

**MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Postfach 10 14 53 70013 Stuttgart
E-Mail: poststelle@mfw.bwl.de
FAX: 0711 123-2071

Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg
Herrn Guido Wolf MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Str. 3
70173 Stuttgart

Stuttgart 17. Februar 2014
Name Dr. Birgit Buschmann/
Andreas Votteler
Telefon 0711 123-2223
0711 123-2219
Aktenzeichen 64-5656.20/39/1
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich

Staatsministerium

Sozialministerium

Antrag der Abg. Friedlinde Gurr-Hirsch u. a. CDU
- Frauen + Wirtschaft = Wachstum
- Drucksache 15/4579

Ihr Schreiben vom 14. Januar 2014

Anlagen

1

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft nimmt zu dem oben genannten Antrag wie folgt Stellung:

1. *wie sich der Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Wirtschaft in Baden-Württemberg darstellt und wie sich dieser in den letzten zehn Jahren entwickelt hat;*

Zu 1.:

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus waren im Jahr 2012 in Baden-Württemberg 46 Prozent **aller Erwerbstätigen** Frauen. Gegenüber 2002 hat sich der Frauenanteil um 1,6 Prozentpunkte erhöht. Betrachtet man die Erwerbstätigen **ohne die im Bereich „Öffentliche Verwaltung“** u.ä. beschäftigten Personen, dann hat sich der Frauenanteil von 44,3 Prozent im Jahr 2002 auf 45,8 Prozent im Jahr 2012 erhöht (siehe Tabelle 1 im Anhang).

Im Jahr 2013 standen in Baden-Württemberg rund 1,86 Millionen Frauen in einem **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis**, 197 700 bzw. fast 12 Prozent mehr als 2003. Der Frauenanteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg in diesem Zeitraum von 43,9 auf 45,0 Prozent (siehe Tabelle 3 im Anhang).

2. *inwiefern ihr bekannt ist, wie Baden-Württemberg beim Frauenanteil an den Beschäftigten in der Wirtschaft im Vergleich mit anderen Bundesländern und anderen EU-Staaten abschneidet;*

Zu 2.:

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus liegt der Anteil der erwerbstätigen Frauen **an allen Erwerbstätigen** in Baden-Württemberg mit 46 Prozent knapp unter dem Wert für Deutschland (46,1 Prozent), minimal über dem Wert für Westdeutschland (45,9 Prozent) und geringfügig über dem Durchschnittswert der EU- Länder (45,6 Prozent) (siehe Tabelle 2 im Anhang).

3. *welche Rolle die Wirtschaftsbeteiligung von Frauen für die Unternehmen in Baden-Württemberg spielt und wie sie die weitere Entwicklung von Frauenarbeitsverhältnissen in der Wirtschaft in Baden-Württemberg bewertet;*

Zu 3.:

Von den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen waren 2013 fast 1,47 Mio. im Dienstleistungssektor tätig, davon 48 Prozent in Teilzeit (siehe Tabelle 4 im Anhang). Während der weibliche Beschäftigtenanteil im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe bei 26,7 bzw. 15,4 Prozent liegt, sind Frauen besonders im Gesundheits- und Sozialwesen (80,8 Prozent), bei den sonstigen Dienstleistungen (70,6 Prozent), im Gastgewerbe (58,4 Prozent), bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (57,0 Prozent) und im Handel (52,6 Prozent) überdurchschnittlich stark vertreten.

Aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen in Baden-Württemberg ist das Arbeitszeitvolumen im Durchschnitt nach wie vor deutlich geringer als bei Männern. Der vergleichsweise geringe Arbeitsumfang weiblicher Beschäftigter, insbesondere von Müttern, bietet daher ein erhebliches noch unausgeschöpftes Fachkräftepotenzial für die Wirtschaft. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, der steigenden beruflichen Qualifikationen von Frauen, dem wachsenden Wunsch und der verstärkten ökonomischen Notwendigkeit einer kontinuierlichen Berufstätigkeit aufgrund veränderter gesellschaftlicher Lebensrealitäten ist damit zu rechnen, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter ansteigen wird. Ziel muss dabei eine weitere Steigerung der Beschäftigungsanteile und eine möglichst vollzeitnahe und qualifikationsgerechte Beschäftigung von Frauen sein.

