erfolgte eine Online-Befragung mit der Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme durch externe Stakeholder, die im September abgeschlossen wurde. Beide Schritte machten möglich, dass sich eine Vielzahl von Expertinnen und Experten, Vertreterinnen und Vertretern von zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie kommunale Akteurinnen und Akteure im Land an der Diskussion beteiligen konnten und ihre jeweiligen Ideen und Vorschläge eingebracht haben.

Danach hat sich die Landesverwaltung der Aufgabe angenommen, mit diesem Fundus weiterzuarbeiten: Die Ministerien arbeiteten ab Oktober 2024 intensiv an der Prüfung und Auswertung der eingegangenen Vorschläge. Diese flossen in die weitere Entwicklung konkreter Maßnahmen ein, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen in Baden-Württemberg weiter vorantreiben und sowohl intern als auch in die Gesellschaft hineinwirken sollen.

Zum Ende des Beteiligungsprozesses fand im Dezember 2024 eine Abschlussveranstaltung in Stuttgart mit externen Stakeholdern sowie Ministeriumsvertreterinnen und -vertretern statt. Hier wurden Beispiele aus dem Beteiligungsprozess vorgestellt sowie der Blick auf bereits bestehende, vom Land geförderte Gleichstellungsprojekte gerichtet.

Bis Mai 2025 stand schließlich die finale Entwicklung der Maßnahmen im Fokus: Alle Ressorts waren aufgefordert, sowohl laufende als auch neue Maßnahmen, die der Geschlechtergerechtigkeit über alle Lebensbereiche und alle Lebensphasen hinweg dienlich sind, zusammenzubringen. Per Kabinettsbeschluss hat die Landesregierung schließlich die erste Gleichstellungsstrategie des Landes Baden-Württemberg am 14. Oktober 2025 verabschiedet.

1.4. Leitziele und Handlungsfelder der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie

Die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie bündelt und benennt gleichstellungspolitische Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen. Sie umfasst dabei sowohl Vorhaben, die ressortübergreifend realisiert werden, als auch eine Vielzahl von Maßnahmen, die in dezentraler Verantwortung von einzelnen Ressorts umzusetzen sind. Sie entfalten Wirkung durch ihre parallele Umsetzung mit Richtung auf das gemeinsame strategische Ziel, die Geschlechtergerechtigkeit in Baden-Württemberg voranzubringen.

Mit der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie verfolgt Baden-Württemberg folgende vier Leitziele:

- Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und der Demokratie

Nur eine geschlechtergerechte Demokratie ist eine starke Demokratie: Wenn Teile der Bevölkerung in ihren Teilhabe- und Zugangsmöglichkeiten eingeschränkt sind, schadet dies der Demokratie, die auf ein gleichberechtigtes Mitwirken aller angewiesen ist. Nur wenn alle

Menschen – unabhängig von Geschlecht – die gleichen Chancen zur Mitgestaltung haben, ist eine Demokratie wirklich inklusiv und kann somit den Bedürfnissen und Perspektiven aller Gesellschaftsgruppen gerecht werden.

- Stärkung von Wirtschaft, Wohlstand und Existenzsicherung

Unabhängig vom Geschlecht müssen in der Arbeitswelt gleiche Verwirklichungs- und Einkommenschancen bestehen. Die Gewinnung von Frauen als Arbeits-, Fach- und Führungskräfte und eine selbstbestimmte, geschlechterunabhängige Arbeits- und Lebensgestaltung sind in Zeiten von wirtschaftlicher Herausforderung und Fachkräftemangel im gesamtgesellschaftlich-ökonomischen Interesse.

- Förderung der Vielfalt im Land

Gleichstellungspolitik muss unterschiedliche Lebenslagen und Voraussetzungen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen in den Blick nehmen. Wir adressieren mit unserer Politik alle, unabhängig vom Lebensalter, Geschlecht, sozialen Hintergrund, ethnischen Hintergrund, Nationalität, Religion oder Weltanschauung und sexueller Orientierung bzw. Identität. Ein Leben frei von Gewalt und Diskriminierung ist dabei eine zentrale Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe, für die wir eintreten.

- Geschlechtergerechte Digitalisierung

Eine bewusste, gleichstellungsorientierte Gestaltung der Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft ist auch eine Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Wir wollen diese Potenziale der Digitalisierung noch stärker nutzen. Und beispielsweise den Gender Data Gap verringern, der aktuell dazu führt, dass Frauen bspw. in KI-Trainingsdaten unterrepräsentiert sind. Für eine geschlechtergerechte Digitalisierung ist zudem der Schutz vor Gewalt und Diskriminierung im digitalen Raum von zentraler Bedeutung.

Die Gleichstellungsstrategie der Landesregierung adressiert eine Vielzahl von Bereichen, in denen eine strukturelle Benachteiligung, insbesondere zulasten von Frauen, stattfindet. Baden-Württemberg setzt mit dieser Strategie ein starkes Signal: Gleichstellung ist kein nettes Beiwerk, sondern eine zentrale Voraussetzung für ein modernes, gerechtes und zukunftsfähiges Gemeinwesen.

Durch gezielte Maßnahmen soll auch das Bewusstsein für Geschlechterbenachteiligung geschärft werden, sowohl in der Gesellschaft als auch in den Institutionen und in der öffentlichen Verwaltung von Baden-Württemberg.

2. Handlungsfelder und Einzelmaßnahmen

Zur Verwirklichung der oben genannten Leitziele setzt die Gleichstellungsstrategie insbesondere in den folgenden Handlungsfeldern mit entsprechenden laufenden und neuen Maßnahmen (teilweise ressortübergreifend, teilweise in dezentraler Verantwortung einzelner Ressorts) an:

1. Teilhabe und Mitbestimmung
2. Bildung und Berufswahl

3. Kultur und Wissenschaft
4. Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit
5. Frauenfeindlichkeit, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit
6. Gesundheit

Die Umsetzung sämtlicher Maßnahmen erfolgt im Rahmen der jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen.

2.1. Teilhabe und Mitbestimmung

Alle Menschen müssen gleiche Beteiligungsmöglichkeiten in allen gesellschaftlichen Feldern haben und zwar nicht nur im formalen Sinne. Entscheidend ist, die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe so zu setzen, dass der Zugang zur Verwirklichung der Teilhabe auch real gegeben ist. Hierfür muss Gleichstellungspolitik strukturelle Hürden beseitigen und auf den Abbau von Geschlechterstereotypen hinwirken. Eine gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen bedeutet beispielsweise auch, dass Frauen auf allen Ebenen der Politik paritätisch vertreten sein sollten, damit sie ihre Interessen formulieren und durchsetzen können. Politische Entscheidungen und ihre Umsetzung in der Verwaltung müssen so vonstattengehen, dass die Perspektiven von Frauen und Männern dabei gleichermaßen berücksichtigt werden.

Der [Analysebericht](#) (S. 35) zeigt, dass Frauen in Baden-Württemberg in politischen Ämtern nach wie vor unterrepräsentiert sind. Mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen sowie der Änderung rechtlicher Rahmenbedingungen arbeitet die Landesregierung bereits an einer Verbesserung der Repräsentation.

Ein wesentlicher Bereich gesellschaftlicher Teilhabe ist das Ehrenamt, dem in Baden-Württemberg seit jeher große Bedeutung zukommt. Die Landesregierung hat diesen wichtigen Bereich gesellschaftlichen Lebens daher fest im Blick. Auch hier zeigt der [Analysebericht](#) (S. 40) noch Handlungsbedarf in gleichstellungspolitischer Hinsicht auf.

Hierbei handelt es immer in dem Bewusstsein, dass es „die Frauen“ und „die Männer“ nicht gibt. Vielmehr sind bei allen Initiativen und Bemühungen auch immer spezifische Gruppen und ihre besonderen Bedarfslagen zu berücksichtigen. So zeigt der [Analysebericht](#) (S. 100), dass es Teilhabedefizite insbesondere bei Frauen mit Migrationsgeschichte, von Armut betroffenen und älteren Frauen sowie bei Frauen mit Behinderungen gibt. All diese Faktoren erhöhen laut [Gesellschaftsreport BW](#) auch die Anfälligkeit für Einsamkeit, deren Wechselwirkung mit mangelndem Vertrauen in staatliche Institutionen, andere Menschen und Gesellschaft allgemein in der Forschung zunehmend problematisiert wird. Auch die Situation von Alleinerziehenden ist häufig prekär. Sie weisen eine starke Armutsgefährdung auf, auch wenn [Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung](#) (DIW) auf der Grundlage von Daten des Sozio-oekonomischen Panels von 2022 hier eine Trendwende erhoffen lassen.

In vielen der bereits bestehenden oder neu entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen der Landesregierung sind diese spezifischen Lebensumstände integrativ mitgedacht, damit mit ihrer Hilfe die Bedarfe konkreter Zielgruppen adressiert werden können.

Dies gilt auch für Infrastrukturmaßnahmen, bspw. wenn es um bezahlbaren Wohnraum oder einen barrierearmen und sicheren Zugang zum ÖPNV geht. Denn gesellschaftliches Wohlergehen und Zusammenleben braucht eine gut entwickelte Infrastruktur, wie auch der [Analysebericht](#) (S. 97) festhält.

Die gleichberechtigte Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an politischen Prozessen ist der Nährboden einer starken Demokratie. Im Kontext von Arbeit befördert eine geschlechtergerechte Repräsentation in Entscheidungspositionen die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft des Landes. In Zeiten einer allumfassenden Digitalisierung werden geschlechtergerechte Teilhabe und Mitbestimmung dabei selbstverständlich sowohl im analogen als auch im digitalen Raum gesichert sowie Chancen und Risiken Künstlicher Intelligenz in den Blick genommen.

Im Handlungsfeld „Teilhabe und Mitbestimmung“ konzentriert sich die Gleichstellungsstrategie der Landesregierung im Kontext der vier Leitziele auf die folgenden fünf Bereiche:

- Politisches Engagement und Repräsentation in Entscheidungspositionen
- Teilhabe und Mitgestaltung gesellschaftlicher Entwicklung
- Ehrenamt, Wertschätzung und Anerkennung
- Teilhabe von Zielgruppen mit spezifischen Bedarfen
- Infrastruktur und Mobilität

2.1.1. Politisches Engagement und Repräsentation in Entscheidungspositionen

Wenn Frauen als Bevölkerungsgruppe nicht angemessen politisch und in anderen Entscheidungspositionen repräsentiert sind, besteht die Gefahr, dass ihre Lebensrealitäten in Entscheidungsprozessen nicht ausreichend berücksichtigt werden. In der Folge bilden sich Rahmenbedingungen dann schlimmstenfalls so, dass sie für Frauen und ihre Lebensrealitäten weniger zugänglich, alltagstauglich oder von Interesse sind.

Gerade für den Bereich der politischen Teilhabe zeigt sich jedoch, dass das Land hier von einer gleichberechtigten Repräsentanz weit entfernt ist. Frauen stellen in Baden-Württemberg mit einem Anteil von 31,8% (Stand 1. Juni 2025) deutlich weniger als die Hälfte der Landtagsabgeordneten. Die Änderung des Landtagswahlrechts hin zum Zwei-Stimmen-Wahlrecht mit Einführung von Landeslisten ist ein wichtiger Schritt zur Erhöhung der politischen Teilhabe von Frauen im Landtag von Baden-Württemberg. Das neue Landtagswahlrecht kommt erstmals 2026 zum Einsatz.

Neben Bundes- und Landesparlamenten kommt den Kommunen eine besondere Bedeutung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele zu. In kommunalen Vertretungen und durch die Arbeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wird politische Teilhabe konkret erfahrbar und unmittelbar gestaltet. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind diejenigen, die Gleichstellungsmaßnahmen – und damit eine Verbesserung der Teilhabeoptionen – passgenau an der Lebenswirklichkeit der Menschen ausrichten können. Dem [Gleichstellungsatlas](#) ist zu entnehmen, dass in Baden-Württemberg im Jahr 2023 auf 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner 0,5 hauptamtliche kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kommen, bundesweit liegt der Wert bei 0,9. Im Jahr 2021 waren es landesweit noch 0,4, so dass hier eine, wenn auch minimale, Verbesserung in den vergangenen Jahren festzustellen ist. Um die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Arbeit zu stärken, wurde 2016 das Chancengleichheitsgesetz umfassend novelliert.

Auch ein Blick auf die kommunalen Vertretungen zeigt: Frauen sind hier ebenfalls unterrepräsentiert. 2024 lag der Frauenanteil an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen laut [Gleichstellungsatlas](#) bei 24,5 % mit leicht rückläufiger Tendenz (2019: 24,9%). Oberbürgermeisterinnen gibt es in lediglich sieben der 105 baden-württembergischen Großen Kreisstädte und Stadtkreise (Stand Juni 2025).

Die Landesregierung setzt sich daher für Maßnahmen ein, die eine wesentliche Verbesserung der Vereinbarkeit des kommunalen Ehrenamts mit familiären und beruflichen Verpflichtungen ermöglichen und maßgeblich zur zeitlichen Entlastung von kommunalpolitisch Engagierten beitragen können.

Schaut man schließlich auf die Landesverwaltung selbst, zeigt sich: Immer häufiger gibt es auf der Führungsebene in Ministerien ein geschlechterparitätes Besetzungsverhältnis. Gemessen am Frauenanteil in den Einstiegsämtern der Laufbahnen kommen Frauen aber nach wie vor seltener in Führung als Männer. Denn Führungsleitbilder und Erwartungen an Führungskräfte legen häufig, implizit oder explizit, Vollzeitätigkeit zugrunde und sind darin nicht immer deckungsgleich mit den Bedarfen der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer. Denn Frauen – zunehmend aber auch Männer – mit familiären Verpflichtungen sind oftmals mit Problemen konfrontiert, Führung und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Ein wichtiges Instrument der Landesregierung in diesem Bereich ist das im Jahr 2016 verabschiedete Chancengleichheitsgesetz (ChancenG).

Das Gesetz verpflichtet den Arbeitgeber, also den öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sicherzustellen.

2.1.2. Teilhabe und Mitgestaltung gesellschaftlicher Entwicklung

Jenseits der politischen Mitgestaltung gibt es für die baden-württembergische Bevölkerung weitere Möglichkeiten zur Teilhabe und Mitgestaltung gesellschaftlicher Entwicklungen.

Auch im Bereich Kultur und Wissenschaft hat sich bereits einiges für mehr Diversität getan. Kunst und Wissenschaft sind darauf angewiesen, Inspiration aus der ganzen Breite der gesellschaftlichen Vielfalt und aus der Veränderung zu gewinnen, damit sie sich weiterentwickeln können und innovativ bleiben. Diese Innovationsfähigkeit will die Landesregierung mit ihrer Gleichstellungsstrategie unterstützen und stärken. So wurde bspw. ein Diversity Audit-Verfahren entwickelt, das nun erprobt wird, um Vielfalt in Kultureinrichtungen zu fördern.

Als entscheidende Voraussetzung für Teilhabe muss insbesondere die Digitalisierung geschlechtergerecht gestaltet werden. Dazu zählt auch das neue und rasch voranschreitende Feld der Künstlichen Intelligenz. In diesem Bereich ist der sogenannte Gender Data Gap, also die Unterrepräsentation oder das Fehlen von geschlechtsspezifischen Daten, insbesondere mit Blick auf Baden-Württemberg, bislang noch kaum erforscht. Mit einem Gesellschaftsreport zum Gender Data Gap im Bereich Künstliche Intelligenz soll daher eine wissenschaftliche Analyse vorgelegt werden, die aufzeigen soll, inwiefern verzerrte Datensätze von KI und Geschlechterstereotype zusammenhängen. Daraus können Empfehlungen abgeleitet werden. Außerdem ist mit Blick auf digitale Gerechtigkeit auf ein jüngst begonnenes Forschungsprojekt des Karlsruher Institut für Technologie (KIT) zu verweisen, das für den Gender Data Gap beim Einsatz von KI-Systemen sensibilisiert und u.a. darauf abzielt, einen digitalen Trainings-Hub zur Verfügung zu stellen, über den Bürgerinnen und Bürger algorithmische Verzerrungen durch Sichtbarmachung spielerisch selbst erleben und Interventionsstrategien kennenlernen.

2.1.3. Ehrenamt, Wertschätzung und Anerkennung

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und deren Wandel wirken sich auf das Engagement sowie auf dessen Ausgestaltung aus. Unter anderem sind hier auch gesellschaftliche Veränderungen in Richtung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu nennen. So steigt beispielsweise der Anteil an Frauen in den Einsatzabteilungen der Freiwilligen Feuerwehren stetig; bei den Jugendfeuerwehren sind im Jahr 2024 inzwischen rund 22 Prozent der Mitglieder Mädchen. Allerdings kann aus verschiedenen Befunden geschlussfolgert werden, dass bestimmte Unterschiede zwischen Männern und Frauen nach wie vor bestehen. Nach diesen Befunden sind Frauen in formellen Organisationen des Ehrenamts und

Leitungspositionen weniger präsent, aktiver sind sie hingegen in weniger sichtbaren und informellen Bereichen.

Die Landesregierung weiß um die Bedeutung des Ehrenamts, gerade in Baden-Württemberg mit seinem insgesamt stark verbreiteten bürgerschaftlichen Engagement. Sie will daher das Ehrenamt stärken und den Zugang dazu unabhängig vom Geschlecht sicherstellen. Wichtige Vehikel dafür sind Würdigung, Ehrung und Wertschätzung. Die derzeitige Auszeichnungs- und Ehrungsquote von Frauen entspricht allerdings nicht ihrem tatsächlichen Anteil am ehrenamtlichen Engagement im Land.

2.1.4. Teilhabe von Zielgruppen mit spezifischen Bedarfen

„Die“ Frauen sind keine homogene Gruppe, sondern Bürgerinnen mit vielfältigen und ganz unterschiedlichen Lebensweisen, Hintergründen und Bedarfen. Die Landesregierung weiß darum und adressiert diese Vielfalt daher mit ihrer Gleichstellungspolitik. Ziel ist die Verbesserung der Teilhabe spezifischer Zielgruppen.

Eine dieser Gruppen sind von Armut betroffene Frauen. Denn Armut stellt einen bedeutsamen Einschnitt in die Verwirklichungschancen und Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen dar und schränkt die politische Repräsentation ihrer Interessen ein. Die Armutsgefährdungsquote von Frauen in Baden-Württemberg ist dabei in allen Altersgruppen über 18 Jahren höher als die der Männer. Besonders hoch ist die Armutsgefährdungsquote bei hochaltrigen alleinlebenden Frauen, wie der [Analysebericht](#) (S. 100) zeigt. Aber auch Alleinerziehende – so ebenfalls im Bericht nachzulesen – sind überdurchschnittlich von Armut bedroht. Und dies, obwohl Frauen, die nach wie vor den deutlich überwiegenden Anteil der Alleinerziehenden stellen, in dieser Situation häufiger und umfangreicher erwerbstätig sind als Mütter in Paarfamilien, da sie in der Regel auf eine eigene Erwerbstätigkeit angewiesen sind.

Frauen mit Behinderungen sind eine weitere Gruppe, deren verbesserter Teilhabechancen sich die Landesregierung mit ihrer Gleichstellungsstrategie annehmen will. Hierfür sind vor allem Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, sich in Politik und Selbstvertretungsorganisationen einzubringen, in den Blick zu nehmen und zu verbessern. Das Empowerment von Menschen mit Behinderungen ist ausdrückliches Anliegen der Landesregierung, auch – und im intersektionalen Sinne gerade – im Rahmen der Gleichstellungsstrategie. So werden die Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung, sich niedrigschwellig in Politik und Selbstvertretungsorganisationen einzubringen, verbessert.

Frauen mit Migrationsgeschichte rückt die Landesregierung ebenfalls in den Fokus. Frauen mit Migrationsgeschichte stehen etwa vor spezifischen Herausforderungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, der – neben sprachlichen Anforderungen – durch verschiedene weitere Faktoren erschwert werden kann, bspw. durch Diskriminierung, die fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse, fehlende Netzwerke oder stereotype Rollenvorstellungen.

Daher unterstützt das Land Baden-Württemberg in vielfältiger Weise – von der Teilnahme an Sprachkursen bis zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen – Maßnahmen, die die Teilhabe von Frauen mit Migrationsgeschichte an der Gesellschaft und am Erwerbsleben fördern. Gleichzeitig fordert es ein, dass die daraus resultierenden Möglichkeiten auch genutzt werden.

2.1.5. Infrastruktur und Mobilität

Teilhabe und Mitbestimmung, sei es in Politik, Kunst oder in anderen gesellschaftlichen Bereichen, gründen auf einer gut ausgebauten Infrastruktur, die allen Menschen Zugang ermöglicht – unabhängig vom Geschlecht.

Die Landesregierung legt Wert darauf, kompakte Siedlungsstrukturen zu fördern. Damit leistet sie einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Es geht dabei darum, die Erreichbarkeit der zentralen Funktionen und Infrastruktureinrichtungen zu optimieren und den notwendigen Zeitaufwand dafür so gering wie möglich zu halten. Der [Analysebericht](#) (S. 97) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich die Mobilitätsmuster von Frauen und Männern unterscheiden. Während Frauen Wegeketten zurücklegen, deren Stationen häufig mit der Care-Arbeit in Verbindung stehen, die nach wie vor häufig von ihnen übernommen wird, legen Männer weitere Strecken zurück, die hauptsächlich im Erwerbsarbeitskontext stehen.² Sie nutzen dafür häufig das Auto. Frauen wiederum sind häufig zu Fuß und nicht alleine unterwegs, sondern z. B. in Gesellschaft ihrer kleinen Kinder oder zu pflegender Angehöriger. Sie haben damit erhöhte Ansprüche an Barrierefreiheit. Solche Erkenntnisse zum geschlechtsspezifischen Mobilitätsverhalten fließen auch in die Verkehrsstrategien des Landes (ÖPNV-Strategie, Radstrategie und Fußverkehrsstrategie) ein. So wurde eine Studie zu geschlechtsspezifischer Mobilität durchgeführt, um Probleme zu identifizieren und entsprechende Lösungen zu entwickeln.

Die Digitalisierung ermöglicht neue Arbeitsmodelle, erfordert aber auch eine leistungsstarke Infrastruktur. Auch im digitalen Raum ist eine gute Infrastruktur die Voraussetzung von Teilhabe und Mitgestaltung. Weil Frauen z.B. in größerem Umfang als Männer Care-Arbeit in der Familie übernehmen, sind für sie Homeoffice und mobiles Arbeiten häufig eine gute Möglichkeit, um am Berufsleben teilnehmen zu können und Vereinbarkeit lebbar zu machen. Eine flächendeckende Versorgung mit schnellem Internet ist für das Ermöglichen mobilen Arbeitens oder für die Einrichtung von Telearbeitsplätzen besonders wichtig. Weil die digitale Infrastruktur allerdings nicht überall gleich gut ausgebaut ist, fördert das Land dort, wo der privatwirtschaftliche Ausbau nicht stattfindet, den Breitbandausbau mit dem Ziel einer möglichst flächendeckenden Versorgung.