Der Ausbau staatlicher und betrieblicher Kinderbetreuungsangebote kann deshalb ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle, eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie gezielte Personalentwicklung und Karriereförderung dazu beitragen, dass die Potenziale von Frauen als Fach- und Führungskräfte noch besser genutzt werden.

Die Landesregierung begrüßt und unterstützt diese Entwicklung nicht nur mit Blick darauf, dass die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet, sondern auch im Bewusstsein, dass eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen eine eigenständige Einkommens- und Altersabsicherung und die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft fördert.

4. *was sie unternimmt, um den Frauenanteil an den Beschäftigten in der Wirtschaft in Baden-Württemberg zu erhöhen;*

Zu 4.:

Die Landesregierung unterstützt u. a. mit folgenden Maßnahmen die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit:

Das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg fördert im Rahmen des **Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf** zehn Kontaktstellen an elf Standorten in Baden-Württemberg mit jährlich 1,092 Mio. Euro. Die Ziele des Landesprogramms sind: Erschließung des Fachkräftepotenzials von Frauen für die Wirtschaft, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. Angebote der Kontaktstellen Frau und Beruf sind: Beratung und Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienphase, bei Um- und Aufstieg, bei der Berufswegeplanung und bei der Existenzgründung sowie Maßnahmen zur Qualifizierung und Vernetzung.

Die **Initiative „Vollzeitnahe Beschäftigung“** wurde im Frühjahr 2013 unter dem Dach der „Allianz für Fachkräfte“ gestartet. Initiatoren sind die Mitglieder des Forums Chancengleichheit im Erwerbsleben, das unter gemeinsamer Federführung des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft und der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg, steht. Ziel der Initiative ist es, Beschäftigte, insbesondere Frauen und Unternehmen in Baden-Württemberg über die Chancen einer vollzeitnahen Beschäftigung zu informieren und Anstöße für mehr vollzeitnahe Arbeitszeit- und Organisationsmodelle zu geben. Hierzu wurden Broschüren für Unternehmen und Beschäftigte herausgegeben sowie eine Unternehmensbefragung durchgeführt.

Die Landesregierung hat im Jahr 2010 die **Landesinitiative "Frauen in MINT-Berufen"** gestartet. Ziel ist es, mehr Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen.

Projekte und Maßnahmen:

Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“: Gemeinsam mit den mittlerweile 37 Bündnispartnern wurde ein lebensphasenorientiertes **Aktionsprogramm** entwickelt, das jährlich fortgeschrieben wird. Dabei werden mehr als 30 Fördermaßnahmen entlang der gesamten Bildungskette vernetzt. Eine **Kampagne** begleitet die Aktivitäten der Landesinitiative und des Partnernetzwerks. Das **Dachportal www.mint-frauen-bw.de** ist zentrale Anlaufstelle, um alle Aktivitäten der Landesinitiative und der Partner zu bündeln und transparent zu machen. Mit dem **MINT-Wettbewerb** zeichnet das Finanz- und Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg Unternehmen sowie regionale Initiativen aus, die erfolgreiche Konzepte zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen umsetzen.

Um dem Drop out von Frauen aus MINT-Berufen gezielt entgegenzuwirken und einen qualifikationsgerechten Wiedereinstieg zu erleichtern, hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft im November 2011 das **Projekt "Wing - Wiedereinstieg von Frauen in MINT-Berufen"** gestartet. Das Projekt umfasst eine duale Qualifizierung mit Zertifikatslehrgang, Workshops zu Selbstmanagement, Bewerbungstraining und Präsentationstechniken sowie einer mindestens sechsmonatigen Praxisphase im Betrieb.

Im Rahmen der **ESF-Förderung in Baden-Württemberg** werden in der Förderperiode 2007 bis 2013 ESF-Mittel für folgende geschlechtsspezifische Maßnahmen eingesetzt: Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen

- in den Unternehmen, Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes (siehe Antworten zu Ziffern 6 und 7), Unterstützung von Frauen in und auf dem Weg in Führungspositionen sowie Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype und beruflicher Segregation.

- in der Berufsausbildung und zur Überwindung geschlechtsspezifischer Spaltung in Berufsgruppen und bei der Erstausbildung.
- im Bereich Weiterbildung, lebenslanges Lernen, Beteiligung an der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund, Anwendung geschlechtssensibler Methodik und Didaktik.

Am 1. März 2013 hat das Ministerium für Finanzen und Wirtschaft zum dritten Mal den „**Wirtschaftskongress „Spitzenfrauen-Wege ganz nach oben“**“ unter dem Schwerpunktthema Vielfalt in der Unternehmenskultur und Führung 2020“ veranstaltet.

Das vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft mit Mitteln des ESF und mit Landeskofinanzierungsmitteln geförderte **Spitzenfrauenportal** (www.spitzenfrauen-bw.de) ist eine zentrale Anlaufstelle und Informationsplattform zum Thema Frauen in Führungspositionen für Frauen und Unternehmen. Es werden Karrierewege von über 100 Frauen im oberen Management in Baden-Württemberg als Vorbilder präsentiert. Community-Angebote sollen Frauen auf ihrem Karriereweg begleiten und unterstützen. Das im Oktober 2013 gestartete **Projekt „Spitzenfrauen in Gremien!“** www.spitzenfrauen-in-gremien.de, zielt darauf ab, qualifizierten Frauen neue Wege in Aufsichtsgremien zu eröffnen und Unternehmen den Findungsprozess von geeigneten Kandidatinnen zu erleichtern. Die Qualität der Kandidatinnen und des Vermittlungsprozesses wird über einen unabhängigen Beirat sichergestellt, der die Eignung der Bewerberinnen für die zu besetzenden Mandate beurteilt und als Botschafter fungiert.

Im Rahmen des **Landesprogramms „Gute und sichere Arbeit“** unterstützt das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren aus Mitteln des ESF derzeit ein landesweites Förderprogramm, das alleinerziehenden jungen Frauen die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung eröffnen soll.

Da Frauen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor mit spezifischen Benachteiligungen konfrontiert sind, wird bei der ESF-Förderung auch in der neuen Förderperiode 2014-2020 hier einen besonderen Schwerpunkt gesetzt.

- 5.** *inwiefern ihr bekannt ist, was andere Bundesländer und andere EU-Staaten unternehmen, um den Frauenanteil an den Beschäftigten in der Wirtschaft zu erhöhen und wie sie diese Initiativen aus ihrer Sicht bewertet;*

Zu 5.:

Die Bundesländer versuchen u. a. mit Beratungsangeboten für Frauen und Unternehmen, Wettbewerben, Auszeichnungen, zielgruppen- und genderspezifischen Projekten

sowie gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammen und im Rahmen von Fachkräfteinitiativen die Frauenbeschäftigung zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Eine **Übersicht zu Maßnahmen der Bundesländer** enthält im Anhang Tabelle 5.

Der Beschäftigungsbericht der **Europäischen Kommission** vom 13.11.2013 informiert über Maßnahmen einzelner Mitgliedstaaten, um die Beschäftigungsquote für Frauen anzuhäben sowie Beruf und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen.