Die Landesregierung unterstützt des Weiteren die Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg auf dem Weg zu mehr bezahlbarem und sozial gemischtem Wohnraum, um mehr Teilhabe insbesondere für von Armut betroffene Menschen zu ermöglichen. Innovatives Planen und Bauen stehen dabei im Fokus der Landesförderung. Baden-Württemberg hat sich der Leipzig-Charta „Gerechte, grüne und produktive Stadt“ verpflichtet.

2.1.6. Einzelmaßnahmen zum Handlungsfeld „Teilhabe und Mitbestimmung“

Es folgt eine tabellarische Aufzählung der Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Teilhabe und Mitbestimmung“:

Politisches Engagement und Repräsentation in Entscheidungspositionen			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Schaffung eines Bewusstseins für Chancengleichheit und das Chancengleichheitsgesetz im öffentlichen Dienst	Einsetzen eines E-Learning Moduls zum Chancengleichheitsgesetz und Gleichstellung im Allgemeinen für Beschäftigte mit	SM	

² Z. B. FaFo BW, „Gleichstellung in der Mobilität – Daten und Handlungsfelder zu Mobilitätsbedürfnissen und Sicherheit“ (2025).

	Führungs- und Personalverantwortung aus dem gesamten öffentlichen Dienst		
Stärkung der Stellung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfCen) im gesamten Ressortbereich	Erstellung eines Merkblatts für die Zusammenarbeit der Behördenleitungen mit den BfCen (Übersicht über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen) Sensibilisierung der Dienststellenleitungen im Rahmen von Amtsleitungstagen.	FM	BfCen und Behördenleitungen im nachgeordneten Bereich des Finanzministeriums, Personalreferate des Finanzministeriums und der Behörden im nachgeordneten Bereich
Verbesserung der Vereinbarkeit des kommunalen Ehrenamts (z.B. als Gemeinderätin oder Gemeinderat) mit familiären und beruflichen Verpflichtungen	Mit dem Gesetz zur Änderung kommunalrechtlicher und weiterer Vorschriften vom 22. Juli 2025 (Gesetzblatt Nr. 71) wurde u. a. eine dauerhafte Möglichkeit geschaffen, dass ehrenamtliche Ratsmitglieder an den Sitzungen kommunaler Gremien digital teilnehmen können. Jeder Gemeinde und jedem Landkreis ist es aber selbst überlassen, im Wege eines Gremienbeschlusses darüber zu entscheiden, ob diese Möglichkeit im Rahmen einer Änderung der Hauptsatzung überhaupt geschaffen werden soll oder nicht.	IM	
Neue Maßnahme			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Stärkung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des ChancenG	Verstetigung der Vernetzungsstelle für kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit der Ministerien	SM	Kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit der Ministerien
Stärkung der kommunalen Gleichstellungsarbeit im Rahmen des ChancenG	Prüfung, ob eine höhere finanzielle Förderung und feste Stellenanteile für kommunale Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel möglich sind.	SM	Kommunale Gleichstellungsbeauftragte
Voranbringen der beruflichen Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg; Verbesserung der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern an Positionen; Schaffung von Rahmenbedingungen für eine gelingende partnerschaftliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit für Frauen und Männer	Prüfung der Novellierung des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG)	SM	Alle Ressorts, Landesverbände u.a.

Teilhabe und Mitgestaltung gesellschaftlicher Entwicklung			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Abbilden der gesellschaftlichen Vielfalt im Entscheidungsprozess des Landesentwicklungsplans (LEP)	Berücksichtigung der gesellschaftlichen Vielfalt bei der Auswahl der zufällig angesprochenen Bürgerinnen und Bürger; Evaluation und ggf. Nachjustierung.	MLW	StM; Servicestelle Dialogische Bürgerbeteiligung BW
	Digitales Beteiligungsportal zum LEP-Prozess	MLW	
Sicherstellung von Teilhabe bei der kontinuierliche Raumbewachung	Kontinuierliche Raumbewachung und Aufbereitung von Daten (u.a. nach soziodemografischen Gesichtspunkten) soll weiter ausgebaut werden	MLW	
Förderung der kulturellen Teilhabe für alle Lebensalter	Das 2021 gegründete Zentrum für Kulturelle Teilhabe Baden-Württemberg unterstützt Kultureinrichtungen und Kulturakteure dabei, sich für die gesamte Gesellschaft zu öffnen. Dies geschieht diversitätsorientiert durch Förderungen, Vernetzung, Beratung und Wissenstransfer (Geschlechtergerechtigkeit ist ein Diversitätsaspekt von sieben).	MWK	Zentrum für Kulturelle Teilhabe
Zertifizierungsverfahren für die strukturelle und strategische Verankerung von Diversitätsmanagementaufgaben in den Kultureinrichtungen	Erprobung und Ausrollen eines Diversity Audits Kunst und Kultur nach dem Vorbild des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft e.V.	MWK	Entwickelt mit dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., zwei Kultureinrichtungen und einem beratenden Kreis an Expertinnen und Experten.
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Sensibilisierung für Gender Data Gap beim Einsatz von KI-Systemen; Interventionsstrategien bei Diskriminierung durch KI-Systeme und digitaler Gewalt am Arbeitsplatz	Förderung eines Forschungsprojekts des KIT, das strukturelle Diskriminierung durch Künstliche Intelligenz sowie digitale Gewalt im Arbeitsumfeld systematisch untersucht, die Mechanismen am Arbeitsplatz sichtbar macht und praxistaugliche Schutz- und Interventionsstrategien entwickelt. Sensibilisierung der Bevölkerung durch digitalen Hub.	SM	Karlsruher Institut für Technologie (KIT)

Informationen und Daten zu Gender Data Gap im Bereich Künstliche Intelligenz in Baden-Württemberg; Sensibilisierung für Gender Data Gap; Entwicklung von Empfehlungen	Gesellschaftsreport zum Gender Data Gap im Bereich KI in Baden-Württemberg	SM	FaFo
Verbesserung der Datengrundlage für geschlechtergerechte Teilhabe sowie der Überprüfbarkeit der Auswirkungen von Entscheidungen und Maßnahmen der Landesregierung auf Frauen und Männer	Zielvereinbarung/interne Richtlinien zur Erhebung und Auswertung geschlechtsspezifischer Daten in eigenen und beauftragten Analysen, Evaluationen und Studien der Landesverwaltung	SM	Statistisches Landesamt, Institute

Ehrenamt, Wertschätzung und Anerkennung

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Stärkung des ehrenamtlichen Engagements	Fortführung und Ausweitung der Ehrenamtskarte	SM	Kommunen
Erhöhung der Ehrungsquote von Frauen	Sukzessive Anpassung der Ehrungspraxis; Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung der für Ehrungsverfahren relevanten Stellen	StM	Alle an Ehrungsverfahren beteiligten Ressorts und Regierungspräsidien; Zivilgesellschaftliche Organisationen
Fortführung des Förderprogramms „Gemeinsam engagiert in BW“ VI, damit Unterstützung von Projekten, die das Bürgerschaftliche Engagement und das Ehrenamt in Baden-Württemberg fördern.	Förderprogramm „Gemeinsam engagiert in BW IV“	SM	

Teilhabe von Zielgruppen mit spezifischen Bedarfen

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Stärkung der politischen Teilhabe Armutsgefährdeter	Dritter Bericht zur gesellschaftlichen Teilhabe (in Vorbereitung) mit Fokus auf Armutsgefährdung, politische Teilhabe und Demokratie in Verbindung mit Förderung in geeigneter Weise.	SM	Mitglieder der Landesbeirats für Armutsbekämpfung und Prävention
Förderung der Partizipation von Mädchen* und jungen Frauen* in der Gesellschaft und der Politik, insbesondere solcher, die einen erschwerten Zugang durch (Mehrfach-) Marginalisierung haben	Erstellung von Handlungsempfehlungen, um für marginalisierte Zielgruppen zu sensibilisieren und Anregungen für die Praxis zu geben, wie Niedrigschwelligkeit bei den Zugängen erreicht werden kann	SM	LAG - Mädchen*arbeit BW,

Entlastung von Alleinerziehenden auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen	Institutionelle Förderung der online Beratung des Verbands alleinerziehender Mütter und Väter in Baden-Württemberg (VAMV)	SM	Verband alleinerziehender Mütter und Väter in Baden-Württemberg
Stärkung der Teilhabe von Alleinerziehenden	Initiierung konkreter bedarfsorientierter Angebote für Alleinerziehende innerhalb des Landesprogramms STÄRKE. Darunter können z.B. Offene Treffs, Kurse oder Familienbildungsfreizeiten fallen.	SM	
Stärkung der Teilhabe von armutsgefährdeten Menschen	Förderaufruf „Impulse Teilhabeförderung 2024 – Fokus Einsamkeit und soziale Isolation – von erwachsenen Menschen mit Armutserfahrung“: gefördert werden 24 Projekte (2024-2026). Durch die Förderung von Projekten sollen erwachsene Menschen mit Armutserfahrung oder Armutsgefährdung unterstützt werden.	SM	
Stärkere Beteiligung von Frauen, vor allem mit Kindern, an Sprachkursen	Steigerung des Angebots an Angeboten der Sprachförderung und der begleitenden Kinderbetreuung	SM	Stadt- und Landkreise, kommunale Integrationsbeauftragte, Sprachkursträger
Anerkennung vorhandener Qualifikationen	Förderung von vier Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowie der Fachstelle Flüchtlinge und Kofinanzierung von Beratungsprojekten des Förderprogramms IQ. Unter anderem um die Reichweite der Beratung für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte zu steigern, soll die Beratungsstruktur ausgebaut werden.	SM	Träger der Beratungszentren
Empowerment von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte	Förderung von Projekten zum Empowerment von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte	SM	Kommunen und freie Träger
Mehr Inklusion in der Kulturarbeit	Förderung von sieben und ab 2025 neun Kultureinrichtungen für mehr Inklusion in der Kulturarbeit mit der Intention, ein Inklusions-Netzwerk aufzubauen	MWK	Zentrum für Kulturelle Teilhabe, Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Baden-Württemberg e.V.
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Verbesserung der Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, sich in Politik und Selbstvertretungsorganisationen einzubringen	Prüfung, ob im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel die Entwicklung eines neuen, niedrigschwelligen Förderprogramms, mit welchem unterschiedliche Einzelmaßnahmen im Bereich der gesellschaftlichen Teilhabe und des Empowerments von Menschen mit	SM	

	Behinderungen unterstützt werden können, möglich ist.		
--	---	--	--

Infrastruktur und Mobilität			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Schaffung kompakter Siedlungsstrukturen durch die Mobilisierung von Innenentwicklungspotenzialen	Förderung von Konzepten und Aktivitäten zur Mobilisierung von Innenentwicklungspotenzialen bzw. zur Aufwertung von Quartieren durch das Förderprogramm „Flächen gewinnen durch Innenentwicklung“	MLW	MLR, Kommunale Landesverbände, Architektenkammer, Landesnaturschutzverband
Unterstützung und Förderung der Städte und Gemeinden in Baden-Württemberg auf dem Weg zu mehr bezahlbarem und sozial gemischtem Wohnraum und innovativem Planen und Bauen	Unterstützung der Kommunen mit Förderleistungen	MLW	Landsiedlung Baden-Württemberg GmbH
Schaffung eines verbesserten ÖPNV-Angebotes, auf den sich alle Menschen in gleicher Weise verlassen können (Mobilitätsgarantie, Pünktlichkeit, Anschlusssicherung, Barrierefreiheit, Verbesserung der Aufenthaltsqualität in Fahrzeugen und an Stationen/Haltestellen u.a.)	Konsequente Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Umsetzung der in der ÖPNV-Strategie enthaltenen Maßnahmen	VM	Vielfältig, v.a. lokale Aufgabenträger/Kommunen, Verkehrsunternehmen, Verbünde
Weitere Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Konzeption des Radverkehrs	Insbesondere (rechtlich nicht verpflichtende) Berücksichtigung von Wegekettenuntersuchungen.	VM	Vielfältig, u. a. Regierungspräsidien, Stadt- und Landkreise, Städte und Gemeinden, Arbeitsgemeinschaft Fahrrad- und Fußverkehrsfreundlicher Kommunen in Baden-Württemberg e.V. (AGFK-BW), Nahverkehrsgesellschaft Baden-Württemberg mbH (NVBW), Fahrradwirtschaft, weitere lokale Akteurinnen und Akteure
Verbesserung der digitalen Infrastruktur insbesondere auch für mobiles Arbeiten und Homeoffice	Weitere Förderung des Ausbaus von Mobilfunk und Glasfaser im Land.	IM	Bund

Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Identifikation von problematischen und/oder schwerwiegenden Geschlechterunterschieden in Bezug auf Bedürfnisse und Verhalten bei der Mobilität, um die größten Handlungsfelder im Verkehrssektor greifbar zu machen und passende Folgemaßnahmen zu definieren	Auswertung einer beauftragten Studie zu geschlechterspezifischen Mobilitätsunterschieden und -bedürfnissen	VM	Familienforschungsstelle

2.2. Bildung und Berufswahl

Bildung ist für eine selbstbestimmte Lebensführung unverzichtbar und prägt Zugänge und Verwirklichungschancen in der Erwerbsarbeit, aber auch bei der politischen und gesellschaftlichen Teilhabe. Sie kann damit entscheidend zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Damit Bildung in diesem Sinne wirkmächtig werden kann, müssen Entscheidungen im Bildungsverlauf jedoch frei getroffen werden können.

Dabei endet Bildung nicht mit dem Schulabschluss – im Sinne des lebenslangen Lernens ist Bildung vielmehr ein Thema des gesamten Lebensverlaufs, von der frühkindlichen Bildung bis hin zu Berufswahl, Studium und Weiterbildung. Eine gleichstellungspolitische Perspektive zielt auf den Abbau von Hürden und entwickelt weitere Ideen für ein Bildungssystem, das einen Rahmen unabhängig von Geschlecht und Geschlechterstereotypen in allen Phasen des Lebensverlaufs setzt.

Bildungsgerechtigkeit wird als essentiell für den gesellschaftlichen Zusammenhalt erachtet. Ein gleicher Zugang für alle zu Lernen und Bildung, unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Alter, sichert zudem vielfältige Perspektiven, die Bildungsprozesse und -konzepte selbst zu Innovation zwingen und damit zukunftsfähig machen. Letztlich ist eine hochwertige, für alle zugängliche Bildung auch der Grundstein für eine prosperierende Wirtschaft. Gerade in Zeiten der Digitalisierung, die beständig neue Kenntnis- und Kompetenzerfordernisse hervorbringt, ist es von Bedeutung, dass alle, auch im Bereich der Bildung, bei diesen Entwicklungen mitgenommen werden und die gleichen Chancen haben.

Die Maßnahmen der Landesregierung im Rahmen der Gleichstellungsstrategie umfassen vor dem Hintergrund der vier Leitziele daher die folgenden bildungsbezogenen Felder:

- Schule und frühe Bildung
- Berufswahl und die berufliche Ausbildung
- Weiterbildung und lebenslanges Lernen

2.2.1. Schule und frühe Bildung

Bezüglich des Bildungsniveaus, Zugangs und allgemeiner Beteiligung an Bildung unterscheiden sich heute insbesondere die jüngeren Generationen kaum noch nach Geschlecht. In Baden-Württemberg zeigen sich bei den unter 45-Jährigen im Bildungsniveau kaum noch geschlechtsspezifische Unterschiede: Ein gutes Drittel der Frauen und Männer verfügen über ein hohes Bildungsniveau (z.B. Meisterausbildung, Techniker Ausbildung, Abschluss an Ausbildungsstätte/Schule für Erzieher, Dualer Hochschulabschluss, Abschluss an Verwaltungsfachhochschulen, Masterabschluss oder Promotion).

Mittlerweile sind Bildungschancen und -erfolge im Schulsystem also weniger vom Geschlecht als der sozialen Herkunft der Schülerinnen und Schüler geprägt. Dies spiegelt sich auch in entsprechenden Aktivitäten der Landesregierung wider, welche die Begleitung und Unterstützung bildungsbenachteiligter Schülerinnen und Schüler fördern.

Der [Analysebericht](#) (S. 50) arbeitet heraus, dass Mädchen und Jungen teilweise unterschiedlichen Lerngelegenheiten und geschlechtsspezifischen Stereotypen gegenüberstehen, die sich in unterschiedlichen Zuschreibungen bzgl. Fähigkeiten, Talenten und Vorlieben äußern. Wenn Mädchen etwa erleben, in Mathe (qua Geschlecht) nicht gut sein zu müssen, und Jungen, umgekehrt, kaum zugetraut wird, dass sie ihre sozialen Kompetenzen mit Blick auf die Gemeinschaft einbringen, kann dies dazu führen, dass sich derartige Zuschreibungen verfestigen. So können sich unbewusst geschlechtsbezogene

Fremd- zu Selbstbildern entwickeln: Mädchen und Jungen können in Folge dessen unterschiedliche fachliche Präferenzen, Kompetenzen und Lerngewohnheiten ausbilden, die Auswirkungen auf den Verlauf der Schulbildung und auf Bildungs- als auch Berufsentscheidungen haben können. Beispielsweise zeigen Mädchen häufig bessere Leistungen im Bereich Lesen und Jungen hingegen in Mathematik, wie unter anderem die [PISA-Studie](#) zeigt.

Eine wichtige Maßnahme, um diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken, ist die geschlechtergerechte Gestaltung von Lernsettings und eine geschlechtersensible Pädagogik, die auch eine Sensibilität für geschlechtliche Vielfalt mit einbezieht. Hierfür fördert die Landesregierung Baden-Württemberg beispielsweise Maßnahmen, die an der Qualifizierung von Fachkräften ansetzen.

2.2.2. Berufswahl und die berufliche Ausbildung

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten manifestieren sich auch im weiteren Bildungsverlauf und wirken vor allem am Übergang von der Schule in Ausbildungsberufe und in das Studium. Es sind insbesondere geschlechtsspezifische Fähigkeitszuschreibungen bzw. Defizitzuschreibungen im Technikbereich, die sich bereits in der Kindheit und im Schulalter entfalten. Diese verankern sich dann im Selbstbild von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern und beeinflussen somit das Berufswahlverhalten.

Es lässt sich feststellen, dass junge Frauen nach wie vor vorrangig kaufmännische und Dienstleistungsberufe wählen und gewerblich-technische Berufe weniger in Betracht ziehen. Die geschlechtsspezifische Verteilung in den Berufsfeldern der nicht-akademischen Gesundheitsberufe sowie in den Erziehungsberufen zeigt, dass junge Frauen insbesondere in diesen ihre Ausbildungen absolvieren. Ein ähnlich ungleiches Geschlechterverhältnis lässt sich bei MINT-Ausbildungsberufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) beobachten. Der Frauenanteil in den dualen MINT-Ausbildungsberufen stagniert seit Jahren bei insgesamt ca. 11 %. Auch die Studienwahl erfolgt nach wie vor häufig auf geschlechterstereotyp vorgezeichneten Wegen. Der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen im MINT-Bereich betrug im Jahr 2023 in Baden-Württemberg 18 %.

Dieses Studien- und Berufswahlverhalten weist darauf hin, wie viel Einfluss an das Geschlecht geknüpfte Stereotype und Rollenvorstellungen nach wie vor haben können. Die Berufsorientierung von jungen Frauen und Männern hat sich, darauf weist der [Analysebericht](#) (S. 51) hin, eher stereotyp-weiblich und stereotyp-männlich verfestigt.

Der Übergang von der Schule in den Beruf ist daher eine zentrale Schnittstelle, an der sich die Repräsentation von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsfeldern und somit auch Verwirklichungschancen in der Erwerbsarbeit und Einkommensunterschiede von Frauen und Männern entscheiden (siehe 2.4). Folglich nimmt die Landesregierung zum einen Maßnahmen auf Ebene der schulischen Bildung in den Fokus, die den Kompetenzausbau in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik adressieren und eine stereotypfreie Berufs- und Studienwahl fördern. Innovative Formate wie die Girls Digital Camps wurden auf alle zwölf Wirtschaftsregionen in Baden-Württemberg ausgerollt (2018 – 2024) und haben zum Ziel, Schülerinnen der Klassenstufen fünf bis acht einen niedrigschwelligen, zielgruppengerechten Zugang zu IT und digitalen Anwendungen zu ermöglichen.

Zum anderen setzt sich die Landesregierung für Programme und Initiativen zur Berufsorientierung und zur geschlechtersensiblen Beratung von jungen Menschen am Übergang von Schule in Studium, Ausbildung und Beruf ein. Hier werden unter anderem die berufliche Sorgearbeit als klassisches Frauenfeld als auch Berufe im MINT-Bereich als klassische Männerdomäne adressiert. Mit der Landesinitiative und dem Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ verfolgt die Landesregierung zudem eine lebensphasenorientierte Gesamtstrategie um mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen.

2.2.3. Weiterbildung und lebenslanges Lernen

Weiterbildung und lebenslanges Lernen eröffnen neue Perspektiven, ermöglichen berufliche und persönliche Entwicklung und fördern die Teilhabe am gesellschaftlichen, technologischen und wirtschaftlichen Wandel – unabhängig von Alter, Geschlecht oder sozialer Herkunft. Gerade im Zuge des Strukturwandels und der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft ist der Zugang zu qualitativ hochwertiger Weiterbildung entscheidend.

Jedoch zeigt der [Analysebericht \(S. 58\)](#), dass die Geschlechterverhältnisse bezogen auf Weiterbildungen weiterhin von Ungleichheiten geprägt sind. Auch wenn zunächst eine hohe Weiterbildungsquote der Frauen im Vergleich zu der der Männer ins Auge fällt, zeigt ein zweiter Blick: Die höhere betriebliche Weiterbildungsquote von Frauen lässt sich vor allem dadurch erklären, dass diese häufiger in Berufsfeldern tätig sind, in denen es eine gesetzliche Verpflichtung zur Weiterbildung gibt, wie bspw. im Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsbereich. Außerdem nehmen Frauen häufiger an kürzeren und weniger rentablen Weiterbildungen teil, die im Vergleich zu denen der Männer nicht in verbesserten Aufstiegsmöglichkeiten und Bezahlungen münden. Zudem stellt eine Elternschaft und damit verbundene Sorgeverantwortung vor allem für Frauen häufig eine Teilnahmebarriere dar.

2.2.4. Einzelmaßnahmen Handlungsfeld „Bildung und Berufswahl“

Es folgt eine tabellarische Aufzählung der Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Bildung und Berufswahl“:

Schule und frühe Bildung			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Verringerung der Abhängigkeit des Bildungserfolgs von sozio-ökonomischem Hintergrund und Förderung gleicher Bildungschancen für Mädchen und Jungen.	Unterstützung und Begleitung bildungsbenachteiligter Schülerinnen und Schüler	KM	Teach First Deutschland gemeinnützige GmbH (Bildungsinitiative mit Sitz in Berlin, die zum Ziel hat, bildungsbenachteiligte Schülerinnen und Schüler u. a. in Baden-Württemberg aktiv zu unterstützen und zu begleiten.)
Stärkung geschlechtersensibler Pädagogik in der frühkindlichen Bildung und Abbau geschlechtsspezifischer Rollenbilder	Weiterentwickelter Orientierungsplan (WeOp): Im WeOp wird verstärkt auf Geschlechtersensibilität bezüglich der Vermittlung von Rollenbildern eingegangen. Kinder erfahren, dass in Unabhängigkeit des eigenen Geschlechts Ausbildungen und Berufe gewählt werden können.	KM	Akteure im frühkindlichen Bildungs- und Betreuungsbereich (Trägerverbände, Fachschulen für Sozialpädagogik u.a.) in der Umsetzung der Inhalte des WeOp.
Abbau von Geschlechterstereotypen und Verankerung von Genderthemen in der Fläche der baden-württembergischen Landschaft der Jugend(sozial-)arbeit	Weiterförderung der Genderqualifizierungsoffensive der LAG Mädchen*politik	SM	LAG - Mädchen*arbeit BW

Berufswahl und die berufliche Ausbildung			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Fortführung der Landesinitiative Frauen in MINT-Berufen in Baden-Württemberg zur dauerhaften Fachkräftesicherung im MINT-Bereich und zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Ausbildungsberufen und -Studiengängen, insbesondere auch in den Bereichen Technik, IT und digitale Anwendungen	Umsetzung eines Aktionsprogramms mit jährlich ca. 60 Fördermaßnahmen entlang einer lebensphasenorientierten Gesamtstrategie von der frühkindlichen Bildung bis in den Beruf. Weiterentwicklung der Online- und Social Media-Kampagne der Landesinitiative (Website, Facebook, Instagram und LinkedIn). Print- und Online-Veröffentlichung von Publikationen, wie z. B. die 2023 neu erschienene Broschüre „Weibliche MINT-Auszubildende gewinnen – eine Handreichung für Unternehmen“.	WM	KM, MWK, SM, MLR 78 Bündnispartnerinnen und Bündnispartner
Erhöhung der Anzahl männlicher Fachkräfte in Erziehungsberufen	Imagekampagne „Mehr bekommst Du nirgendwo“	KM	
Stärkung des naturwissenschaftlich-technischen Unterrichts an den Realschulen im Land für gleiche Lernchancen im MINT-Bereich	NANU?!-Wettbewerb: eine Initiative des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg zur Stärkung des naturwissenschaftlich-technischen Unterrichts an den Realschulen im Land	KM	Dieter Schwarz Stiftung Chemie Baden-Württemberg
Frühe Förderung von in Informatik begabten Mädchen (etwa Klasse 7 bis Klasse 10) und Erhöhung des Mädchenanteils beim Bundeswettbewerb Informatik	IT-Seminar für Mädchen auf Burg Liebenzell: Die Teilnahme am IT-Seminar für Mädchen ermöglicht die Auseinandersetzung mit der Informatik in einem geschützten Raum, legt Grundlagen für Networking und motiviert zur Teilnahme an zukünftigen Wettbewerbsrunden des Bundeswettbewerbs Informatik.	KM	Finanzielle Unterstützung: - bisher Vector-Stiftung - Hopp-Foundation - Porsche-Stiftung - Benjamin Mund IT Scope - Eigenmittel IFBL (Internationales Forum Burg Liebenzell e.V.)
Fachkräftesicherung im MINT-Bereich und Steigerung des Frauenanteils in MINT-Ausbildungsberufen und -Studiengängen insbesondere auch in den Bereichen Technik, IT und digitale Anwendungen	Förderung einer Support-Struktur für einen Übergangszeitraum bis Ende 2026 für die eigenständige Weiterführung der Girls Digital Camps nach Auslaufen des Transferprogrammes, umfassen den Weiterbetrieb und die Pflege der bestehenden Website https://gdc-bw.de die Sicherstellung der technischen Infrastruktur sowie individuelle	WM	

	Beratung und Fortbildung von Tutorinnen und Tutoren sowie Lehrkräften von Schulen und Partnern, die die Girls' Digital Camps an ihrer Schule/Einrichtung umsetzen		
Fachkräftesicherung im MINT-Bereich und Steigerung des Frauenanteils in MINT-Ausbildungsberufen und -Studiengängen insbesondere auch in den Bereichen Technik, IT und digitale Anwendungen	Mitwirkung bei der jährlichen „Women of Tech Conference Germany“ sowie einer Bewerbung der Veranstaltung auf allen Online- und Social Media-Kanälen von Landesinitiative und Wirtschaftsministerium	WM	
Fachkräftesicherung im MINT-Bereich und Steigerung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen insbesondere auch in den Bereichen Technik, IT und digitale Anwendungen	Durchführung der NERD Länd Kampagne zur Bewerbung der MINT-Studiengänge, um das hohe Ausbaupotential bei weiblichen Studieninteressierten besser auszuschöpfen.	MWK	Hochschulen, Unternehmen
Fachkräftesicherung im MINT-Bereich und Steigerung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen insbesondere auch in den Bereichen Technik, IT und digitale Anwendungen	Winter School meccanica femminile und Summer School informatica femminile: Die Hochschulwochen richten sich an Studentinnen aus den Ingenieurwissenschaften bzw. aus der Informatik und angrenzenden Studienbereichen sowie an Wissenschaftlerinnen und Frauen aus der Praxis. Mit ihrem jeweils jährlichen Angebot aus Fachkursen, Kursen zur Förderung von Kompetenzen für den persönlichen Karriereweg sowie einem nicht-fachlichen Rahmenprogramm dienen die Hochschulwochen der Weiterqualifizierung und Vernetzung der Teilnehmerinnen.	MWK	Netzwerk Frauen.Innovation.Technik (Netzwerk F.I.T; angesiedelt an der Hochschule Furtwangen)
Förderung einer geschlechtergerechten Beruflichen Orientierung	Maßnahmen zur Beruflichen Orientierung, die bewusst Geschlechterklischees aufbrechen und/oder geschlechterneutral allen offen stehen, z.B. weibliche Ausbildungsbotschafterinnen oder Azubi-Influencerinnen in Berufen, die eher Männern zugeordnet werden und umgekehrt. Praktikums- und Berufserprobungsformate, die dazu ermuntern, mehrere Berufsfelder zu erkunden – ggf. auch entgegen geschlechterspezifischer Vorbehalte.	WM	Je nach Programm, oft Partner aus Wirtschaft

Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Förderung einer stereotypunabhängigen Studien- und Berufswahl	Gezielte Adressierung von Jungen und Männern im Rahmen von Kampagnen für die SAHGE-Berufe	SM	
Inklusion in der künstlerischen Ausbildung	In Folge einer gezielten Öffnung der künstlerischen Ausbildung hin zu Barrierefreiheit hat die Akademie für Darstellende Kunst in Ludwigsburg erstmals einen Studienplatz an eine blinde Schauspielstudentin vergeben	MWK	Zentrum für Kulturelle Teilhabe

Weiterbildung und lebenslanges Lernen			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Ermöglichung wissenschaftlicher Weiterbildung, berufs begleitender Formate oder digitaler Angebote, um flexible Bildungswege und neue Karrierewege zu eröffnen und um individuelle Lebensrealitäten zu berücksichtigen. Adressiert werden Frauen, Menschen mit Familienverantwortung oder Personen in beruflichen Umbruchphasen.	Ressortübergreifende Weiterbildungsinitiative, die Hochschulen dabei unterstützt, ihre wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote sichtbarer zu machen und nachhaltig zu stärken. Hierzu gehören die Plattform Südwissen.de sowie die neu eingerichtete Geschäftsstelle „Südwissen“ mit vier regional verankerten Weiterbildungs koordinationen.	MWK	Hochschulen
Etablierung von Gleichstellung als ein Ziel der Beratungsleistungen durch die Regionalbüros für berufliche Fortbildung (künftig: The Chance Weiterbildungs scouts) in Baden-Württemberg	Förderung von Weiterbildungsangeboten, die insbesondere Frauen den (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben erleichtern (z.B. nach Elternzeiten, Pflegephasen oder in Teilzeitmodellen); Sensibilisierungsarbeit – sowohl bei Bildungsanbietern als auch in der Öffentlichkeitsarbeit.	WM	

2.3. Kultur und Wissenschaft

Kunst und Kultur sind, genau wie andere Bereiche der Gesellschaft auch, durch Geschlechterrollen geprägt. Gerade diese Bereiche haben aber auch das Potenzial, im Rahmen künstlerischer Auseinandersetzung mit Vorstellungen und Bildern von Geschlecht zu spielen, sie zu reflektieren und aufzubrechen. Welches Bild von Frauen und Männern in den Medien gezeichnet wird, welche Rollen und Funktionen sie im Kultur- und Medienbereich einnehmen – all dies hat Einfluss darauf, in welchem Maße die Medien- und Kulturlandschaft in Baden-Württemberg eine teilhabe- und vielfaltsorientierte Ausstrahlung entwickelt. Spitzenfrauen in der Kultur wirken als Role Models für eine nachwachsende Generation von jungen Frauen, die eine Karriere in diesem Bereich anstreben.

Auch im Wissenschaftssystem spielt die Repräsentation von Frauen, zumal in Spitzenpositionen wie Professuren oder Hochschulleitungen, eine maßgebliche Rolle für die Sicherstellung vielfältiger Perspektiven und trägt damit zur Innovationskraft bei. Dabei entfaltet eine geschlechtergerechte Repräsentation in der Wissenschaft ihre Wirkung sowohl in der Lehre (z.B. als weibliche Vorbilder im MINT-Bereich) als auch potenziell bei der Verankerung und dem Vorantreiben von Gendersensibilität in der Forschung (z.B. Verringerung des Gender Data Gap).

Geschlechtergerechte Repräsentationen im Bereich der Kultur und der Wissenschaft als auch medial erzeugte Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder wirken auf vielfältige Art und Weise auf Geschlechterrollen ein. Davon werden nicht zuletzt Entscheidungen für oder gegen bestimmte Berufswege und folglich individual-ökonomische (persönliche Existenzsicherung) als auch gesamtgesellschaftliche (Wohlstand) Wirkungen beeinflusst.

Der Fokus der Gleichstellungsstrategie im Bereich Kultur und Wissenschaft liegt vor diesem Hintergrund auf folgenden Bereichen:

- Repräsentation und Sichtbarkeit in Medien und Kultur
- Auszeichnungen sowie Forschungs- und Kulturförderung
- Wissenschaft und Hochschule

2.3.1. Repräsentation und Sichtbarkeit in Medien und Kultur

Der [Analysebericht](#) (S. 37) arbeitet heraus, dass Medien, Kunst und Kultur auch in Baden-Württemberg nach wie vor von Männern dominierte Felder sind. Dies hat Einfluss darauf, wie in Journalismus und Kultur öffentliche Diskurse und Debatten geführt und wie Frauen und Männer medial präsentiert werden. Beides prägt wiederum die Wahrnehmung von Geschlechterrollen. Mit Blick auf den maßgeblichen gesellschaftspolitischen Einfluss von (digitalen) Medien und Kultur mit einer tendenziell zu beobachtenden Verfestigung und Verbreitung von Geschlechterstereotypen setzt die Landesregierung hier an.

So findet im Zuständigkeitsbereich der Rundfunk- und Medienpolitik bereits seit vielen Jahren eine fortwährende Überprüfung des bestehenden Regelungsrahmens statt. Das Ziel ist eine Optimierung der gleichstellungsfördernden Vorgaben. Insbesondere zur paritätischen Gremienbesetzung bestehen in diesem Feld seit langer Zeit Vorgaben. Entsprechend ist auch in der Präambel des geänderten SWR-Staatsvertrags (in Kraft getreten am 01.09.2025) vorgesehen, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine besondere gesellschaftliche Verpflichtung bleibt. Des Weiteren ist bei der Besetzung des Rundfunk- und des Verwaltungsrats des Südwestrundfunks vorgegeben, dass ein angemessener Geschlechterproporz zu wahren ist.

Bei der Besetzung des Medienrates der Landesanstalt für Kommunikation Baden-Württemberg, der u. a. für die Gewährleistung der Meinungsvielfalt und den Schutz von Kindern und Jugendlichen im Bereich des privaten Rundfunks zuständig ist, sind Frauen gemäß dem Landesmediengesetz (LMedienG) ebenfalls angemessen zu berücksichtigen. Der Landesmedienrat hat zudem zu Beginn der aktuellen achten Amtsperiode einen Ausschuss für Teilhabe und Gleichberechtigung (TuG) gebildet. Dieser beschäftigt sich mit den Themen Barrierefreiheit, Gleichstellung und Diversität und hat zum Ziel, die öffentliche Diskussion im Hinblick auf diese Belange anzustoßen und bewusstseinsbildend zu wirken.

2.3.2. Auszeichnungen sowie Forschungs- und Kulturförderung

Öffentliche Förderungen und Preisvergaben sind Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung und steigern die öffentliche Sichtbarkeit Kultur- und Kuntschaffender. Der [Analysebericht](#) (S. 39) nimmt eine Auswertung der Preisvergaben im Land vor und kommt dabei zu dem Ergebnis, dass Frauen unter den Ausgezeichneten im Bereich von Kunst und Kultur in der Minderheit, teilweise sogar stark unterrepräsentiert sind.

Die Landesregierung setzt sich daher für eine gendergerechte Preis- und Stipendienvergabe im kulturellen Bereich ein. Stipendien und Preisgelder sind für Kunst- und Kulturschaffende signifikante Quellen der Einkommenssicherung. Sie führen regelmäßig zu erhöhten Ausstellungs- und Aufführungsmöglichkeiten.

Die Landesregierung trägt daher durch gezielte Quotierungen in den Auswahlgremien der Verankerung und dem Vorantreiben von Gendersensibilität im Bereich der Forschungs- und Kulturförderung Rechnung.

2.3.3. Wissenschaft und Hochschule

Der [Analysebericht](#) (S. 55) zeigt, dass bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern, den Studentinnen und Studenten und den Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter ein ausgeglichenes Verhältnis vorherrscht. Bei jeder weiteren Qualifikationsstufe in den wissenschaftlichen Strukturen, insbesondere nach der Promotion, sinkt jedoch der Frauenanteil. Sind unter den Promovierenden noch nahezu paritätische Geschlechterverhältnisse festzustellen, sind Frauen bei den Professuren und anderen Leitungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Laut [Digitalem Gleichstellungsatlas der Bundesregierung](#) liegt der Frauenanteil bei den Professuren in Baden-Württemberg bei 26 % (bundesweit 28,8 %). Er ist seit 2021 leicht gestiegen (24,1 %). Der Anteil der Frauen unter den Juniorprofessuren hat sich hingegen leicht verringert: Lag er in Baden-Württemberg im Jahr 2021 noch bei 47,3 %, ist er im Jahr 2023 auf 45,1 % (bundesweit 49,4 %) gesunken.

Würden diese Zahlen nach Hochschulart, Fächergruppe bzw. Studien-, Lehr- und Forschungsbereich differenziert werden, würden sich die ausgewiesenen Frauenanteile stark unterscheiden – auch hier wirken nach wie vor Geschlechterstereotype.

Die weitere Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern und damit die Erhöhung der Frauenanteile vor allem auf den höheren Stufen der Karriereleiter in der Wissenschaft und insbesondere in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist folglich ein wichtiges wissenschaftspolitisches Anliegen der Landesregierung. Es geht hierbei darum, die Wissenschaftspotenziale von Frauen und Männern gleichermaßen zu nutzen und damit auch einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Bestenauslese zu leisten.

Dies wird durch gesetzliche Regelungen und die Hochschulfinanzierungsvereinbarung sowie deren Weiterentwicklung sichergestellt und flankiert durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen unterschiedlicher Förderprogramme. Gerade beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder kann Baden-Württemberg auf eine Erfolgsgeschichte verweisen: So ist Baden-Württemberg aktuell im Professorinnenprogramm 2030 gemessen an der Anzahl der erfolgreich eingereichten Gleichstellungskonzepte bislang das erfolgreichste Land: Unter den in der ersten Einreichungsrunde ausgezeichneten 92 Hochschulen waren 15 aus Baden-Württemberg; in der zweiten Einreichungsrunde waren 56 Hochschulen bundesweit erfolgreich, davon 12 aus Baden-Württemberg.

Die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen liegt dabei in erster Linie in der Verantwortung der Hochschulleitungen. Diese werden laut Landeshochschulgesetz (LHG) von den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wurde in diesem Zusammenhang in den vergangenen zehn bis fünfzehn Jahren für den wissenschaftlichen Bereich deutlich gestärkt. Auch die durch die Hochschulen im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung zu erstellenden Gleichstellungspläne und Zwischenberichte forcieren Geschlechtergerechtigkeit im wissenschaftlichen Bereich. Für den Bereich des nicht-wissenschaftlich tätigen Personals wiederum unterstützen die Beauftragten für Chancengleichheit in der Landesverwaltung entsprechend dem Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) bei der Umsetzung

2.3.4. Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Kultur und Wissenschaft“

Es folgt eine tabellarische Aufzählung der Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Kultur und Wissenschaft“:

Repräsentation und Sichtbarkeit in Medien und Kultur

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Paritätische Gremienbesetzung im Medienbereich	Im Medienbereich bestehen bereits seit längerer Zeit Vorgaben insbesondere zur paritätischen Gremienbesetzung, bspw. im SWR-Staatsvertrag und im Landesmediengesetz.	StM	SWR, Gremienmitglieder, Institutionen, Verbände
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Erhöhung der Anzahl der Intendantinnen	Bei künftigen Besetzungen der Intendantenpositionen wird durch Sensibilisierung und Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Auswahl der externen Expertinnen und Experten sowie nach Möglichkeit auf eine geschlechtergerechte Besetzung der Findungskommissionen der Staatstheater und Landesbühnen die Erhöhung des Frauenanteils verstärkt in den Blick genommen.	MWK	Gremienmitglieder aus Land, Kommune, Verbänden und Institutionen

Auszeichnungen sowie Forschungs- und Kulturförderung

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Weitgehend paritätische Besetzung von Gremien	Selbstverpflichtung des MWK für Begutachtungsgremien (mindestens 40 % Frauenanteil)	MWK	
Öffentlichkeitswirksame Sichtbarmachung der Leistungen von Frauen und ihren Verdiensten durch gendergerechte Preis- und Stipendienvergabe mit kulturellem Bezug	Sensibilisierung von Begutachtungs- und Entscheidungsgremien, bei den Vorschlägen für auszuzeichnende Persönlichkeiten wird auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet, Vergaberichtlinien sind entsprechend ausgestaltet	MWK	

Wissenschaft und Hochschule			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Weitgehend paritätische Besetzung der Professuren und Leitungspositionen an den Hochschulen	Bei jeder LHG-Novellierung und bei jeder Hochschulfinanzierungsvereinbarung werden auch gleichstellungspolitische Ziele geprüft und ggf. eingearbeitet.	MWK	Hochschulen
Weitgehend paritätische Besetzung von Gremien	Paritätische Gremienbesetzung als Soll-Regelung im LHG; 40 %-Quote im Hochschulrat	MWK	Hochschulen
Erhöhung der Professorinnenanteile durch Einzelfördermaßnahmen (Förderprogramme)	Professorinnenprogramm 2030; Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm; Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm; Mentoring- und Qualifizierungsprogramm Professorinnen ESF Plus	MWK	Hochschulen

2.4. Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit

Die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern hat sowohl gesellschaftliche als auch volkswirtschaftliche Dimensionen. Eine jüngst veröffentlichte [Studie im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend](#) arbeitet heraus, dass das Ziel der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts durch Erwerbsarbeit bei Frauen nicht nur aus einer individual-ökonomischen Perspektive (mit Blick auf Chancengleichheit und Gerechtigkeit) heraus zu verfolgen ist, sondern auch eine gesamtwirtschaftliche Tragweite hat: Wirtschaftswachstum und staatliche Finanzen werden durch die Erwerbstätigkeit von Frauen und deren Arbeitszeitvolumen, aber auch durch Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Care-Arbeit beeinflusst.

Folglich ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit ein zentrales Ziel der Landesregierung in Baden-Württemberg als starkes Industrie- und Wirtschaftsland. Mit ihren Maßnahmen orientiert sich die Landesregierung sowohl an den Bedürfnissen der Wirtschaft (Stichwort: Fachkräftemangel und demografischer Wandel) als auch an den Lebenswirklichkeiten der Frauen und Männer und deren Anforderungen (z.B. eine eigenständige und selbstbestimmte Berufstätigkeit, eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt). Sie ergreift einerseits Maßnahmen, die sich auf die Landesverwaltung und ihre nachgeordneten Behörden beziehen und damit auch als Vorbild darüber hinaus dienen können, aber auch solche, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft fördern.

Ziel der unterschiedlichen Maßnahmen ist nicht zuletzt die weitere Reduzierung des in Baden-Württemberg hoch ausfallenden unbereinigten Gender Pay Gaps mit seinen Folgen wie weiblicher Altersarmut und insgesamt eingeschränkten gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten für Frauen. Das Handlungsfeld „Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit“ steht bereits seit langer Zeit im Zentrum gleichstellungspolitischer Aktivitäten.

So konnten hier auch in den vergangenen Jahren schon maßgebliche Verbesserungen erzielt werden. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Baden-Württemberg liegt inzwischen (Stand 2023) bei 75,5 % und damit auf skandinavischem Niveau. Allerdings geht rund die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg einer Teilzeitbeschäftigung nach. Der [Analysebericht](#) (S. 64) stellt hierzu fest, dass der geringere Beschäftigungsumfang häufig zur Einkommensabhängigkeit vom Partner sowie einer mangelhaften eigenen finanziellen Altersabsicherung führt. Ein zentraler Grund dafür ist, dass private Care-Arbeit, also die Sorge für Kinder, pflegebedürftige Angehörige und andere Menschen im persönlichen Umfeld, immer noch größtenteils von Frauen übernommen wird. Dies schlägt sich in der Beteiligung am Arbeitsmarkt, konkret als hohe Teilzeitquote, von Frauen nieder. Diese Unterschiede im Umfang der Erwerbsbeteiligung tragen, neben anderen Faktoren¹, maßgeblich zur geschlechtsspezifischen

¹ Weitere Ursachen sind u.a.

- in der unterschiedlichen Berufswahl zu finden. Frauen arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Berufen/Branchen als Männer.
- im geringen Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeit (Helferin/Helfer, Fachkraft, Spezialistin/Spezialist, Expertin/Experte) zu sehen.
- in der Höhe des Ausbildungsabschlusses zu finden.
- Befristete Arbeitsverträge oder das Dienstalster.

Einkommenslücke, dem Gender Pay Gap, bei. Eine gelingende Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit ist daher ein zentrales Anliegen der Gleichstellungspolitik Baden-Württembergs. Sie stellt die Weichen für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen.

Gerade die gegenwärtigen großen gesellschaftlichen und ökonomischen Wandlungsprozesse, wie die Digitalisierung, die ökologische Transformation und die demografische Entwicklung, können für gleichstellungspolitische Anliegen als Chance begriffen werden. Sie stellen ein „Gelegenheitsfenster“ dar, so der [Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#). Diese Chancen will die Landesregierung für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Erwerbsarbeit nutzen und gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und privater Care-Arbeit für alle Frauen und Männer im Land schaffen.

In einem starken Wirtschaftsland wie Baden-Württemberg ist dieses Handlungsfeld für vielfältige gleichstellungspolitische Aktivitäten unverzichtbar. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit, die Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten (z. B. Eltern, Menschen mit Pflegeaufgaben, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationsgeschichte) adressieren, steigern die Erwerbstätigkeit (insbesondere von Frauen), tragen zu individuellem Wohlbefinden und damit idealerweise einem Gefühl der Zugehörigkeit zur Gesellschaft bei. Gleichzeitig werden unmittelbar Rahmenbedingungen für eine prosperierende Wirtschaft geschaffen. Die im Digitalisierungszeitalter spezifischen Chancen und Herausforderungen werden dabei adressiert und die Reduzierung des Gender Pay Gaps wird aktiv befördert.

Die Gleichstellungsstrategie fokussiert sich dabei auf acht Bereiche:

- Geschlechterspezifisches Lohngefälle
- Beteiligung am Arbeitsmarkt
- Care-Arbeit
- Berufliche Sorgearbeit und Betreuungsmöglichkeiten
- Aufstiegschancen und Karriere
- Geschlechterverhältnisse in der Digitalbranche
- Unternehmensgründungen, Startups
- Frauen im ländlichen Raum

Das Land sieht sich hier als Arbeitgeber vor allem auch selbst in der Pflicht. Es hat sich daher ressortübergreifend für die interne Arbeit auf die folgenden Maßnahmen verständigt:

Durchführung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit

Nach wie vor sind Frauen häufiger als Männer mit der Doppelbelastung von Erwerbs- und Care-Arbeit konfrontiert. Dies, so ist vorauszusetzen, gilt auch für die Beschäftigten in der Landesregierung. Um auch im öffentlichen Dienst des Landes gleiche Erwerbschancen unabhängig vom Geschlecht sicherzustellen, hat sich die Landesregierung ressortübergreifend darauf geeinigt, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die eigenen Beschäftigten auch zukünftig mit Nachdruck voranzutreiben. Dazu werden in den unterschiedlichen Ressorts spezifische Maßnahmen ergriffen. Übergeordnetes Ziel all dieser Einzelmaßnahmen ist die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit**.

Einzelmaßnahmen	Maßnahme bereits etabliert	Maßnahme in Planung
Vorhandensein von KiTa oder Belegplätzen in Kindertagesbetreuung für Mitarbeitende (nicht flächendeckend)	StM, IM, MWK, UM, WM, JuM, MLR, MLW	SM
Flexible Arbeitszeitmodelle	Alle Häuser	
Homeoffice-Regelungen (sofern nach Art der Tätigkeit grundsätzlich möglich)	Alle Häuser	
Verfahren, um mit Mitarbeitenden in Eltern- oder Pflegezeiten in Kontakt zu bleiben	Alle Häuser	
Regelmäßiger Einbezug von Mitarbeitenden in Eltern- oder Pflegezeit in Beförderungs- und Beurteilungsrunden	Alle Häuser	
Unterstützung von Personen, die Sorge- und Pflegearbeit leisten, bei Vereinbarkeitsthemen durch spezifische Angebote (Fortbildungen, Coachings, Beratungsangebote, Mentoringprogramme, Vernetzungsangebote oder Vorträge)	IM, FM, KM, MWK, UM, WM, SM, JuM, VM, MLR, MLW	
Implementierung des Themas Vereinbarkeit in Vorgesetzterschulungen	StM, FM, JuM, VM, MLR	KM, SM
Sicherstellung eines geschlechtergerechten Zugangs zu technischer Ausstattung sowie (bezahlten) Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen in Bezug auf den Umgang mit unterschiedlichen digitalen Werkzeugen und weiteren Digitalisierungsthemen	Alle Häuser	
Etablierung interner Checklisten oder Leitfäden für Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit als Vorbereitung auf Mitarbeitendengespräche bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen	FM, MWK, UM, WM, JuM, VM, MLR, MLW	KM

Maßnahmen zum Thema Führung in Teilzeit bzw. im Tandem

Führung in Teilzeit kann für Frauen (aber auch für Männer!) eine attraktive Option sein, um Führungsaufgaben mit familiären Care-Verpflichtungen vereinbaren zu können. Aus der Sicht der Landesverwaltung besteht durch das Angebot von Tandem/Teilzeit-Modellen der Vorteil, dass Führungspotenzial aus dem Kreis der Beschäftigten nicht deswegen verschenkt wird, weil infrage kommende Personen für eine gewisse Zeit ihren Erwerbsumfang einschränken möchten.

Übergeordnetes Ziel all dieser Einzelmaßnahmen ist die **Förderung einer geschlechtergerechten Vereinbarkeit von Führung und unbezahlter Care-Arbeit.**

Einzelmaßnahme	Maßnahme bereits etabliert	Maßnahme in Planung
Transparentes Konzept für Führen im Tandem/Führen in Teilzeit	StM, KM, VM	SM, JuM
Coachingangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Führung, Führen im Tandem, Führen in Teilzeit	StM, IM, FM, KM, UM, WM, SM, JuM, VM, MLR, MLW	
Maßnahmen zum Matching von Führungstandems (z.B. interne Interessenbörse)	IM, KM	SM

Möglichkeit zur Bewerbung auf Führungspositionen als Tandem	StM, IM, FM, KM, MWK, WM, SM, VM, MLR, MLW	
---	--	--

Auflegung und Weiterentwicklung von Programmen für „Frauen in Führung“

Auch jenseits von Teilzeit- oder Tandemmodellen sind vielfältige und kreative Ansätze geboten, den Frauenanteil auf der Führungsebene der Landesverwaltung zu erhöhen, **um das bestehende Potential voll auszuschöpfen**. Die Landesregierung möchte mit ihren eigenen Programmen zur Förderung von Frauen in Führung auch als Vorbild und Inspiration für Unternehmen dienen. Hierbei kommen sowohl strukturierte Führungskräfteentwicklungsprogramme für „Frauen in Führung“ als auch einzelne Bausteine wie Coachings, Fortbildungsangebote oder Mentoringprogramme zum Einsatz.

Übergeordnetes Ziel all dieser Einzelmaßnahmen ist die **Erhöhung des Frauenanteils auf der Führungsebene in der Landesverwaltung**.

Einzelmaßnahme	Maßnahme bereits etabliert	Maßnahme in Planung
Strukturiertes Programm mit verschiedenen Bausteinen	IM, KM, SM, JuM, VM, MLR	FM, UM
Impulse z.B. durch Vorträge oder Vorstellung von Role Models	IM, FM, JuM, VM, MLR	UM, SM
Gezielte Fortbildungsangebote für Frauen zu für Führung relevanten Schlüsselkompetenzen	IM, FM, KM, WM, SM, JuM, VM, MLR, MLW	UM
Coachingangebote für weibliche Nachwuchsführungskräfte und Potentialträgerinnen	StM, IM, FM, KM, SM, JuM, VM	UM
Mentoringprogramm (gezielt für Frauen im Führungskontext)	JuM	UM
Maßnahmen zur Stärkung der Vernetzung von Frauen in Führung und/oder Frauen, die Führung anstreben	IM, KM, JuM, VM, MLR	UM, SM
Transparente Kommunikation zu Zielen und Maßnahmen zur Förderung von Parität in Führungspositionen (z.B. im Intranet, Dienstvereinbarungen o.ä.)	IM, FM, KM, WM, SM, VM, MLR, MLW	UM
Gendersensibles Personalentwicklungskonzept	KM, MWK, JuM, MLR	SM
Richtlinien, Monitoring o.ä. für Frauenanteil bei karrierefördernden Maßnahmen wie Lehrgängen, Abordnungen oder Sonderverwendungen	IM, MWK, MLR	SM
Schulungen von Führungskräften und Entscheidungsträgern zu relevanten Themen wie z.B. unconscious bias und Diversität	StM, IM, FM, KM, SM, JuM, VM, MLR	
Überprüfung und ggf. Anpassung von Stellenausschreibungen im Hinblick auf unconscious bias und Diversität	StM, IM, FM, KM, MWK, UM, SM, VM, MLR	
Gezielte Maßnahmen zur Identifizierung und Beseitigung von Karrierehemmnissen (z.B. Mitarbeitendenbefragungen, Workshops, Projektgruppen oder externe Beratung)	IM, MWK	SM

Einführung und Beachtung geschlechtergerechter Bezeichnungen von internen Gremien der Landesverwaltung

Sprache beeinflusst das Denken, Handeln und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Wirklichkeit. Eine geschlechtergerechte Bezeichnung von internen Gremien der Landesverwaltung bewirkt, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig vom Geschlecht, sprachlich sichtbar adressiert werden.

Ziel dieser Maßnahme ist die durchgängige angemessene und verständliche Anwendung geschlechtergerechter Sprache bei Bezeichnungen von internen Arbeitsgruppen, Ausschüssen o. ä. in der Landesverwaltung, wo dies noch nicht stattfindet und die Bezeichnung nicht in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften fixiert ist

2.4.1. Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Da der unbereinigte Gender Pay Gap in Baden-Württemberg im Bundesvergleich besonders groß ausfällt², hat es sich die Landesregierung zur Aufgabe gemacht, hier wirkungsvolle und schnelle Verbesserungen zu erzielen. Insbesondere angesichts der unbereinigten Lohnlücke geht es vor allem darum, Frauen für eine Tätigkeit in besser entlohten Berufen zu interessieren sowie, andersherum, für eine Höherbewertung solcher Berufe einzutreten, die häufig von Frauen ausgeübt werden, etwa im Sozial- und Erziehungsbereich. Ein weiterer Schlüssel liegt darin, gute Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, den Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen auszubauen und Frauen dabei zu unterstützen. Hierzu arbeiten, beraten und informieren unter anderem die langjährig etablierten „Kontaktstellen Frau und Beruf“, flankiert durch eine zugehörige innovative digitale Plattform „Frau und Beruf“. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Arbeitsmarktes voranzutreiben, spielen die derzeit neun „Kontaktstellen Frau und Beruf“ eine wichtige Rolle.

Es gilt auch auf die Bedeutung finanzieller Unabhängigkeit aufmerksam zu machen. So ist es wichtig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass eine gleichberechtigte Partnerschaft und gerecht geteilte Care-Arbeit in einer Partnerschaft dazu einen wichtigen Beitrag leisten können. Frauen sollen Entscheidungen zu ihrer Erwerbstätigkeit stets gut informiert treffen können, mit Blick auf die eigene finanzielle Absicherung in der Erwerbs-, aber auch der nachberuflichen Phase. Denn Frauen erzielen durch oft jahrelange Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen auch insgesamt weniger Lebenseinkommen. Das führt dazu, dass Frauen auch in der Rente weniger Geld zu Verfügung haben (Gender Pension Gap).

Auch mit Blick auf ganz konkrete Berufsfelder nimmt die Landesregierung bereits die Verringerung des Gender Pay Gaps gezielt in den Blick: Zuletzt wurde im April 2025 wurde über die Hochschulfinanzierungsvereinbarung III festgelegt, eine Untersuchung der Leistungsbezüge der Professorinnen und Professoren (auf Basis der Daten aus 2026 oder 2027) erneut durchzuführen, um Entwicklungen gegenüber 2021 abzubilden.

2.4.2. Beteiligung am Arbeitsmarkt

Der [Analysebericht](#) (S. 63) arbeitet auf Grundlage unterschiedlicher Indikatoren heraus, dass es nach wie vor große Unterschiede in der Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben gibt. Zwar ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. Gleichwohl ist

² Gem. Statistischem Monatsheft Baden-Württemberg 8/2025 beträgt der unbereinigte Gender-Pay-Gap in BW aktuell 19 %. Der bereinigte Gender-Pay-Gap liegt bei 5%.

festzustellen, dass Frauen sehr viel häufiger als Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Sie üben zudem häufig unterdurchschnittlich bezahlte Berufe u. a. im Gesundheitsbereich, im kaufmännischen Bereich und im Dienstleistungssektor aus, die sie nicht in ausreichendem Maße eigenständig finanziell absichern. Die Tatsache, dass Frauen in allen Branchen und Berufen seltener Führungspositionen bekleiden als männliche Beschäftigte und dass sorgebedingte Erwerbsunterbrechungen stark mit weiblichen Lebensläufen verknüpft sind, bestimmen zusätzlich die Einkommensmöglichkeiten weiblicher Beschäftigter und tragen zu einer schlechteren Altersabsicherung bei.

Erwerbsarbeit in Teilzeit ist also nach wie vor „weiblich“, wohingegen Männer laut [Digitalem Gleichstellungsatlas der Bundesregierung](#) in Baden-Württemberg im Bundesvergleich am seltensten in Teilzeit arbeiten – nur 9,7 % haben ihre Arbeitszeit reduziert (Stand 2023). Auch bei der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt aus der Arbeitslosigkeit heraus oder aufgrund von Zuwanderung nach Deutschland sind noch Potenziale zu heben. Frauen mit Migrationsgeschichte sind hier eine besonders zu adressierende Gruppe, wie [der Analysebericht](#) (S. 103) zeigt. Das unausgeschöpfte weibliche Arbeitskräftepotenzial wird mit Blick auf den vorherrschenden Fachkräftemangel wichtiger denn je: Eine aktuelle [Studie des IAW Tübingen](#) zeigt, dass der größte Hebel zu Überwindung des Fachkräftemangels in der Erhöhung der Arbeitszeit liegt, und dass dies vor allem Frauen betrifft. Die flächendeckende Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei von großer Bedeutung, um weibliche Beschäftigte auf allen Anforderungsniveaus bis hin zu Spitzenkräften in Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Darum engagiert sich auch die Landesverwaltung als Arbeitgeberin für ihre Beschäftigten bei dieser Thematik.

Die Landesregierung fördert mit ihren Programmen und Formaten die Schaffung von modernen Unternehmenskulturen und gleichberechtigten Karrierechancen. Unternehmen sollen ermutigt und sensibilisiert werden, die Chancen der Digitalisierung und von New Work für eine moderne Unternehmenskultur und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des Arbeitsmarktes voranzutreiben, spielen die derzeit neun „Kontaktstellen Frau und Beruf“ eine wichtige Rolle. Sie beraten insbesondere Frauen u.a. beim (Wieder-)Einstieg, beruflicher Orientierung, Weiterentwicklung, Existenzgründung und Aufstieg, sowie mit Blick auf chancenreiche Berufe und eine Erhöhung ihres Arbeitszeitvolumens. Sie unterstützen zudem Migrantinnen mit einem Mentorinnenprogramm. Daneben beraten sie Unternehmen im Hinblick auf gendersensibles Recruiting, familienbewusste und diversity-orientierte Personalpolitik, moderne Unternehmenskultur etc. Zudem ermöglicht die vom Land geförderte Anerkennungsberatung qualifikationsadäquate Beschäftigung, von der auch Frauen mit Zuwanderungsgeschichte profitieren.

2.4.3. Care-Arbeit

Wie der [Analysebericht \(S. 66\)](#) darstellt, übernehmen nach wie vor Frauen den überwiegenden Teil der Care-Arbeit. Dies ist ein zentraler Grund für die durchschnittlich niedrigere Erwerbstätigkeit von Frauen, bzw. Müttern.

Auswertungen des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg bzw. des Statistischen Bundesamts zum Elterngeldbezug von Vätern (einerseits die Anzahl der Anträge, andererseits die beantragte Bezugsdauer) bilden entsprechende Aufteilungsmodelle zwischen Elternpaaren ab. So lag der Väteranteil im Jahr 2024 in Baden-Württemberg mit etwa 28,1 % zwar über dem Bundesdurchschnitt (25,8 %), jedoch gibt es deutliche Unterschiede zwischen Müttern und Vätern bzgl. der durchschnittlichen Be-

zugsdauer der Elterngeldleistungen. Zahlen aus 2021 belegen für Baden-Württemberg, dass Väter einen Elterngeldbezug von durchschnittlich 3,2 Monaten im Vergleich zu 14,8 Monaten von Müttern anstreben.

Laut [Digitalem Gleichstellungatlas der Bundesregierung](#) ist die Differenz zwischen dem Anteil erwerbstätiger Mütter und dem Anteil erwerbstätiger Väter von Kleinkindern in Baden-Württemberg besonders groß. Im Jahr 2023 waren nur 36,8 % der Mütter und hingegen 92,5 % der Väter in dieser Lebensphase erwerbstätig.

Allerdings betrifft die Vereinbarkeitsproblematik nicht nur Eltern in Paarfamilien. In Bezug auf Vereinbarkeitsfragen sind Alleinerziehende mit noch deutlich verschärften Herausforderungen konfrontiert. Eine ebenfalls stark wachsende Gruppe mit Vereinbarkeitsherausforderungen ist die Gruppe der pflegenden Angehörigen.

Die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf stellt aus Sicht der Landesregierung eine der größten Herausforderungen für die Arbeitswelt sowie für die gesamte Gesellschaft dar.

Die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für das Thema „Geschlechtergerechte Vereinbarkeit“ und die Beratung zu diesem Thema ist daher dabei eine wichtige Aufgabe, der sich die Landesregierung mit zahlreichen Maßnahmen annehmen wird. So wird 2026 eine öffentlichkeitswirksame Kampagne zu fairer Aufteilung der Care-Arbeit in Partnerschaften gestartet. Studien (z.B. eine jüngst veröffentlichte [Studie der Bertelsmann Stiftung](#)) heben hervor, dass immer mehr Väter den Wunsch haben, die Arbeitszeit zu reduzieren und sich intensiver in die Erziehung der Kinder einzubringen.

Daher wird die Landesregierung die Ansiedelung einer ressortübergreifenden Anlauf- und Fachstelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit bei einem geeigneten Träger prüfen. Sensibilisierung und Beratung zur partnerschaftlichen Aufteilung der Care-Arbeit werden so strukturell verankert. Außerdem werden Maßnahmen initiiert, die an Familien adressierte Hilfen niedrigschwellig zugänglich machen – ein Beispiel dafür ist die von der Landesregierung geförderte überregionale digitale Plattform für Familien mit Kindern mit Behinderungen (HELB).

2.4.4. Berufliche Sorgearbeit und Betreuungsmöglichkeiten

Wie ein aktueller [Gesellschaftsreport BW](#) zum Thema Familien betont, sind soziale Beziehungen und die Unterstützung durch Freunde, Familie und Bekannte wichtige Ressourcen bei der Kinderbetreuung. Vor allem Großeltern stellen hier eine enorme Entlastungsressource dar. Jedoch können nur etwa 60 % der Eltern in Baden-Württemberg auf solche Unterstützung zurückgreifen. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erfordert daher umso mehr gute infrastrukturelle Rahmenbedingungen, wie insbesondere eine verlässliche Kinderbetreuung, die auch Rand- und Ferienzeiten in ausreichendem Maße berücksichtigt, sowie eine ausreichende Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen. Entsprechende politische Rahmenbedingungen will die Landesregierung schaffen.

Zum 1. März 2024 waren in Baden-Württemberg laut Angaben des Statistischen Landesamtes insgesamt 509.804 Kinder in der Kindertagesbetreuung. Im Vergleich zum Vorjahr (März 2023) stieg die Zahl der betreuten Kinder um rd. 3.400 Kinder (+ 0,7 %). Davon wurden 134.367 Kinder (26,4 Prozent) unter 14 Jahren ganztägig betreut. Die Betreuungsquote in der ganztägigen Kinderbetreuung bei den unter Dreijährigen lag 2024 bei rund 34 Prozent und bei den Drei- bis unter Sechsjährigen bei etwa

25 Prozent. Die Betreuungsquote bei den Drei- bis unter Sechsjährigen insgesamt ist zum 1. März 2024 im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gestiegen.

Die Ausbildungszahlen in den sozialpädagogischen Ausbildungsgängen konnten in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Trotzdem besteht ein akuter Betreuungs- und Fachkräftebedarf im Bereich der Kindertagesbetreuung. Auch in der Pflege ist ein hoher Fachkräftebedarf festzustellen. Deswegen sollen durch Informationsveranstaltungen an Schulen Auszubildende für die Pflege gewonnen werden.

Die Landesregierung ist bereits aktiv, um die Anzahl der Fachkräfte in diesen Bereichen zu erhöhen. Um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für die pädagogische Arbeit als Fachkraft in Kindertageseinrichtungen zu gewinnen, hat das Kultusministerium zusammen mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und weiteren Partnern im Frühjahr 2023 das Programm „Direkteinstieg Kita“ aufgelegt. Der neue Bildungsgang erweist sich bereits nach kurzer Zeit als Erfolgsmodell: Im Schuljahr 2024/25 starteten 1149 Personen die auf zwei Jahre verkürzte, vergütete und praxisintegrierte Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin bzw. zum sozialpädagogischen Assistenten. Die Anzahl der Direkteinsteigerinnen und Direkteinsteiger im ersten Ausbildungsjahr hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt.

2.4.5. Aufstiegschancen und Karriere

Auf ihrem Weg zum beruflichen Aufstieg stoßen Frauen immer noch häufig an die sogenannte gläserne Decke. Diese geht u.a. zurück auf stereotype Vorbehalte gegen Frauen in Führung³, geringe Aufstiegsmöglichkeiten in frauendominierten Berufen sowie durch mit Care-Arbeit begründeten Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen. Die mangelnden Karriereoptionen beeinflussen wiederum das Einkommen von Frauen und sind als ein weiterer Grund für die Entgeltunterschiede von Frauen und Männern festzuhalten.

Frauen sind – wie der [Analysebericht](#) (S. 73) zeigt – auch in Baden-Württemberg auf der obersten Führungsebene nach wie vor in der Minderheit. Der [Gleichstellungsatlas der Bundesregierung](#) zeigt für 2024 im Vergleich der Bundesländer, dass Baden-Württemberg mit einem Frauenanteil von etwa 34 % an den Führungspositionen in den obersten Landesbehörden im Mittelfeld angesiedelt ist. Was die Privatwirtschaft betrifft, sieht das Bild in 2022 wie folgt aus: Auf der obersten Ebene in der Privatwirtschaft sind 29 % der Führungskräfte weiblich, auf der zweiten Ebene 39 %. Insgesamt besteht also offensichtlich noch Handlungsbedarf, damit Frauen und Männer gleiche Chancen haben, die Karriereleiter zu erklimmen.

Die Landesregierung adressiert diesen Handlungsbedarf mit einem ganzen Bündel von Maßnahmen, die weiblichen Führungspersönlichkeiten in der Wirtschaft öffentliche Sichtbarkeit verleihen, ihre Vernetzung miteinander unterstützen und ihre Leistungen würdigen. Beispielweise sollen Role Models und Karrieremodelle aufgezeigt werden und unterschiedliche Generationen von Spitzenfrauen miteinander vernetzt werden.

³ Vgl. DIW Managerinnen Barometer 2025, DIW Wochenbericht 3/2025.

Wie bereits oben ausführlich dargestellt ist sich die Landesverwaltung als Arbeitgeberin ihrer eigenen Verantwortung für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt bewusst. So ist festzustellen, dass die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Landesverwaltung insgesamt bereits positiv verläuft.

Das Chancengleichheitsgesetz stellt auch hier die zentrale Grundlage bereit, auf der die Landesverwaltung die berufliche Gleichstellung der Geschlechter fördert, sei es in den Ministerien, aber auch in nachgeordneten Behörden. Beispielsweise erstellen nach dem Chancengleichheitsgesetz die darin erfassten Behörden und staatlichen Einrichtungen mit Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit alle sechs Jahre einen Chancengleichheitsplan.

2.4.6. Geschlechterverhältnisse in der Digitalbranche

Trotz der neuen beruflichen Perspektiven, die sich durch die Digitalisierung auch für Frauen eröffnen, ist der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen im Bereich der Informatik nach wie vor niedrig. Er liegt laut Mikrozensus 2023 in Baden-Württemberg derzeit bei 15,9 %. Für einen Bereich, der einen Großteil der wirtschaftlichen Zukunft des Landes mitgestalten wird, ist dieser geringe Anteil von weiblichen Beschäftigten problematisch.

Die Landesregierung nimmt dies u.a. zum Anlass, um diesbezüglich aktiv zu werden: Sie hat es sich zum Ziel gesetzt, die Digitalisierung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und die Kräfte der Innovation zu stärken, dies geht aus dem [Koalitionsvertrag](#) für die Jahre 2021 - 2026 und aus der [Digitalisierungsstrategie des Landes](#) klar hervor.

Wie der [Analysebericht](#) (S. 115) zusammenträgt, liegt die mangelnde Repräsentanz von Frauen in dieser Branche einerseits in einem „Nachwuchsproblem“ begründet – hier wirkt erneut das geschlechterspezifische Berufswahlverhalten der Mädchen und jungen Frauen im MINT-Bereich. Andererseits resultiert sie daraus, dass Frauen, spätestens in der Phase der Familiengründung, oftmals „männlich“ geprägte Branchen verlassen. Um dem entgegen zu wirken, soll die Vernetzung von Frauen in der Digitalisierungsbranche gestärkt werden. Durch Vernetzungsplattformen wie z.B. die "Women of Tech" werden Frauen in der Digitalbranche sichtbar gemacht, Role-Models präsentiert, Frauen zur beruflichen Entwicklung und zur Karriere in diesem Bereich ermutigt. Zudem können sich Frauen darüber belastbare berufliche Netzwerke aufbauen. Da das geschlechtsspezifische Lohngefälle, wie der [Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#) ausweist, gerade in IT-Berufen geringer ausfällt als in anderen Branchen, ist eine höhere Beschäftigungsrate von Frauen in der Digitalbranche eine wichtige Stellschraube zur Reduzierung des Gender Pay Gaps. Die [Digitalstrategie der Bundesregierung](#) setzt für das Jahr 2025 auf eine Erhöhung des Frauenanteils in Informatik und digitaler Wirtschaft sowie bei den Unternehmensgründungen.

Außerdem setzt die Landesregierung Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils um, die die gesamte Bildungskette, die Berufs- und Studienorientierung sowie die gezielte Förderung von Frauen in MINT-Ausbildung und -Studium umfassen. Gleichzeitig werden aber auch Maßnahmen gefördert, welche Frauen, die heute schon in der IT-Branche tätig sind, miteinander vernetzen, den gemeinsamen Erfahrungsaustausch ermöglichen und Synergien erzeugen

2.4.7. Unternehmensgründungen, Startups

Ein eigenes Unternehmen zu gründen und zu führen, stellt eine attraktive Karriereoption – gerade für Frauen – dar, die häufig mit einer besseren Verwertung der erworbenen Qualifikationen und einer höheren zeitlichen Flexibilität einhergeht.

Zu Gründerinnen bzw. zur unternehmerischen Selbständigkeit von Frauen – der Mikrozensus verzeichnet laut Statistischem Landesamt für 2024 halb so viele Frauen wie Männer – gibt es für Baden-Württemberg nur wenige Daten. Der [Analysebericht](#) (S. 76) nennt aber Gründe für das Gründungsverhalten von Frauen. Laut diesem geht dieses zum einen auf stereotype Männlichkeitsbilder in der von Männern dominierten Gründungsszene zurück, mit denen sich viele Frauen nicht identifizieren können. Mit Blick auf die häufig technikaffinen, zukunftsorientierten Startups, schlägt zudem die geringe Anzahl von Frauen in den MINT-Studiengängen zu Buche.

Die Landesregierung setzt an unterschiedlichen Stellschrauben an, dass Gründungsaktivitäten von Frauen stärker in den Fokus geraten und mehr Aufmerksamkeit erhalten.

2.4.8. Frauen im ländlichen Raum

Baden-Württemberg ist als Flächenland geprägt durch städtische Zentren, aber auch durch ländliche Regionen, die etwa 70 % der Landesfläche ausmachen. Diese kennzeichnen in der Regel eine geringere Bevölkerungsdichte, viel landwirtschaftlich genutzte Fläche und weitere infrastrukturelle Besonderheiten. Der [Analysebericht](#) (S. 93) hält dazu fest, dass begrenzte Angebote an unterschiedlichen Berufszweigen, Branchen und qualifizierten Arbeitsplätzen in Wohnortnähe, längere Pendelwege zur Arbeitsstätte oder zu Betreuungseinrichtungen sowie fehlende ganztägige Kinderbetreuungsangebote gleichstellungsrelevante Themen in besonderer Qualität aufrufen. Sie stellen insbesondere Frauen mit Sorge- oder Pflegeverantwortung in ländlichen Räumen vor erhöhte Herausforderungen im Vergleich zum städtischen Lebensumfeld.

Der aktuelle Koalitionsvertrag für [Baden-Württemberg](#) bekennt sich dazu, gezielt Förderungen für Frauen im ländlichen Raum sicherzustellen. Die Landesregierung wird im Rahmen von Förderprogrammen und dort, wo der privatwirtschaftliche Ausbau nicht stattfindet, durch (digitalen) Infrastrukturausbau die Erschließung wohnortnaher Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven für Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen.

2.4.9. Einzelmaßnahmen im Handlungsfeld „Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit“:

Es folgt eine tabellarische Aufzählung der Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit“:

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben; qualifi-	Sensibilisierung und Beratung von Frauen durch die Kontakt-	WM	VHS; Kammern, Agenturen; Jobcenter, Unternehmen, Organisationen; Verbände

zierte Beschäftigung und soziale Absicherung von Frauen; Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen für die Wirtschaft	stellen „Frau und Beruf“ hinsichtlich der Konsequenzen einer Teilzeitbeschäftigung/ Minijob auf ihre Alterssicherung; zahlreiche landesweite und regionale Veranstaltungen für Frauen sowie Personalverantwortliche in Unternehmen; Netzwerkarbeit im Kontext der Kontaktstellen Frau und Beruf		
Aufklärung über den Status Quo des Gender Pay Gap; Aufzeigen von Perspektiven und Handlungsempfehlungen für Unternehmen zur Beseitigung des Lohngefälles	Die Digitale Plattform Frau und Beruf bietet Beispiele, Artikel und Social Media Posts zum Gender Pay Gap. Verbreitung der „Du verdienst mehr“-Kampagne am Equal Pay Day, Tipps zu Gehaltsverhandlungen; Artikel und Social Media Posts zur Vorstellung von Tools für Unternehmen zur Analyse und Beseitigung von Entgeltungleichheiten. Regelmäßige Überblicksgrafiken auf der digitalen Plattform zu Lohn-, Care-Arbeits- und Rentengefälle sowie Hintergrundinformationen für Unternehmen	WM	Umsetzung mit Steinbeis - Transferzentrum Unternehmensentwicklung an der Hochschule Pforzheim (SZUE)
Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben; qualifizierte Beschäftigung und soziale Absicherung von Frauen	Zusatzförderung der Kontaktstellen Frau und Beruf in der Förderphase 2024/2025 für zusätzliche Formate zum Thema vollzeitnahe Beschäftigung, ergänzt durch einschlägige landesweite Veranstaltungen. zum Thema vollzeitnahe Beschäftigung	WM	familyNET. Kontaktstellen Frau und Beruf, insbes. Unternehmen Fachkräfteallianz, Frauennetzwerke, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände Bildungseinrichtungen und Weiterbildungsträger, Innungen und Kammern, Verbände
Digitale Aufklärung zu den Folgen langjähriger geringer Teilzeitbeschäftigung; Aufzeigen von Perspektiven und Chancen/Branchen für zukunftsichere Jobs & bessere Bezahlung	Die Digitale Plattform Frau und Beruf bietet Artikel zur Rentenlücke in Folge von Teilzeitbeschäftigung; Slideshows/grafische Animationen zu lukrativen Branchen mit hohem Fachkräftebedarf Veröffentlichung von Broschüren/Hilfestellungen der Kontaktstellen, Artikel und Social Media Posts zu alternativen Einkommensmodellen Kreation und laufende Aktualisierung einer interaktiven Karte zu familienbewussten Unternehmen in Baden-Württemberg; Vorstellung einzelner Best Practices Unternehmen	WM	Umsetzung mit Steinbeis - Transferzentrum Unternehmensentwicklung an der Hochschule Pforzheim (SZUE)
Überprüfung der Verringerung des Gender Pay Gaps in einem konkreten Berufsfeld der Hochschule	Untersuchung eines möglichen Gender Pay Gaps zwischen Professorinnen und Professoren	MWK	Hochschulen

	bezogen auf die Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren; erneute Untersuchung auf Basis der Daten von 2026 oder 2027, um Entwicklungen gegenüber dem Untersuchungsjahr 2021 festzustellen.		
--	---	--	--

Beteiligung am Arbeitsmarkt			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Bekanntmachung des Angebots einer Teilzeitausbildung: Unterstützung der Betriebe mit fachlich fundierten Informationen zur Teilzeitausbildung, Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen	Fortsetzung und Verstetigung des Projektes Netzwerk Teilzeitausbildung und feste finanzielle Verankerung des Projektes im Landeshaushalt.	WM	Jobcenter, Arbeitsagenturen, Schulen, Kammern, Betriebe
Ermutigung und Sensibilisierung von Unternehmen, die Chancen der Digitalisierung und von New Work für eine moderne Unternehmenskultur und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu nutzen	Im Rahmen des Projekts „familyNET 4.0 Wettbewerb – Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt“ werden Unternehmen mit familienbewusster Personalpolitik ausgezeichnet.	WM	Südwestmetall, Chemieverbände, weitere Verbände im Bereich Handwerk, Handel, HoGa, Kammern, Landesfamilienrat, Landesverband Kindertagespflege etc.
Sicherung und Ausbau bestehender Beratungs- und Unterstützungsangebote von Familien in besonderen Lebenslagen (rechtskreisübergreifend); Verbesserung der Erwerbschancen und Beschäftigungsfähigkeit von Eltern und Alleinerziehenden	Verstetigung und Ausbau des Projektes "Beschäftigungsförderung und Jugendhilfe gemeinsam anpacken – BeJuga" auf alle 44 Stadt- und Landkreise und feste finanzielle Verankerung des Projektes im Landeshaushalt.	WM	Sozialunternehmen; Jobcenter; Jugendämter; bei Bedarf Anbieter der § 16a SGB II Kommunale Eingliederungsleistungen wie z.B. Schuldnerberatung, psychosoziale Betreuung, Kinderbetreuung etc.;
Eröffnung einer beruflichen Perspektive sowie Teilhabe am Arbeitsmarkt sowie Erhöhung von Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration	Verstetigung und Ausbau von Arbeitslosenberatungszentren (ALÖZ) sowie feste finanzielle Verankerung des Projektes im Landeshaushalt.	WM	Jobcenter, Rentenversicherungsträger
Eingliederung Zugewanderter in Arbeitsmarkt und Gesellschaft, insbes. junge Mütter mit Kindern unter 4 Jahren.	Bereitstellung eines niedrigschwelligen Angebots an Alphabetisierungs- und Sprachförderung mit Berufsorientierung, digitaler Grundbildung und Kinderbetreuung (BEF Alpha)	KM	
Breiter, themen- und zielgruppenspezifisch gestalteter Zugang zu Informationen für Frauen und Unternehmen in Baden-Württemberg zu allen Themen im Kontext „Frau und Beruf“	Fortführung und Weiterentwicklung der Digitalen Plattform „Frau und Beruf“ in Verbindung mit dem Landesprogramm „Kontaktstellen Frau und Beruf“ in Baden-Württemberg; Pflegen einer zentralen Datenbank mit Veranstaltungen	WM	Steinbeis-Zentren Unternehmensentwicklung an der Hochschule Pforzheim

Verbesserung der Gleichstellung und Steigerung der Karrierechancen bei gleichzeitigem positiven Effekt auf den Fachkräftemangel durch Ermöglichung: a) des vermessungstechnischen Referendariats, b) des vermessungstechnischen Vorbereitungsdienstes für den gehobenen Dienst sowie c) des vermessungstechnischen Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in Teilzeit für Personen, welche die Voraussetzungen nach § 69 Abs. 1a LBG erfüllen und aufgrund der persönlichen Lebenssituation (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Schwerbehinderung, etc.) bisher davon abgesehen haben.	Entsprechende Änderung der APrOVerm gehobener Dienst wie beim höheren Dienst	MLW	MLR, LGL, LRÄ
	Entsprechende Änderung der APrOVerm mittlerer Dienst wie beim gehobenen Dienst und höheren Dienst	MLW	MLR, LGL, LRÄ

Aufteilung der Care-Arbeit

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Aufklärungsarbeit bzgl. der Wichtigkeit der Vaterrolle; Sichtbarkeit von Vätern in der Erziehung	Innerhalb des Landesprogramms STÄRKE, ggf. in Offenen Treffs.	SM	
Erleichterter Zugang zu Informationen für Familien mit Kindern mit Behinderungen	Digitale Plattform für Familien mit Kindern mit Behinderungen (HELB), die als Erstanlaufstelle und Weiterleitung an bestehende Hilfestellen dient	SM	
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit	Zielgruppenspezifische Öffentlichkeitskampagne 2026 u.a. in den Sozialen Medien zur Sensibilisierung von Frauen für die Risiken des Gender Pay Gaps und Präsentation konkreter Vorbilder für eine partnerschaftlichen Aufteilung der Care-Arbeit	SM	
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit (Verringerung Gender-Pay Gap) durch Sensibilisierung	Fachtag zum Equal-Care Day am 01.03.2026	SM	

und Beratung zur partnerschaftlichen Aufteilung der Care-Arbeit			
Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit (Verringerung Gender-Pay Gap) durch Sensibilisierung und Beratung zur partnerschaftlichen Aufteilung der Care-Arbeit	Förderlinie im Jahr 2026 zur Umsetzung von Informationsveranstaltungen zum Equal-Care-Day in den Kommunen in Zusammenarbeit mit kommunalen bzw. landesweiten Trägern	SM	
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Carearbeit Bündelung von Expertise und zielgruppenspezifischen Angeboten aus einer Hand Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Stärkung der finanziellen Unabhängigkeit	Prüfung der Einrichtung und Landesförderung einer ressortübergreifenden Anlauf- und Fachstelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit bei einem Träger - für sorgeberechtigte Personen und pflegende Beschäftigte und Fachkräfte/Verbände im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel; sowie ggf. Einrichtung eines begleitenden Beirats mit den wichtigsten Stakeholdern	SM	KM KVJS, KLVn, Landesfamilienrat, Landesfrauenrat, BBQ etc.
Bessere Aufteilung von Erziehungszeiten	Das Landesprogramm STÄRKE unterstützt Eltern in ihrer Erziehungs-, Beziehungs- und Alltagskompetenz. Innerhalb dieses Programms sollen bedarfsorientierte Angebote stattfinden. Unter anderem können Familienbildungsfreizeiten für Väter/Angebote für Väter und offene Treffs die Beziehungskompetenz der Väter bedarfsorientiert unterstützen. Im Rahmen der Familienförderstrategie werden ab 2025 innerhalb von STÄRKE u.a. auch Familienbildungskurse für Väter, mit dem Ziel die (gemeinsame) Elternverantwortung zu stärken, gefördert.	SM	

Berufliche Sorgearbeit und Betreuungsmöglichkeiten

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Erhöhung der Anzahl der Fachkräfte in der Kindertagesbetreuung	Einführung des Bildungsgangs „Zweijährige Berufsfachschule für sozialpädagogische Assistenz, praxisorientiert“ („Direkt-einstieg KiTa“)	KM	Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion BW
Entlastung von Eltern bei der Kinderbetreuung durch den Ausbau von Ganztagsgrundschulen	Förderung des Ausbaus von Ganztagsgrundschulen: Schulträger können einen Antrag auf	KM	

	Einrichtung einer Ganztags- schule stellen, wenn der Bedarf vor Ort nachgewiesen wird und ein pädagogisches Konzept für den Ganzttag vorliegt.		
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Mehr Teilzeitausbildungen an Pflegeschule und entspre- chende Information dazu	Informationsveranstaltungen für Pflegeschulen und Träger im Jahr 2025 erfolgt; Informations- materialien speziell für die Teil- zeitausbildung wurden erarbei- tet und werden derzeit für die Veröffentlichung vorbereitet	SM	Netzwerk Teilzeitausbildung, KM
Mehr Auszubildende und Ar- beitskräfte für den Pflegeberu- febereich gewinnen	Informationsveranstaltung zum Pflegeberuf für die BO-Beauf- tragten beim ZSL; Werbemaß- nahmen zur Pflegeausbildung (z.B. auf Seite www.gut-ausgebildet.de des WM)	SM/KM	

Aufstiegschancen und Karriere			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Erhöhung des Frauenanteils im Städtebaureferendariat und in- folge dessen eine Vergröße- rung des Anteils weiblicher Führungskräfte	Einführung der Möglichkeit der Absolvierung der Ausbildung in Teilzeit	MLW	
Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Rekrutierung	Der Beauftragten für Chancen- gleichheit wird in Auswahlpro- zessen nicht nur eine Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen ermöglicht, sondern die Aus- wahlentscheidung auch regel- mäßig mit ihr abgestimmt.	StM für eigenen Bereich	Beauftragte für Chancengleich- heit
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Frauenanteil in Führungsposi- tionen baden-württembergi- scher Unternehmen erhöhen und Spitzenfrauen und Nach- wuchsführungsfrauen vernet- zen sowie für Karrieremodelle sensibilisieren	Zentrale Veranstaltung „Female Leadership Summit“ als Platt- form mit Panels zur Präsen- tation von Spitzenfrauen, Karrie- remodellen und erfolgreichen Personalstrategien und -maß- nahmen von Unternehmen so- wie Speed-Mentoring von Spit- zenfrauen mit Nachwuchs- frauen zur Gewinnung von mehr Frauen für Führungsposi- tionen	WM	Kofinanzierungs-Partnerinnen und -partner des Projekts: be- teiligte Unternehmen, Spitzen- frauen, Frauenverbände, Wirt- schaftsverbände, Kammern

Erhöhung des Frauenanteils auf der Führungsebene in der Landesverwaltung	Konzept für Führen auf Zeit / Führen auf Probe	SM	
---	---	----	--

Geschlechterverhältnisse in der Digitalbranche

Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Bessere Vernetzung von Frauen in der Digitalisierungsbranche	Vernetzungstreffen (Me- taebene) von zentralen Akteu- rinnen zum Ausbau bestehen- der Plattformen wie Women of Tech und Female Summit auf der Quantum Effects	WM	mögliche Partnerinnen/Stake- holder: bestehende Netzwerke wie Women in AI and Robotics, Women Tech, SAP Women in Tech, Women4Cyber Chapter Deutschland, SheTransformsIT, Women in Process Mining, Spit- zenfrauen Baden-Württemberg, BITKom, bwcon, Landesmesse, herausragende Personen aus der Digitalisierungsbranche in Baden-Württemberg
Erhöhung des Frauenanteils in KI	Fokus auf Frauenförderung mit dem Projekt „Women in AI“ des IPAI	WM	Ökosystem des IPAI

Unternehmensgründungen, Startups

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Generierung der Aufmerksam- keit von Medien, von Fachöff- fentlichkeit sowie Gründerin- nen, Start-ups von Frauen und von Unternehmerinnen für die Innovations- und Wertschöp- fungspotenziale der Frauen; prominente Platzierung von Geschäftsmodellen von Grün- derinnen bzw. Start-ups von Frauen, um deren Beitrag für die Wirtschaft sichtbar zu ma- chen.	Weiterführung des Start-up BW FEMALE FOUNDERS CUP	WM	intermediäre Ebene

Frauen im ländlichen Raum			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Erhöhung der Bleibeperspektive für Frauen im ländlichen Raum	Förderung von Kleinstunternehmen von Frauen sowie Förderung von Bildungsträgern und -einrichtungen, die Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen für Frauen anbieten im Rahmen des Förderprogramms „Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum“ (2023 – 2027)	MLR	

2.5. Frauenfeindlichkeit, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit

Gewalt gegen Frauen zu verhindern, ist auch in Baden-Württemberg, nach wie vor eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung.¹ Ohne Gewaltfreiheit ist kein selbstbestimmtes, gleichberechtigtes Leben möglich.

Gewalt gegen Frauen und Mädchen findet in allen Gesellschaftsschichten und in allen Lebenszusammenhängen und -situationen statt. Ihr muss in jeglichen Formen entgegengetreten werden. Dazu gehören etwa körperliche und psychische Gewaltformen oder sexualisierte Gewalt in- und außerhalb von Partnerschaften. Der [Sicherheitsbericht](#)² für Baden-Württemberg greift für das Jahr 2024 erstmals das Themenfeld Gewalt gegen Frauen auf und weist die Fälle aus frauenfeindlicher Tatmotivation des Kriminalpolizeilichen Meldedienstes in 37 Fällen politisch motivierter Kriminalität (KPMD-PMK) sowie die fünf in diesem Kontext erfassten Fallgruppen der Polizeilichen Kriminalstatistik aus. Für die gesamte Bundesrepublik hat das Bundeskriminalamt für das Jahr 2023 ein [Bundeslagebild zu geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichteter Gewalt](#) veröffentlicht: Hierin werden 322 Fälle von Straftaten der Hasskriminalität mit der Tatmotivation „Vorurteile gegen Frauen oder das weibliche Geschlecht“ ausgewiesen; 360 Frauen und Mädchen wurden in der Fallgruppe „Femizide“ als Opfer vollendeter Tötungen erfasst³. Diese Zahlen bilden allerdings die Realität nur eingeschränkt ab, da bislang eine bundeseinheitliche Definition von Femiziden fehlt.

Eine weitere sehr spezifische und schwerwiegende Form geschlechtsspezifisch gegen Frauen und Mädchen gerichtete Gewalt und Menschenrechtsverletzung ist die Female Genital Mutilation/Cutting (FGM/C). Hierbei handelt es sich um die teilweise oder vollständige Entfernung der äußeren weiblichen Genitalien oder eine andere Verletzung dieser Organe aus nichtmedizinischen Gründen. Schätzungen des Dunkelfeldes in diesem Bereich gehen laut [Analysebericht](#) (S. 84) von etwa 8.300 betroffenen Frauen und etwa 1.800 von FGM/C bedrohten Mädchen in Baden-Württemberg im Jahr 2020 aus.

Der [Analysebericht](#) (S. 108) unterstreicht außerdem: Zur Betroffenheit von geschlechtsspezifischer Gewalt summieren sich für viele Frauen – aber auch queere Menschen (LSBTIQ*) – die Erfahrung von Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder sexuellen Orientierung. In einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft tritt dies auch im digitalen Raum auf. Neue digitale geschlechtsspezifische Gewaltausprägungen führen dazu, dass Frauen und die genannten Gruppen im digitalen Raum in ihren Teilhaberechten beschränkt werden. Antifeminismus im Sinne systematischer Abwertung und Gegnerschaft von gleichstellungspolitischen Bemühungen trifft zusätzlich vor allem Frauen (aber auch andere), die digital oder analog für emanzipatorische Anliegen aktiv sind. Dazu

¹ [BMI, Alle Meldungen - Häusliche Gewalt als gesamtgesellschaftliche Herausforderung.](#)

² Vgl. dort S. 47 ff.

³ Erläuterung: Bei der Ausgestaltung der Fallgruppe Femizide sind zwei zentrale Herausforderungen zu beachten: Zum einen fehlt bislang eine bundeseinheitliche Definition von Femiziden, zum anderen ist auf Basis der PKS-Daten nur eine Annäherung an die tatsächliche Anzahl der als Femizide zu bezeichnenden Tötungen von Mädchen und Frauen möglich. Eine Erfassung von tatauflösenden Motiven erfolgt in der PKS nicht. Damit ist unklar, ob es sich bei den erfassten Fällen um geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten handelte. Tötungsdelikte an Frauen können also über die Daten der PKS nicht als Femizide im Sinne des allgemeinen Verständnisses „Tötung einer Frau, weil sie eine Frau ist“ interpretiert werden.

kommt die Erfahrung sexueller Belästigung, die viele Frauen häufig im Berufs- oder Privatleben machen. Diese findet im privaten oder öffentlichen Raum, online oder im physischen Leben statt. Das Sicherheitsgefühl von Frauen ist von all dem beeinträchtigt. Auch im [Analysebericht \(S. 87\)](#) wird entsprechend auf Studienbefunde verwiesen, die belegen, dass der öffentliche Raum von Frauen in Baden-Württemberg häufig als unsicher empfunden wird.

Laut [Leipziger Autoritarismus-Studie](#) haben sich in der Gesellschaft frauenfeindliche und sexistische Einstellungen sowie insbesondere feindselige Einstellungen gegenüber Trans-Personen auf hohem Niveau stabil etabliert.

Die Landesregierung Baden-Württembergs tritt diesen Entwicklungen mit ihrer Politik entschieden entgegen und setzt sich für Sicherheit, Diskriminierungs- und Gewaltfreiheit für alle Geschlechter ein. Von entscheidender Bedeutung ist hierbei neben dem Schutz und der Unterstützung Betroffener auch die Prävention durch Bildung und Aufklärung.

Das Handlungsfeld ist komplex und in vielen Arbeits- und Lebensbereichen relevant. Gewalt gegen Frauen und Mädchen findet in allen Lebenszusammenhängen und -situationen statt. Dementsprechend werden die Arbeitswelt, der digitale Raum, aber auch spezifische Schutzbedarfe – zur Förderung und Anerkennung von Vielfalt und Diversität – in den Blick genommen.

Dementsprechend konzentriert sich die Gleichstellungsstrategie der Landesregierung auf sieben Bereiche:

- Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen und Mädchen
- Geschlechtsbezogene digitale Gewalt
- Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus
- Sexismus und sexuelle Belästigung im Berufs- und Privatleben
- Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung
- Bildung, Aufklärung und Prävention
- Besondere Risikogruppen

2.5.1. Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen und Mädchen

Die Landesregierung engagiert sich seit vielen Jahren mit zahlreichen Initiativen und Maßnahmen in der Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt. Als verbindlicher Rahmen fungiert hierbei das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention). Die Istanbul-Konvention verpflichtet Bund und Länder, definierte Standards und Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen umzusetzen. Eine von der Landesregierung beauftragte, 2023 veröffentlichte [Evaluation zur Umsetzung der Istanbul-Konvention](#) wies dabei auf Versorgungs- und Umsetzungslücken hin, an deren Schließung in der Landesregierung derzeit mit Nachdruck gearbeitet wird.

Die Verabschiedung des Gewalthilfegesetzes durch Bundestag und Bundesrat im Februar dieses Jahres stellt einen wichtigen Meilenstein zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt dar. Gewaltbetroffene Frauen haben somit ab 2032 erstmalig kostenfreien Anspruch auf Schutz und Beratung. Die Landesregierung setzt alles daran, eine schnelle Umsetzung des Gewalthilfegesetzes in Baden-Württemberg zu gewährleisten und forciert den flächendeckenden Ausbau von Schutz- und Beratungsangeboten.

Insbesondere der Ausbau von Plätzen in Schutzeinrichtungen für gewaltbetroffene Frauen und Kinder muss forciert werden, damit landesweit ein niedrigschwelliger Zugang zu Schutz vor Gewalttaten gewährleistet werden kann. Hierzu ist es auch erforderlich, Frauen den Weg ins Hilfesystem zu erleichtern, u.a. durch eine stärkere Sichtbarmachung der Beratungsstellen. Um die durchschnittliche Verweildauer im Frauen- und Kinderschutzhaus auf die Zeit des akuten Schutzbedarfs zu reduzieren und so die Verfügbarkeit von Akutplätzen zu erhöhen, braucht es auch eine gut durchdachte Begleitung im Anschluss an einen Aufenthalt in Schutzräumlichkeiten, wie sie beispielhaft die sogenannten Second Stage-Projekte zur Betreuung und Begleitung ehemaliger Bewohnerinnen von Frauenhäusern forcieren.

Wichtig ist im Zusammenhang mit Gewalterfahrungen auch: Viele Betroffene möchten zunächst keine Anzeige erstatten, wenn sie Gewalt erfahren haben, sodass eine Spurensicherung ohne Polizei notwendig wird. Das Zeitfenster für die Durchführung der Spurensicherung ist jedoch kurz. Sowohl dieser Umstand als auch die Möglichkeit der verfahrensunabhängigen Spurensicherung sind häufig noch nicht hinreichend bekannt. Um hier anzusetzen, fördert die Landesregierung sogenannte Gewaltambulanz in Heidelberg, Stuttgart, Freiburg und Ulm. Sie wird auch zukünftig eine Ausweitung des Zugangs zur verfahrensunabhängigen Spurensicherung vorantreiben und in der Öffentlichkeit dafür sensibilisieren. Hierbei werden auch Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen berücksichtigt – etwa durch kind- und jugendgerechte Sprache und Kommunikationskanäle, Informationen für Menschen mit Hör- und Sehbeeinträchtigungen sowie die Bereitstellung von Inhalten in mehreren Sprachen.

Das koordinierte Vorgehen der Landesregierung gegen Gewalt wurde im Landesaktionsplans zur Umsetzung der Istanbul Konvention in Baden-Württemberg 2.0 festgeschrieben. Die strategische Planung wird insbesondere der Notwendigkeit des quantitativen Ausbaus des Hilfesystems Rechnung tragen. Zudem werden darin intersektionale Lebensrealitäten berücksichtigt. Das bedeutet, dass Schutzbedarfe, Mehrfachbelastungen und Zugangsbarrieren spezifischer Gruppen, wie bspw. von Frauen mit Behinderungen oder Frauen mit Migrationsgeschichte, zielgerichtet adressiert werden sollen.

2.5.2. Geschlechtsbezogene digitale Gewalt

Geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten finden sowohl im analogen als auch im digitalen Raum statt. Digitale Gewalt umfasst hier konkrete Delikte wie „Cyberstalking“ sowie andere Delikte, die unter Nutzung beispielsweise von Sozialen Medien oder mittels digitaler Medien begangen werden. Laut Sicherheitsbericht 2024 werden immer häufiger geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten auch über das Internet begangen: Mit einem Anteil von 50,9 Prozent weist die Bedrohung die meisten Opfer aus, gefolgt von sexuellem Missbrauch mit 20,3 und Stalking mit 17,2 Prozent. Darüber hinaus kann digitale Gewalt im sozialen Nahraum als Fortsetzung oder Ergänzung analoger Gewalt eingesetzt werden. Zudem entwickeln sich digitale Technologien schnell weiter und der zunehmende Einsatz Künstlicher Intelligenz schafft neue Gefahrenlagen.

Fachkräfte des Gewalthilfesystems in Deutschland und auch in Baden-Württemberg berichten flächendeckend von Überforderung im Umgang mit digitaler Gewalt. Die baden-württembergische Landesregierung unterstützt die Fachkräfte daher, indem sie u.a. die Koordinierungsstelle Digitale Gewalt fördert, die sich insbesondere mit dem Thema Gewalt im sozialen Nahraum befasst. Die Koordinierungsstelle bildet Mitarbeitende von Fachberatungsstellen und Frauenhäusern zu digitalen Gewaltformen fort, vernetzt das Hilfesystem mit IT-Expertinnen und hat mit dem Online-Fachportal [„Beratung digi-](#)

[tale Gewalt](#)“ eine zentrale Anlaufstelle für Fachkräfte geschaffen. Um den knappen zeitlichen Ressourcen der beratenden Fachkräfte innovativ gerecht zu werden, ist zudem die Konzeption und Entwicklung eines KI-gestützten Chatbots für das Online-Fachportal der Koordinierungsstelle geplant. Die dort bereitgestellten allgemeinen Informationen für Fachkräfte können so einzelfallspezifisch individualisiert und abgerufen werden.

Auch jenseits des sozialen Nahraums ist digitale Gewalt nahezu omnipräsent: Die repräsentative Studie [„Lauter Hass – leiser Rückzug“](#) stellt fest, dass in Deutschland knapp jede dritte befragte Frau im Alter von 16 bis 24 Jahren bereits Hass im Netz erlebt. Von Hate Speech im Netz als spezifische Gewaltform sind außerdem häufig Personen mit sichtbarer Migrationsgeschichte und queere Menschen betroffen. In der Folge ziehen diese sich oft aus digitalen Räumen zurück. Solche erzwungenen Rückzüge schränken eine gleichberechtigte Teilhabe aller ein und schaden letztlich dem demokratischen Diskurs im digitalen Raum. Gewaltfreiheit muss daher auch im digitalen Raum sichergestellt sein. So soll beispielsweise durch eine kontinuierliche Stärkung des Hilfesystems für die Herausforderungen digitaler Gewalt eine hochwertige Unterstützung von Betroffenen nachhaltig gesichert werden.

2.5.3. Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus

Zu einer wirkungsvollen Gleichstellungsarbeit gehört auch die Bekämpfung von Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus, sowohl im Netz als auch im analogen Raum. Antifeminismus äußert sich z.B. in Form von Abwertung, Anfeindung oder Bedrohung feministischer und gleichstellungspolitischer Akteurinnen und Akteure. Der [Analysebericht](#) (S. 88) hält fest, dass Antifeminismus (im Sinne struktureller und kultureller Ablehnung oder Bekämpfung von Emanzipationsbestrebungen) Nähe zu anderen Ungleichwertigkeitsideologien aufweist und daher als demokratiegefährdend eingestuft werden muss. Antifeminismus findet sich als Ideologiefragment bei Rechtsextremisten und religiösen Hardlinern im christlich-fundamentalistischen Bereich wieder und kann als kleinster gemeinsamer Nenner für Allianzen dienen. Dem Antifeminismus kommt zudem im Islamismus eine besondere Rolle zu. Das Geschlechter- und Rollenbild im Islamismus ist stark von heteronormativen bzw. von männlich dominierenden Vorstellungen geprägt. Akteure des islamistischen Extremismus verbreiten Positionen, die die Gleichberechtigung der Geschlechter unterminieren Lebensweisen ablehnen.

Der [GesellschaftsReport BW 2-2023](#) stellt in diesem Zusammenhang für Baden-Württemberg fest, dass auch Kommunalpolitikerinnen im Land immer häufiger von Hate Speech betroffen sind. Die bundesweite Meldestelle Antifeminismus wiederum weist für das Jahr 2023 in ihrem [Zivilgesellschaftlichen Lagebild Antifeminismus](#) 372 Meldungen antifeministischer Vorfälle aus. Solche Vorfälle konnten bundesweit dokumentiert werden. Diesen Entwicklungen tritt die Landesregierung mit ihren Maßnahmen entschieden entgegen. Hierfür wird insbesondere seit Dezember 2024 die Fachstelle gegen Antifeminismus und Queerfeindlichkeit Baden-Württemberg gefördert. Die Fachstelle dient als erste Anlaufstelle für Betroffene, Akteurinnen und Institutionen, sensibilisiert für das demokratiegefährdende Potenzial von Antifeminismus und Queerfeindlichkeit in Baden-Württemberg und leistet gezielte Vernetzungsarbeit.

2.5.4. Sexismus und sexuelle Belästigung im Berufs- und Privatleben

Sexismus betrifft als spezifische Form von Diskriminierung und als strukturelles Problem viele Bereiche des privaten, öffentlichen und politischen Lebens. Er tritt in der Arbeitswelt und im persönlichen Umfeld auf.

Die Maßnahmen der Landesregierung gegen Sexismus und sexuelle Belästigung adressieren unterschiedliche Bereiche. Wichtige Instrumente hierfür sind Leitbilder und Dienstvereinbarungen. Diese fördern ein respektvolles Miteinander und stärken bei entsprechender Ausrichtung auch Chancengleichheit und Gleichstellung. Daher hat sich die Landesregierung ressortübergreifend darauf verständigt, mit diesen Instrumenten ein gewaltfreies und respektvolles Miteinander in ihren Landesverwaltungen sicherzustellen. Sie hat daher die folgende Maßnahme ressortübergreifend beschlossen:

Entsprechende Selbstverpflichtungen, Leitbilder und wertebasierte Verhaltenskodizes, Anlaufstellen und Verfahrenswege sind in unterschiedlichen Ressorts und ihren Geschäftsbereichen bereits eingerichtet, etabliert und einer beständigen Weiterentwicklung unterzogen. Dienstvereinbarungen zur Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind in allen Landesministerien sowie teilweise auch in den nachgeordneten Dienststellen etabliert, beispielsweise bei der Polizei. Eine Vertrauensanwältin für Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wird in der Mehrheit der Ressorts eingesetzt und berät die Beschäftigten kostenfrei und vertraulich. Die Vertrauensanwältin des MWK steht dem gesamten Geschäftsbereich des MWK und somit unter anderem allen Angehörigen der Hochschulen, Akademien und der Kunsteinrichtungen des Landes zur Verfügung. Auch alle Beschäftigten der Polizei Baden-Württemberg können sich an eine Vertrauensanwältin wenden. In Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte wird speziell zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung sensibilisiert, teilweise verpflichtend bspw. zu den Inhalten des AGG. Seitens der Hochschulen wurde zudem im Mai 2020 gemeinsam mit dem Wissenschaftsministerium eine [Resolution gegen sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt](#) verabschiedet. Im Einzelnen hat sich die Landesregierung auf folgende ressortübergreifende Maßnahmen verständigt:

Einzelmaßnahmen	Maßnahme bereits etabliert	Maßnahme in Planung
Abschluss von Dienstvereinbarungen oder Verabschiedung von Richtlinien gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	Alle Häuser	
Beratungsangebot durch eine Vertrauensanwältin für Fragen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz für die Beschäftigten der Ressorts oder die Angehörigen der Geschäftsbereiche	IM, FM, KM, MWK, UM, WM, VM, MLW	SM
Einrichtung anderer Beratungsstellen oder Beratungsangebote zum Umgang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz für die Beschäftigten der Ressorts oder die Angehörigen der Geschäftsbereiche (zusätzlich zu AGG-Beschwerdestellen)	IM, FM, KM, MWK, WM, SM, JuM, VM, MLR, MLW	StM
Regelmäßige Schulungen zum Thema sexuelle Belästigung in den Ressorts und Geschäftsbereichen	StM, IM, FM, KM, MWK, WM, JuM, VM, MLR, MLW	UM, SM

Von Belästigung und Gewalt betroffen sind in besonderer Weise auch queer lebende Menschen, auch hierzu gibt der [Analysebericht \(S. 108\)](#) einen Einblick. Gleichstellungspolitische und queerpolitische Anliegen sind in diesem Sinne eng miteinander verknüpft, so dass spezifische gleichstellungspolitische Maßnahmen der Landesregierung auch die Gruppe der LSBTIQ*-Personen adressieren. Den übergreifenden Rahmen für die queerpolitischen Aktivitäten bildet dabei der [Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte Baden-Württemberg 2025“](#). In ihm werden Antidiskriminierungsmaßnahmen mit Blick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und Maßnahmen für mehr Sichtbarkeit von LSBTIQ*-Personen gebündelt. Im Mai 2025 wurde der überarbeitete Landesaktionsplan im Kabinett verabschiedet.

2.5.5. Bildung, Aufklärung und Prävention

Neben dem Schutz von Opfern ist also auch gezielt Prävention nötig, um solchen Einflüssen auf Täterseite entgegenzuwirken. Bildung und Aufklärung sind entscheidend, um die in den sozialen Medien weit verbreiteten Erzählungen von Alpha-Männlichkeit und Tradwifes zu hinterfragen.

Nur durch frühzeitige Sensibilisierung und Aufklärung lassen sich langfristig Gewalt und Diskriminierung im Kern ihrer Entstehung wirksam bekämpfen. Die Landesregierung will mit einer landesweiten Kampagne zum Thema „geschlechtsspezifische Gewalt“ möglichst breit gestreut Menschen informieren und aufklären. Außerdem fördert die Landesregierung das Projekt Männlichkeiten 2.1 der Landesarbeitsgemeinschaft Jungen* und Männer*arbeit, das gezielt diese Männer in den sozialen Medien erreicht, die unter dem Einfluss dieser traditionell orientierten Narrative stehen, um ihnen eine Vielfalt von möglichen konstruktiven Vorstellungen von Männlichkeiten (im Plural) zu präsentieren.

2.5.6. Besondere Risikogruppen

Wie oben festgehalten wurde, betrifft geschlechtsspezifische Gewalt Frauen in allen gesellschaftlichen Gruppen und Lebenszusammenhängen. Dabei gibt es allerdings Gruppen von Frauen und Mädchen, die besonders gefährdet sind. Hierzu gehören z.B. Frauen mit Behinderungen.

Frauen mit Behinderungen, darauf weist der [Analysebericht](#) (S. 83) hin, sind mehr als doppelt so häufig von sexualisierter Gewalt betroffen wie nicht-behinderte Frauen und erleiden häufiger multiple Gewalterfahrungen. Sie haben damit ein erhöhtes Risiko, Gewalt im sozialen Nahraum, in der Öffentlichkeit oder auch in Einrichtungen, in denen sie leben oder arbeiten, zu erfahren. Oft ist zudem kein barrierefreier Zugang zu Schutzeinrichtungen gegeben, was die Lage dieser Frauen noch erschwert. Der Schutz vor Gewalt muss aber für alle Frauen gleichermaßen gewährleistet sein. Frauen mit Behinderungen müssen, gerade aufgrund ihrer erhöhten Vulnerabilität und ihrer Einbindung in häufig komplexe Abhängigkeitsverhältnisse, ausreichend gegen Gewalt geschützt und beraten werden. Daher legt die Landesregierung einen Fokus auf die Sicherung eines bedarfsgerechten und niederschweligen Zugangs zu Beratung und Schutz bei Gewalt, auch und gerade für diese Frauen. Auch weitere Barrieren im Zugang zu Fachberatungsstellen wie zum Beispiel Distanz vom Wohnort, Sprache oder Kognition sollen für alle Betroffenen geschlechtsspezifischer Gewalt weiterhin konsequent abgebaut werden.

2.5.7. Einzelmaßnahmen des Handlungsfeldes „Antifeminismus, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit

Es folgt eine tabellarische Aufzählung der Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Antifeminismus, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit“:

Geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen und Mädchen			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Landesweite Gewährleistung des niedrigschweligen Zugangs zu Schutz vor weiteren Gewalttaten für Opfer von Gewalt	Ausbau von Schutzplätzen für Gewaltbetroffene	SM	Trägerorganisationen, Kommunen, Landkreise

Reduzierung existenzieller Ängste, die zur Rückkehr zur gewaltausübenden Person führen könnten und Stärkung der Betroffenen in ihrer Selbstbestimmung	Verstetigung der sogenannten Second Stage-Projekte zur Betreuung und Begleitung ehemaliger Bewohnerinnen von Frauenhäusern	SM	Trägerorganisationen, Wohnungsbaugesellschaften
Schnelle und bedarfsgerechte Versorgung von akut betroffenen Personen, Verhinderung von weiterer Viktimisierung der Betroffenen	Ausweitung des niederschweligen Zugangs zu Gewaltambulanzen	SM	Gewaltambulanzen, rechtsmedizinische Institute, Kooperationskrankenhäuser
Prävention und Verhinderung von FGM/C	Fortführung der zentralen Anlaufstelle für von Genitalverstümmelung (FGM/C) betroffene und bedrohte Frauen und Mädchen Baden-Württemberg	SM	
Neuer „Landesaktionsplan zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg 2.0.“ inkl. neuem Maßnahmenkatalog (Überarbeitung LAP „Baden-Württemberg gegen Gewalt an Frauen“ von 2014)	Überarbeitung (inkl. neuer Maßnahmenkatalog) des Landesaktionsplans „Baden-Württemberg gegen Gewalt an Frauen“ (LAP, 2014)	SM	IM
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Schnellere Integration von Frauen in den Wohnungsmarkt, die nach ihrem Aufenthalt in einer Schutzeinrichtung keinen akuten Schutzbedarf mehr haben	Förderung eines Projekts zum „Anschlusswohnen nach dem Frauenhaus“	SM	Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH, Der Paritätische Wohlfahrtsverband Landesverband Baden-Württemberg e.V., Trägerorganisationen
Erleichterung des Zugangs ins Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen; verstärkte Sichtbarmachung der Beratungsstellen und Frauen- und Kinderschutzhäuser	Evaluation und ggf. Weiterentwicklung des derzeitigen Serviceportals zu einer eigenständigen Webseite „Baden-Württemberg gegen Gewalt an Frauen“	SM	noch offen
Erleichterung des Zugangs zur verfahrensunabhängigen Spurensicherung durch Steigerung der Sichtbarkeit und des Bekanntheitsgrades der Gewaltambulanzen	Ausweitung der Öffentlichkeitsarbeit der Gewaltambulanzen	SM	Gewaltambulanzen, rechtsmedizinische Institute, Kooperationskrankenhäuser
Landesweite Gewährleistung des sofortigen und niedrigschweligen Zugangs zu Schutz vor weiteren Gewalttaten für Opfer von Gewalt	Zügige Umsetzung des Gewalt hilfegesetzes in BW	SM	

Geschlechtsbezogene digitale Gewalt			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahmen	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Verbesserung des Schutzes vor digitaler Gewalt	Weiterentwicklung der Koordinierungsstelle „Digitale Gewalt im sozialen Nahraum“ (Heidelberg)	SM	Fachberatungsstellen zu häuslicher und sexualisierter Gewalt und Frauen- und Kinderschutzhäuser aus Baden-Württemberg
Einbezug von Männern in die Medienerziehung der Kinder	Digitales Onlinetrainings ISES! Kids für Eltern mit Kindern mit einem riskanten Mediennutzungsverhalten. Dieses Training kann u.a. dabei helfen auch Männer in die Medienerziehung der Kinder einzubeziehen.	SM	
Bekämpfung von Hass und Hetze u. a. im digitalen Raum	Entwicklung von Arbeitspaketen zur Bekämpfung von Hass und Hetze im digitalen Raum im Rahmen des Kabinettsausschusses „Entschlossen gegen Hass und Hetze“	StM, IM, KM, SM, JuM	
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahmen	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Stärkung der Fachberatungsstellen und Frauen- und Kinderschutzhäuser gegen die Herausforderungen durch digitale Gewalt und Verbesserung der Unterstützung betroffener Frauen Sicherstellung einer dauerhaften Erreichbarkeit des Angebots trotz knapper zeitlicher Ressourcen der Fachkräfte	Konzeption und Entwicklung eines KI-gestützten Chatbots für das Online-Fachportal „Beratung digitale Gewalt“ (https://beratung-digitale-gewalt.de) der Koordinierungsstelle Digitale Gewalt	SM	Koordinierungsstelle zu Digitaler Gewalt im sozialen Nahraum (Frauen helfen Frauen e.V. Heidelberg), Fachberatungsstellen zu häuslicher und sexualisierter Gewalt und Frauen- und Kinderschutzhäuser aus Baden-Württemberg

Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Sensibilisierung und Beratung von Fachkräften, Verwaltung und Zivilgesellschaft zum Thema Antifeminismus	Förderung der Fachstelle gegen Antifeminismus und Queerfeindlichkeit Baden-Württemberg	SM	Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung Baden-Württemberg e.V.
Identifizierung und Bekämpfung von patriarchalen Strukturen und Verhaltensweisen in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft	Weiterförderung Projekt Männlichkeiten 2.1 „My actions count. Every Day! Male Allyship – Solidarität und Gemeinschaft“: Aufklärung, Beratung und Unterstützung junger Männer, denen Alphas Männlichkeitsideale als Orientierungs- und Erfolgsmodell dienen	SM	Landesarbeitsgemeinschaft LAG Jungen*- und Männer*arbeit Baden-Württemberg
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Austausch, Vernetzung und Entwicklung von Gegenstrategien zu Antifeminismus und Queer-Feindlichkeit	Förderung eines Fachtags zu Antifeminismus und Queer-Feindlichkeit.	SM	Landesarbeitsgemeinschaft Offene Jugendbildung Baden-Württemberg e.V.
Sensibilisierung/Schulungen von politischen Akteurinnen und Akteuren zum Thema Antifeminismus im Umgang mit antifeministischen Angriffen	Förderung von Fortbildungen und Workshops zum Thema Umgang mit antifeministischen Angriffen.	SM	
Sensibilisierung junger Zielgruppen zum Thema Antifeminismus	Verbreitung von Informationen über Social-Media-Kanäle und Neue Medien.	SM	

Sexismus und sexuelle Belästigung im Berufs- und Privatleben			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Prävention von sexueller Gewalt, Sensibilisierung	Kontinuierliche Weiterentwicklung von Anlauf- und Verfahrens-Strukturen zum Themenkomplex sexuelle Belästigung an Hochschulen und anderen wissenschaftlichen sowie kulturellen Einrichtungen; Verweise auf die zentrale Anlaufstelle im Bereich Kultur und Medien „Themis-Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt e.V.“ auf den Webseiten der	MWK	Vertrauensanwältin; Einrichtungen im Geschäftsbereich des MWK; Themis-Vertrauensstelle

	Einrichtungen des Geschäftsbe- reichs Kampagne „Klare Kante gegen sexualisierte Belästigung“ der Universitätsklinik		
Schutz vor Gewalt in der Nacht	Fortführung und Verstetigung der Schulungskampagne „nacht- sam. Mit Sicherheit besser fei- ern“	SM	Frauenhorizonte gegen sexuelle Gewalt e.V. Freiburg
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Breitere Bekanntmachung der Kampagne „nachtsam“ und Er- höhung der Sensibilisierung für Sicherheit im öffentlichen Raum und im Nachtleben	Umsetzung einer Öffentlich- keitskampagne „nachtsam“: on- line und mit Kooperationspart- nerinnen und -partnern vor Ort	SM	Kooperationspartnerinnen- und partner vor Ort

Bildung, Aufklärung und Prävention

Neue Maßnahme			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Sensibilisierung der Öffentlich- keit zu den Themen ge- schlechtsspezifische Gewalt, Sexismus und sexuelle Belästi- gung, um ein gesamtgesell- schaftliches Problembewusst- sein zu schaffen; breitere Streu- ung von Informationen zu Un- terstützungsangeboten	Entwicklung und Umsetzung ei- ner Strategie für eine landes- weite koordinierte Öffentlich- keitsarbeit zum Thema ge- schlechtsspezifische Gewalt	SM	Kommunale Frauen- und Gleich- stellungsbeauftragte, feministi- schen Fachberatungsstellen, Männerberatungsstellen

Besondere Risikogruppen

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Landesweite Gewährleistung des niedrigschwelligen Zugangs zu Beratung für Betroffene von Gewalt mit zielgruppenspezifi- schen Bedarfen	Sicherstellung der Zugänge zu Fachberatungsstellen für Be- troffene von häuslicher und se- xualisierter Gewalt unter Be- rücksichtigung zielgruppenspe- zifischer Bedarfe. Barrieren im Zugang (Distanz vom Wohnort, Sprache, Kognition etc.) sollen weiterhin konsequent abgebaut werden.	SM	Trägerorganisationen, Landes- netzwerke, Kommunen, Land- kreise

	Projekte für die spezifischen Schutzbedarfe von gehörlosen Frauen/Frauen mit Behinderung sollen gefördert werden.		
--	--	--	--

2.6. Gesundheit

Geschlecht spielt in der Gesundheitsversorgung, in der Gesundheitsförderung und der Prävention eine wichtige Rolle. Die Perspektive auf Geschlechter- und Genderunterschiede muss weiterentwickelt werden und in Forschung und Praxis noch verstärkt beachtet werden. Eine geschlechtersensible Medizin umfasst beide Dimensionen und sollte in der gesundheitlichen Versorgung fest etabliert sein, um allen, unabhängig vom Geschlecht, die bestmögliche Versorgung zu bieten. Diese Zielsetzung teilt die Landesregierung. Denn Geschlechtergerechtigkeit muss gerade dann gewährleistet sein, wenn es um elementare Grundlagen geht, wie eben im Bereich der gesundheitlichen Chancengleichheit.

Ein relevantes Problem ist dabei der Gender Data Gap, da Arzneimittel lange Zeit (bis in die 1990er-Jahre) nur an Männern erforscht und getestet wurden.¹ Dies hatte zur Folge, dass die Daten der Zulassungsstudien valide nur auf männliche Patienten zutrafen, die Medikamente bei Patientinnen jedoch häufiger unerwartete und unerwünschte Nebenwirkungen hervorriefen.

Vor dem Hintergrund einer mangelhaften Datenlage galt insofern im medizinischen Bereich lange Zeit der männliche Körper als Patientennorm – mit den geschilderten Konsequenzen. Gleiches trifft mit Blick auf Krankheitsbilder zu. Eines der bekanntesten Beispiele in diesem Zusammenhang ist sicher die Tatsache, dass Herzinfarkte bei Frauen eine andere Symptomatik hervorbringen als bei Männern. Der [Analysebericht \(S. 99\)](#) weist umgekehrt darauf hin, dass beispielsweise Depressionen bei Männern seltener diagnostiziert werden und damit seltener behandelt werden können. Letztlich birgt eine nicht-geschlechtersensible Medizin also das Risiko von Falschdiagnosen oder unentdeckten Krankheiten für beide Geschlechter. Die Landesregierung setzt sich daher dafür ein, geschlechtersensibles Wissen in die medizinische Versorgung, Beratung sowie in die Gesundheitsförderung und Prävention zu integrieren. Die Adressierung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern sowie spezifischer Bedarfe rund um Schwangerschaft, Geburt sowie beim Schwangerschaftsabbruch sind weitere gleichstellungspolitische Aufgaben.

Eine Gesundheitsversorgung, die alle Menschen adressiert, fördert das Vertrauen der Menschen in gesellschaftliche Institutionen und damit auch Teilhabe. Vielfalt und Diversität in den Ansprüchen und Bedürfnissen gilt es dabei ausdrücklich anzuerkennen und zu berücksichtigen. Mit der Digitalisierung einhergehende Chancen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im Bereich der Gesundheit sind als Innovationsimpuls dabei von großer Bedeutung. Ein ausgeprägtes Wohlbefinden (körperlich als auch psychisch) ist eine zentrale Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt und stärkt somit die Wirtschaft, den Wohlstand und die Existenzsicherung unabhängig vom Geschlecht.

Die Landesregierung zielt mit ihrer Gleichstellungsstrategie somit auf folgende Bereiche ab:

- Gesundheitsförderung und Prävention
- Gesundheitsversorgung
- Unterschiedliche Bedarfe der Frauen- und Männergesundheit: Bedeutung und Integration in die medizinische Ausbildung

¹ [Oertelt-Prigione, Geschlechtersensible Medizin](#) (2024).

- Reproduktive Gesundheit

2.6.1. Gesundheitsförderung und Prävention

Geschlechterunterschiede zeigen sich bei vielen Aspekten von Gesundheit und Krankheit. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Geschlechternormen wirken sich beispielweise auf gesundheitsrelevantes Verhalten aus. So bestehen Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Inanspruchnahme von regelmäßigen gesundheitlichen Vorsorgeangeboten. Auch die Wahrnehmung und Kommunikation von gesundheitlichen Beeinträchtigungen unterscheidet sich häufig zwischen Männern und Frauen.

Gerade in der Folge der Corona-Pandemie rückt zunehmend der Bereich der mentalen Gesundheit ins Blickfeld von Öffentlichkeit und Politik. Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Effekte: In der Mädchenarbeit gibt es einen gesteigerten Bedarf an Fort- und Weiterbildungen zur geschlechtersensiblen Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen im Bereich der mentalen Gesundheit, insbesondere im Umgang mit psychischen Erkrankungen und deren Prävention. Aktuelle Statistiken zeigen einen alarmierenden Anstieg psychischer Erkrankungen bei Mädchen, insbesondere im Zusammenhang mit Depressionen, Angststörungen und Essstörungen.

Ein wichtiges Element in der Gesundheitsförderung und Prävention ist Bewegung. Hier können zielgruppenspezifische Angebote, die auch das Geschlecht in den Blick nehmen, ein wertvolles Instrument sein, um bewegungsferne Gruppen zu erreichen, wozu Mädchen statistisch häufiger zählen als Jungen. Detailliertes Wissen um die Erwartungen und die Barrieren hinsichtlich von Bewegungsangeboten bei Mädchen und Jungen, Frauen und Männern sind eine Voraussetzung dafür, Angebote möglichst passgenau zu entwickeln und für Teilhabe am Sport zu sorgen.

2.6.2. Gesundheitsversorgung

Eine wichtige Facette geschlechtsspezifischer Bedarfe im Gesundheitsbereich stellt die Versorgung von Frauen rund um Schwangerschaft und Geburt dar. Die geburtshilfliche Versorgung von Schwangeren und Wöchnerinnen muss dabei flächendeckend und in hoher Qualität sichergestellt werden. Allerdings gibt es auch in Baden-Württemberg regionale Engpässe in der geburtshilflichen Versorgung, gerade auch vor dem Hintergrund der Schließung einzelner klinischer Geburtshilfestationen, dies hat der [Analysebericht \(S: 98\)](#) gezeigt.

Hier setzt die Förderung des Landes zum Angebot von Hebammenkreißsälen an. Mithilfe der Hebammenkreißsäle soll mehr Frauen in Baden-Württemberg eine hochqualitative, klinische Versorgung unter der Geburt zugänglich gemacht werden. Das Konzept des Hebammenkreißsaals fördert eine Stärkung der physiologischen Geburt und unterstützt damit sichere und selbstbestimmte Entbindungen. Es bietet zudem attraktive Arbeitsbedingungen und soll so den Personalengpässen in der klinischen Geburtshilfe entgegenwirken.

Darüber hinaus fördert die Landesregierung lokale Gesundheitszentren mit Fokus auf geburtshilflicher Versorgung (LGZ), um eine flächendeckende Versorgung der Frauen und Familien mit Hebammenleistungen – besonders im Bereich der Wochenbettbetreuung – zu gewährleisten. Bei den lokalen Gesundheitszentren handelt es sich um eine bundesweit einzigartige Maßnahme. Eine 2024 veröffent-

lichte Evaluation des Programms konnte bestätigen, dass die Förderung dieser geburtshilfefokussierten Gesundheitszentren die Weiterentwicklung der Geburtshilfe im Land maßgeblich vorangebracht haben.

2.6.3. Unterschiedliche Bedarfe der Frauen- und Männergesundheit: Bedeutung und Integration in die medizinische Ausbildung

In Baden-Württemberg und Deutschland insgesamt gewinnt die geschlechtersensible Medizin zunehmend an Bedeutung. Die Erkenntnis, dass es signifikante Unterschiede in der medizinischen Versorgung zwischen den Geschlechtern gibt, führt zu einer Notwendigkeit, diese Aspekte in die medizinische und ärztliche Ausbildung und Praxis zu integrieren.

An baden-württembergischen Universitäten werden bzw. wurden nachfolgende Professuren eingerichtet, die einen expliziten Fokus auf das Thema geschlechtersensible Medizin legen.

An der Medizinischen Fakultät der Universität Freiburg wird neu eine Professur für Gendersensible Perioperative Medizin eingerichtet. Die Professur ist in der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin angesiedelt und soll zur interdisziplinären Lehre im Bereich Gendermedizin beitragen.

An der Medizinischen Fakultät der Universität Tübingen wurde zudem das Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung (ZGD) eingerichtet. Dieses ist ein fakultätsübergreifendes Forschungszentrum der Universität Tübingen. Es ist interdisziplinär ausgerichtet und fördert den Dialog zwischen Geistes-, Sozial-, Kultur- und Naturwissenschaften im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung.

Die Ausbildungen in Gesundheitsfachberufen sind bundesrechtlich geregelt. Die Ausbildungsinhalte bestimmen sich nach Berufsgesetzen und den dazu ergangenen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen. Diese enthalten keine konkreten Vorgaben zu geschlechterspezifischen Besonderheiten, aber umfassen z. B. im Bereich der Physiotherapie in Bezug auf Gynäkologie und Geburtshilfe (Ziffer 5.6, 20.4 in Anlage 1 zu § 1 Abs. 1 PhyTh-APrV) geschlechterspezifische Inhalte. Im Rahmen der Novellierung der Pflegeausbildung zum 1.1.2020 wurden in den zu erwerbenden Kompetenzen sowohl die genderspezifischen Aspekte der Pflege als auch die Anwendung gendermedizinischer Erkenntnisse aufgenommen und sind seither fester Bestandteil der Kompetenzbereiche I, III und V der fach- und hochschulischen Ausbildung.

2.6.4. Reproduktive Gesundheit

Der Zugang zu sicher durchgeführten Schwangerschaftsabbrüchen ist essenzieller Bestandteil der Selbstbestimmung von Frauen über ihren eigenen Körper und für eine selbstbestimmte Lebensplanung mit allen daraus resultierenden Konsequenzen. Sie ist daher ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel. Versorgungsengpässe gibt es aber auch in Baden-Württemberg, wie der [Analysebericht](#) (S. 99) zeigt.

Durch die Änderung des Schwangerschaftskonfliktgesetzes (SchKG) vom 7. November 2024 hat sich die bestehende Datenlage für die Einschätzung der Versorgungslage in den einzelnen Ländern verbessert: Das Statistische Bundesamt veröffentlicht gemäß § 16 Abs. 3 SchKG nun auch eine regionalisierte Schwangerschaftsabbruchstatistik.

Im Jahr 2020 wurde durch das Sozialministerium eine landeseigene Arbeitsgruppe zum Sicherstellungsauftrag ins Leben gerufen, mit dem Ziel, die Versorgungslage in Baden-Württemberg mit stationären

und ambulanten Einrichtungen, die Schwangerschaftsabbrüche vornehmen, zu verbessern. In der AG verfolgt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration in Zusammenarbeit mit den Leistungserbringenden aus dem Gesundheitswesen verschiedene Ansätze (z. B. Voranbringen von Kooperationen). Vorschläge zur Verbesserung der Versorgung wurden aus dieser AG u.a. auf Bundesebene eingebracht (z. B. durch den Beschluss „Sicherstellung der Versorgung im Schwangerschaftskonflikt“ im Rahmen der 96. Konferenz der Gesundheitsministerinnen und -minister im Mai 2024). Auch die im Jahr 2024 auf Bundesebene erfolgte Aufnahme eines Belästigungsverbots im SchKG gegenüber Schwangeren vor Beratungsstellen und Einrichtungen, die Schwangerschaftsabbrüche durchführen, sowie das Verbot, dort arbeitendes Personal zu behindern (sog. Gehsteigbelästigung) könnten einen positiven Effekt auf die Versorgungslage haben.

Die Landesregierung wird die aktuelle Versorgungslage auswerten und die Zusammenarbeit auf regionaler Ebene fördern, um die Versorgungslage nachhaltig zu sichern und wo nötig, zu verbessern. Generell gilt es, bei allen Maßnahmen das Weigerungsrecht aus § 12 SchKG zu berücksichtigen. Ärztinnen und Ärzte können nicht zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen verpflichtet werden, es sei denn, ihre Mitwirkung ist zur anders nicht abwendbaren Gefahr einer schweren Gesundheitsschädigung oder des Todes der Schwangeren notwendig.

2.6.5. Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Gesundheit“

Es folgt eine tabellarische Aufzählung der Einzelmaßnahmen für das Handlungsfeld „Gesundheit“:

Gesundheitsförderung und Prävention			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Sensibilisierung, Aufklärung und Information zu geschlechterbedingten Unterschieden in Gesundheit und Medizin	Verbreitung von Informationen zur geschlechtersensiblen Gesundheitsförderung und Prävention; Qualifizierung und Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren der Gesundheitsförderung und Prävention	SM; Koordinierungsstelle Gesundheitliche Chancengleichheit Baden-Württemberg	Expertinnen und Experten der geschlechtersensiblen Gesundheitsförderung und Prävention
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Sensibilisierung von Anbieterinnen und Anbietern von Sport- und Bewegungsangeboten für geschlechtsspezifische Bedarfe	Prüfung, inwiefern Aspekte der Geschlechtersensibilität in eine Bewegungsförderungsstrategie für Baden-Württemberg integriert werden können	SM	KM sowie der organisierte Sport BW (Dachverbände: WLSB, LSV BW)
Stärkung der Prävention und gesundheitsfördernder Angebote zur Unterstützung der Identitätsentwicklung von Mädchen und jungen Frauen durch Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte zur geschlechtersensiblen Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen im Bereich der mentalen Gesundheit	Förderung des Projekts „Psychische Gesundheit und Körpererleben von Mädchen und jungen Frauen*“ der LAG Mädchen*Politik. Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe; Sensibilisierung angrenzender Arbeitsfelder (z.B. Gesundheitswesen, Bildungsbereich), Ausstattung mit Wissen und Methoden, um präventive, gesundheitsfördernde Angebote zu entwickeln und die Identitätsentwicklung von Mädchen und jungen Frauen zu unterstützen.	SM	LAG Mädchen*Politik Baden-Württemberg

Gesundheitsversorgung			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Sicherstellung der geburtshilflichen Versorgung von Schwangeren und Wöchnerinnen	Unterstützung einer flächendeckenden Versorgung der Frauen und Familien mit Hebammenhilfe durch Förderung von lokalen Gesundheitszentren mit Fokus auf geburtshilflicher Versorgung (LGZ)	SM	Gesundheitsämter/KGKen/Kommunen, Akteurinnen und Akteure im geburtshilflichen Bereich vor Ort, Frühe Hilfen, Hebammenverband, Schwangerenberatungsstellen

Förderung einer guten, sicheren und selbstbestimmten Geburt in Hebammenkreißsälen	Förderaufruf zum Ausbau von Hebammenkreißsälen an baden-württembergischen Krankenhäusern	SM	Krankenhäuser, Hebammenverband
--	--	----	--------------------------------

Unterschiedliche Bedarfe der Frauen- und Männergesundheit: Bedeutung und Integration in die medizinische Ausbildung

Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Förderung des interdisziplinären Dialogs und der Vernetzung zwischen Geistes-, Sozial-, Kultur- und Naturwissenschaften im Bereich der Gender- und Diversitätsforschung	Fakultätsübergreifendes Zentrum für Gender- und Diversitätsforschung (ZGD) an der Universität Tübingen	MWK	Universität Tübingen
Vermittlung von geschlechtsspezifischem Wissen an Studierende der Humanmedizin	Basiscurriculum „Gender Medicine“	MWK	Medizinische Fakultät Ulm
Berücksichtigung der Frauengesundheit	Vollakademisierung der Hebammenausbildung und Stärkung der Wissenschaft	MWK	
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Verankerung geschlechtsspezifischer Aspekte in der medizinischen Ausbildung und Praxis; Förderung der interdisziplinären Lehre im Bereich Gendermedizin	Einrichtung von zwei neuen Professuren für geschlechtersensible Medizin an baden-württembergischen Universitäten: eine W3-Professur für Gendersensible Perioperative Medizin an der Medizinischen Fakultät der Universität Freiburg und eine W2-Professur für Gendermedizin (Schwerpunkt psychische Gesundheit) an der Medizinischen Fakultät der Universität Tübingen	MWK	Universität Freiburg, Universität Tübingen

Reproduktive Gesundheit (Verhütung, Schwangerschafts- und Geburtshilfe, Angebot von und Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen)			
Laufende Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Sicherstellung der Versorgungslage beim Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen	Austausch und Zusammenarbeit zur Sicherung einer ausreichenden Versorgung i. S. d. SchKG im Rahmen der landesinternen Arbeitsgruppe zur Sicherstellung der Versorgung hinsichtlich der ambulanten Praxen und Einrichtungen zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen (AG Sicherstellungsauftrag).	SM	Landesärztekammer, Berufsverband der Frauenärzte, Kassenärztliche Vereinigung BW; BWKG, Unikliniken sowie das MWK.
Sicherstellung der Versorgungslage beim Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen	Erarbeitung einer Handreichung/Informationen für Ärztinnen und Ärzte zum Thema Schwangerschaftsabbruch nach der Beratungsregelung	SM	AG Sicherstellungsauftrag
Neue Maßnahmen			
Ziel	Maßnahme	Ressort	Kooperation/Beteiligung
Sicherstellung der Versorgungslage beim Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen	Zusammenarbeit auf regionaler Ebene fördern, Versorgung auf regionaler Ebene verbessern	SM	Voraussichtlich Nutzung der Qualitätszirkel der Frauenärztinnen und Frauenärzte
Sicherstellung der Versorgungslage beim Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen	Identifizieren von guten Kooperationsmodellen zwischen Kliniken mit niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten und deren Voranbringen, insbesondere in weniger gut versorgten Regionen.	SM	Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft (BWKG)
Sicherstellung der Versorgungslage beim Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen	Identifizieren und Abbau von Hürden bei der Durchführung des medikamentösen Schwangerschaftsabbruchs (insbesondere Sondervertriebsweg)	SM	

Fazit und Ausblick

Gleichstellung, das wird mit Blick auf die zahlreichen Maßnahmen der ersten Gleichstellungsstrategie des Landes eindrücklich deutlich, umfasst alle gesellschaftlichen Bereiche. Diese Herausforderung nehmen wir als Landesregierung mit der vorliegenden Gleichstellungsstrategie an. Gleichstellungspolitik bedeutet sowohl Veränderungsarbeit als auch die Anregung von Reflexion mit Blick auf einengende Geschlechterrollen.

Der Bericht „[Zum Stand der Gleichstellung in Baden-Württemberg. Analysen und Entwicklungsoptionen](#)“ hat gezeigt: Die Landesregierung ist in vielen Bereichen aktuell und in der Vergangenheit bereits erfolgreich für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Baden-Württemberg aktiv geworden. Dennoch sind nach wie vor viele Herausforderungen zu bewältigen, auch dies hat die Analyse gezeigt. Um hierfür nur einige Beispiele zu nennen: Wir werden als Landesregierung weiter und mit aller Kraft daran arbeiten, eine gleichberechtigte Beteiligung aller, unabhängig vom Geschlecht, am Arbeitsmarkt zu erreichen, damit Frauen in wirtschaftlicher Unabhängigkeit leben können. Die Teilhabe und Mitbestimmung aller, unabhängig vom Geschlecht, an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen muss sichergestellt werden, damit Frauen Einfluss auf Prozesse haben, die ihre Lebenswirklichkeit beeinflussen. Wir werden Familien noch mehr darin unterstützen, sich die Verantwortlichkeit für die Care-Arbeit partnerschaftlich aufzuteilen. Und als politisch Verantwortliche müssen und werden wir weiterhin alles dafür tun, dass Frauen vor Gewalt geschützt werden – präventiv, in der Strafverfolgung und bei der Versorgung mit Schutzräumen. Dies alles und vieles mehr hinterlegen wir auch zukünftig mit entsprechenden Maßnahmen.

Die Gleichstellungsstrategie ist der nächste wichtige Schritt, um die genannten und viele weitere Herausforderungen koordiniert und politikfeldübergreifend anzugehen. Gleichstellung bleibt eine Daueraufgabe und muss beständig neu mit Blick auf gesellschaftspolitische Entwicklungen weiterentwickelt werden.

Dies werden wir als Landesregierung sicherstellen durch ein kontinuierliches Monitoring gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Entwicklungen und deren Auswirkungen auf den Gleichstellungsfortschritt. So werden wir uns weiterhin für eine umfangreiche Abbildung geschlechtsspezifischer Daten im [Digitalen Atlas zur Gleichstellung](#) des Bundes einsetzen, indem wir die kontinuierliche Erhebung und Veröffentlichung dieser Daten für Baden-Württemberg sicherstellen. Um die Relevanz und Transparenz der Gleichstellungspolitik zu erhöhen, werden wir zudem die Fortentwicklung der Gleichstellungsstrategie begleiten.

Diese in die Zukunft gerichteten Maßnahmen unterstreichen die hohe Relevanz, die wir als Landesregierung Geschlechtergerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen beimessen. Sie sichern die Nachhaltigkeit des gleichstellungspolitischen Fortschritts in Baden-Württemberg und tragen somit, zusammen mit den zahlreichen weiteren Maßnahmen der Gleichstellungsstrategie, zum gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land bei.

Die Umsetzung sämtlicher Maßnahmen erfolgt im Rahmen der jeweils zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Weiterführende Dokumente

Allgemein

- Bericht „[Zum Stand der Gleichstellung in Baden-Württemberg. Analysen und Entwicklungsoptionen](#)“ des ISS e.V
- Digitaler Gleichstellungsatlas. Einzusehen unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>
- Digitalisierungsstrategie der Landesregierung Baden-Württemberg. Einzusehen unter <https://digital-laend.de/wp-content/uploads/2023/07/Digitalisierungsstrategie-digital.LA-END-Okttober-2022.pdf>
- Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Einzusehen unter: <https://www.gleichstellungsbericht.de/static/bab9f0c58d361f31b15ba9ee5582023e/dritter-gleichstellungsbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf>
- Informationen des Sozialministeriums zum Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg. Einzusehen unter: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/gleiche-chancen-fuer-frauen-und-maenner/chancengleichheitsgesetz>
- Koalitionsvertrag „Jetzt für Morgen. Der Erneuerungsvertrag für Baden-Württemberg“. Einzusehen unter: https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/PDF/210506_Koalitionsvertrag_2021-2026.pdf

Handlungsfeld „Teilhabe und Mitbestimmung“

- Abgeordnetenstatistik des Deutschen Bundestages. Einzusehen unter: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2025/kw09-wahlergebnis-statistik-1055550>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019). Einzusehen unter: <https://www.bmfsfj.de/re-source/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/frewilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>
- Förderaufrufe „Empowerment von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ des Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg. Einzusehen unter: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/integration/empowerment-von-frauen-mit-zuwanderungsgeschichte>
- GesellschaftsReport BW 2-2019: Politische und gesellschaftliche Teilhabe von Armutsgefährdeten. Einzusehen unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_2-2019.pdf
- GesellschaftsReport BW Ausgabe 3 – 2023: Berufliche Potenziale von Migrantinnen in Baden-Württemberg stärken. Einzusehen unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_3-2023.pdf

- GesellschaftsReport BW 1-2024: Soziale Isolation und Einsamkeit armutsgefährdeter Menschen in Baden-Württemberg. Einzusehen unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_1-2024.pdf
- DIW Wochenbericht 8/2025: Einkommensverteilung: Anzeichen für Trendbruch beim Armutsrisiko – Alleinerziehende seltener von Armut bedroht. Einzusehen unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.937280.de/25-8-1.pdf
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg und zur Änderung des Landeshochschulgesetzes. Einzusehen unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Gleichstellung/Chancengleichheitsgesetz_2016.pdf
- Kulturdiallog 2020 – Kulturpolitik für die Zukunft „Blick nach vorn – 13 Thesen“. Einzusehen unter: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Kunst/Kulturpolitik_BW/201020_Kulturpolitik-fuer-die-Zukunft.pdf
- Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Baden-Württemberg (Hrsg.) (2024): Empfehlungspapier der Teilnehmenden der Bürgerdialoge zur Neuaufstellung des Landesentwicklungsplans Baden-Württemberg. Stuttgart. Einzusehen unter: <https://www.landesentwicklung-bw.de/img/stream/content/downloads/lep-empfehlungspapierbarrierefrei.pdf,p15>
- Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Baden-Württemberg (Hrsg.) (2023): Alle(s) im Blick. Stand und Herausforderungen der räumlichen Entwicklung in Baden-Württemberg. Stuttgart. Einzusehen unter: <https://www.landesentwicklung-bw.de/img/stream/content/downloads/informationssheft-alles-im-blick.pdf,p9>
- Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Baden-Württemberg (Hrsg.) (2024): Förderprogramm „Flächen gewinnen durch Innenentwicklung“. Einzusehen unter: https://mlw.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mlw/intern/Dateien/06_Service/Foerderprogramm/Flaechen_gewinnen_durch_Innenentwicklung/2024/Ausschreibungstext_Fl%C3%A4chen_gewinnen_2024_final_neu.pdf
- Zweiter Aktionsplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Aktionsplan_UN-BRK_2024_barrierefrei.pdf
- Armutsgefährdung (monetäre Armut) nach Haushaltstyp. Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrung/Tabellen/armutsgef-typ-2-zvgl.html>
- Armutsgefährdungsquoten. Gesellschaftsmonitoring Baden-Württemberg. <https://www.gesellschaftsmonitoring-bw.de/themenfelder/familie-und-zusammenleben/armutsgefaehrung/#toggle-id-1>
- Kleiner TM, Kühn M (2023) Engagement im Spiegel sozialer und räumlicher Ungleichheit : Empirische Analyseergebnisse auf Basis des Deutschen Freiwilligensurveys (2019) und des Sozio-oekonomischen Panels (2001–2019). https://literatur.thuenen.de/digbib_external/dn066496.pdf
- Gleichstellung in der Mobilität. Daten und Handlungsfelder zu Mobilitätsbedürfnissen und Sicherheit (2025). Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

https://www.statistik-bw.de/fileadmin/user_upload/Service/Veroeff/Sonder-ver%C3%B6ffentlichungen/FaFo_Report_Mobilit%C3%A4t.pdf

- Kawgan-Kagan, Ines (2025): Mobilität und Geschlecht: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Mobilität, in: Canzler, Weert et al. (Hrsg.): Handbuch Mobilität und Gesellschaft: Sozialwissenschaftliche Verkehrs- und Mobilitätsforschung. Wiesbaden: Springer VS
- Follmer, Robert (2025): Mobilität in Deutschland – MiD Kurzbericht Studie von infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des Bundesministers für Digitales und Verkehr (FE-Nr. VB600001). Bonn, Berlin. www.mobilitaet-in-deutschland.de

Handlungsfeld „Bildung und Berufswahl“

- Bündnispapier des Landesbündnisses „Frauen in MINT-Berufen“. Einzusehen unter: <https://mint-frauen-bw.de/wp-content/uploads/2025/03/buendnispapier-2021-neu-mint-beruf.pdf>
- PISA-Studie der OECD. Weitere Informationen unter: <https://www.oecd.org/en/about/programmes/pisa.html>
- Homepage <https://erzieher-in-bw.de>
- Landesportal „Frauen in MINT-Berufen“. Einzusehen unter: <https://mint-frauen-bw.de/>

Handlungsfeld „Kultur und Wissenschaft“

- Medienstaatsvertrag Baden-Württemberg. Einzusehen unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-MedienStVtrBWV3IVZ>
- Staatsvertrag über den Südwestrundfunk. Einzusehen unter: <https://www.swr.de/gremien/rundfunkrat/rechtsgrundlagen-rechtsvorschriften-100.html>
- Landesmediengesetz. Einzusehen unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-MedienGBWrahmen>
- Landeshochschulgesetz: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-HSchul-GBWV35IVZ>

Handlungsfeld „Transformation der Arbeitswelt sowie Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit“

- Pressemitteilung des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg zum Gender Pay Gap 2025 „Equal Pay Day – Verdienstungleichheit zwischen Männern und Frauen in Baden-Württemberg bundesweit weiterhin am größten“. Einzusehen unter: <https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2025054#:~:text=Damit%20verdienen%20Frauen%20im%20S%C3%BCdwesten,5%2C96%20Euro>

- Bertelsmann-Stiftung (2025): Spannungsfeld Vereinbarkeit: Elternzeitpräferenzen und Vereinbarkeitswünsche von Frauen und Männern. Einzusehen unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-elternzeitpraefenzen-und-vereinbarkeitswuensche-von-frauen-und-maennern-1>
- GesellschaftsReportBW (2024): Familien als starke Mitte – Ein Blick auf Baden-Württemberg. Einzusehen unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_2-2024.pdf
- Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG). Einzusehen unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-ChancGleichGBW2016rahmen>
- Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit und zum Arbeiten von zu Hause
- Konzeption zum Führen in Teilzeit
- Digital-Plattform „Frau und Beruf“. Einzusehen unter: <https://www.frauundberuf-bw.de/>
- Portal Spitzenfrauen BW. Einzusehen unter: <https://www.spitzenfrauen-bw.de/>
- Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Einzusehen unter: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&jumpTo=bgbl121s3311.pdf#/text/bgbl121s3311.pdf?ts=1744383129487
- Digitale Plattform für Familien mit Kindern mit Behinderungen (HELB). Einzusehen unter: <https://helb-bw.de/>
- IAW Tübingen (2024): Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen. 60 Handlungsempfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis. Einzusehen unter: https://www.familienunternehmen.de/media/pages/publikationen/arbeitskraeftepotenziale-in-deutschland-besser-ausschoepfen/10e3685340-1727360680/arbeitskraeftepotenziale-in-deutschland-besser-ausschoepfen_studie_stiftung-familienunternehmen.pdf
- GesellschaftsReport BW Ausgabe 2 – 2024: Familien als starke Mitte – Ein Blick auf Baden-Württemberg. Einzusehen unter: https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads_Familie/GesellschaftsReport-BW_2-2024.pdf
- Landesprogramm STÄRKE. Einzusehen unter: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/familie/eltern-und-familienbildung/landesprogramm-staerke/>
- Landesweite Familienbildungsfreizeit für Familien mit behinderten Kindern, siehe hierzu: <https://familienbildungsfreizeiten-bw.de/fuer-familien-mit-behinderten-kindern>
- Landesweite Familienbildungsfreizeit für Familien mit schwerstbehinderten und pflegebedürftigen Kindern in der Familienherberge Lebensweg, siehe hierzu: <https://familienherberge-lebensweg.de/>
- Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz: Verwaltungsvorschrift des Ministeriums Ländlicher Raum zur Förderung von Innovativen Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (VwV IMF). Einzusehen unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/VVBW-VVBW000040140>

- Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Baden-Württemberg: Förderprogramm „Flächen gewinnen durch Innenentwicklung“. Einzusehen unter: https://mlw.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mlw/intern/Dateien/06_Service/Foerderprogramm/Flaechen_gewinnen_durch_Innenentwicklung/2024/Ausschreibungstext_Fl%C3%A4chen_gewinnen_2024_final_neu.pdf
- Ministerium für Landesentwicklung und Wohnen Baden-Württemberg (Hrsg.) (2023): Alle(s) im Blick. Stand und Herausforderungen der räumlichen Entwicklung in Baden-Württemberg. Stuttgart. Einzusehen unter: <https://www.landesentwicklung-bw.de/img/stream/content/downloads/informationssheft-alles-im-blick.pdf,p9>
- Prognos (2025): Studie - Frauenerwerbstätigkeit, ökonomische Gleichstellung: volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Dimensionen. Einzusehen unter: https://www.prognos.com/sites/default/files/2025-03/Frauenerwerbst%C3%A4tigkeit_%C3%B6konomische%20Gleichstellung_Volkswirtschaftliche%20und%20gesellschaftliche%20Dimensionen.pdf
- Verordnung des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen über die Einrichtung der Laufbahn und über die Ausbildung und Prüfung für den mittleren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (AProVerm mD). Einzusehen unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-VermDAPVBW2015pP1>
- Verordnung des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen über die Einrichtung der Laufbahn und über die Ausbildung und Prüfung für den gehobenen vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (AProVerm gD). Einzusehen unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-VermgDAPVBW2014rahmen>
- Verordnung des Ministeriums für Landesentwicklung und Wohnen über die Einrichtung der Laufbahn und über die Ausbildung und Prüfung für den höheren vermessungstechnischen Verwaltungsdienst (AProVerm hD). Einzusehen unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-VermhDAPVBW2014pP21>
- Wettbewerb „familyNET 4.0.- Unternehmenskultur in einer digitalen Arbeitswelt“, siehe hierzu: <https://www.familynet-bw.de/>
- Digitaler Gleichstellungsatlas des Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas>
- Pressemitteilung des Statistisches Bundesamtes zum Gender Care Gap: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html
https://www.statistik-bw.de/fileadmin/user_upload/Service/Veroeff/Sonderver%C3%B6ffentlichungen/FaFo_Report_Mobilit%C3%A4t.pdf
- Pressemitteilung des Statistisches Bundesamtes zum Gender Care Gap: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html

Handlungsfeld „Frauenfeindlichkeit, Diskriminierungsfreiheit und Sicherheit“

- Landesaktionsplan Baden-Württemberg gegen Gewalt an Frauen (in Überarbeitung). Einzusehen unter: [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads Gegen Gewalt an Frauen/LAP-BW Gegen-Gewalt-an-Frauen 2014.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads%20Gegen%20Gewalt%20an%20Frauen/LAP-BW%20Gegen-Gewalt-an-Frauen%202014.pdf). Alle Information zur Umsetzung der Istanbul-Konvention hier: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/soziales/gegen-gewalt-an-frauen/landesaktionsplan>
- Evaluationsbericht zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Baden-Württemberg 2021-2022. Einzusehen unter: [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Evaluation-Umsetzung-Istanbul-Konvention-BW 2021-2022 Endbericht.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Evaluation-Umsetzung-Istanbul-Konvention-BW%202021-2022%20Endbericht.pdf)
- Aktionsplan für Akzeptanz und gleiche Rechte (in Überarbeitung). Einzusehen unter: [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads Offenheit und Akzeptanz/Aktionsplan Akzeptanz 2015.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads%20Offenheit%20und%20Akzeptanz/Aktionsplan%20Akzeptanz%202015.pdf)
- Evaluation landesweiter Aktionsplan „Für Akzeptanz & gleiche Rechte“. Einzusehen unter: [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Endbericht Evaluation-Aktionsplan-Akzeptanz-gleiche-Rechte 2022.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Endbericht%20Evaluation-Aktionsplan-Akzeptanz-gleiche-Rechte%202022.pdf)
- Bunt & Stark – Onlinebefragung zur Lebenssituation von LSBTIQ*-Menschen in Baden-Württemberg. Einzusehen unter: [https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Onlinebefragung Bunt-stark LSBTIQ-BW 2024 bf.pdf](https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Onlinebefragung%20Bunt-stark%20LSBTIQ-BW%202024%20bf.pdf)
- Bundeslagebild des Bundeskriminalamtes „Geschlechtsspezifisch gegen Frauen gerichtete Straftaten 2023“. Einzusehen unter: <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/StraftatenGegenFrauen/StraftatengegenFrauen-BLB2023.html?nn=237578>
- GesellschaftsReport 2/2023: „Hatespeech gegen Kommunalpolitikerinnen in Baden-Württemberg“. Einzusehen unter: [https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads Familie/GesellschaftsReport-BW 2-2023 barrierefrei.pdf](https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Downloads%20Familie/GesellschaftsReport-BW%202-2023%20barrierefrei.pdf)
- Leipziger Autoritarismus-Studie 2024: „Vereint im Ressentiment. Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen.“ Einzusehen unter: <https://www.boell.de/sites/default/files/2024-11/leipziger-autoritarismus-studie-2024-vereint-im-ressentiment-autoritaere-dynamiken-und-rechtsextreme-einstellungen.pdf>
- Digitales Onlinetraining für Familien mit Kindern mit einem riskanten Mediennutzungsverhalten (ISES! Kids), siehe hierzu: <https://www.medizin.uni-tuebingen.de/de/ises-kids-onlinetraining>
- Zivilgesellschaftliches Lagebild Antifeminismus 2023. Einzusehen unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/publikationen/zivilgesellschaftliches-lagebild-antifeminismus-2023/>
- Studie: Lauter Hass – leiser Rückzug. Wie Hass im Netz den demokratischen Diskurs bedroht: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. Einzusehen unter: <https://kompetenznetzwerk-hass-im-netz.de/lauter-hass-leiser-rueckzug/>
- Landeshochschulgesetz (LHG). Einzusehen unter: <https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-HSchulGBWV35IVZ>

- Resolution der Hochschulen gegen sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt vom Mai 2020. Einzusehen unter: https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2020/097_PM_MWK_Resolution_sexuelle_Bel%C3%A4stigung_Collage_Unterzeichnung.jpg
- Sicherheitsbericht des Landes Baden-Württemberg 2023. Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen Baden-Württemberg. https://im.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-im/intern/dateien/pdf/20240410_Sicherheitsbericht_Baden_Wuerttemberg_2023.pdf#page=30
- Goetz, Valentina, Ingo Isphording, Jonas Jessen & Stefanie Wolter (2025): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Zwei von zehn Beschäftigten berichten von Vorfällen im eigenen Arbeitsumfeld. (IAB-Kurzbericht 09/2025), Nürnberg: IAB, 7 S. DOI:10.48720/IAB.KB.2509 <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14823266>

Handlungsfeld „Gesundheit“

- GMK Beschluss 2024 TOP 11.2 sowie Stellungnahme Bund vom 17. Oktober 2024
- 96. GMK Umlaufbeschluss vom 09.01.2024 – Sicherstellung der Versorgung im Schwangerschaftskonflikt (Antrag BaWü)
- 34. GFMK Beschluss vom 13./14. Juni 2024, Nr. 11.7 – Schwangerschaftsabbruch in der Frühphase legalisieren (Antrag Sachsen, Zustimmung BaWü). Einzusehen unter: https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-und-entschluesungen-der-34-gfmk_extern_2_1720522746.pdf
- Schwangerschaftskonfliktgesetz (u. a. Belästigungsverbot im SchKG von Schwangeren vor Beratungsstellen und Einrichtungen, die Schwangerschaftsabbrüche durchführen, sowie das Verbot Personal zu behindern, vgl. § 8 Abs.2 und § 13 Abs. 3 SchKG). Einzusehen unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/beratungsg/BjNR113980992.html>
- Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit: Verordnung zur Neuregelung der ärztlichen Ausbildung. Einzusehen unter: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/A/AE-ApprO_RefE_ueberarbeitet.pdf
- Fachtext zum Thema Geschlechtergerechte Medizin der Bundesstiftung Gleichstellung. Einzusehen unter: https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/static/c4a9e9608288b6ea053715187f0d45fb/Gendermedizin_Langfassung_25032025.pdf
- Oertelt-Prigione, Sabine 2024, Geschlechtersensible Medizin. Bundesstiftung Gleichstellung. https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wp-content/uploads/2025/03/Gendermedizin_Langfassung_25032025.pdf

Verteilerhinweis

Die „Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg“ wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit mit dieser Broschüre veröffentlicht. Sie darf weder von Parteien, noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischen Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Broschüre dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist es jedoch den Parteien, die Broschüre zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.