Um sicherzustellen, dass Ganztagsbetreuungseinrichtungen flexiblere Öffnungszeiten anbieten, wurden zusätzliche Mittel bereitgestellt (Finnland (FI), Ungarn (HU), Malta (MT), Polen (PL)). Großbritannien (UK) kündigte ein neues System mit einem steuerfreien Zuschuss zu den Kosten für die Betreuung von Kindern an und Irland (IE) garantierte zusätzliche Hortplätze für Kinder im Grundschulalter aus einkommensschwachen Familien. HU wird das Alter für die Schulpflicht ab 2014 auf drei Jahre senken. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, führten die Mitgliedstaaten Änderungen im Hinblick auf flexiblere Arbeitszeiten ein (Luxemburg (LU)), Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit Kindern (Tschechische Republik (CZ)), steuerfreie Prämien (Dänemark (DK)) und die Förderung der Geschlechtergleichstellung durch Stärkung der Rechte, Mainstreaming und Weiterbildungsmaßnahmen (Estland (EE)). Einige Mitgliedstaaten verlängerten die (bezahlte) Elternzeit (LU, MT, PL, UK). Neue Maßnahmen in EE und PL stellen darauf ab, Väter dazu zu ermutigen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Eine **Übersicht zu Maßnahmen europäischer Staaten** enthält im Anhang Tabelle 6.

EU-weit gilt: Je höher die Beschäftigungsquote von Frauen, desto niedriger die wöchentliche Arbeitszeit. Kritischer Faktor für die weibliche Erwerbstätigkeit ist weiterhin Mutterschaft und Kinderbetreuung (vgl. Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg Essen, IAQ Report 2/2013 Arbeiten und Leben in Europa). Je stärker Sorgerepflichtungen primär innerhalb von Familien übernommen werden, desto eher lassen sich geschlechtsspezifische Aufgabenteilungen feststellen.

Die Arbeitszeiten von Männern und Frauen unterscheiden sich im EU-Vergleich weiterhin deutlich. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede in den Niederlanden, Großbritannien und Irland, aber auch in Deutschland. In Schweden verläuft die Entwicklung der Arbeitszeit der Männer dagegen weitgehend parallel zu der der Frauen.

Die skandinavischen Länder erreichen sowohl im Global Gender Gap Report als auch im Gender Equality Index Spitzenpositionen mit den geringsten Geschlechterunterschieden. Sie stehen für ein „Doppel-Verdiener-Modell“ (im Gegensatz zum „männlichen Ernährerbzw. weiblichen Zuverdienermodell“ wie in Deutschland oder dem „marktorientierten Modell“ wie in UK und den USA), das von einem hohen Ausmaß an öffentlichen Dienstleistungen, starker Defamiliarisierung und hohen Transferleistungen für Familien charakterisiert ist.

In den nördlichen Ländern Europas herrscht zudem ein starker politischer Wille zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Arbeitswelt und Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz von berufstätigen Eltern. Diese Länder übernehmen eine Vorreiterrolle und erreichen durch Programme, Quoten oder per Gesetzgebung die Chancengleichheit in allen Bereichen.

6. *inwiefern „familyNET“ das Familienbewusstsein von Unternehmen in Baden-Württemberg unterstützt, welche Leistungen damit einhergehen und wie sie die Arbeit von „familyNET“ zur Einführung und Umsetzung familienbewusster Unternehmenspolitik in Baden-Württemberg bewertet;*

Zu 6.:

Das von Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und Südwestmetall geförderte landesweite **ESF-Projekt familyNET** stellt das zentrale Projekt mit der Wirtschaft zur Umsetzung familienbewusster Unternehmenspolitik in Baden-Württemberg dar. Es bietet im Zeitraum 2012-2014 für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) Beratung und Coaching bei der Entwicklung und Einführung einer familienbewussten Personalpolitik an. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen zu Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Organisation von Kinderbetreuung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Regionale Netzwerke mit Unternehmen, Kommunen und anderen Institutionen ermöglichen zudem einen Erfahrungsaustausch, organisieren Verbände und nutzen Synergien. familyNET wird inzwischen in allen zwölf Regionen des Landes nahezu flächendeckend umgesetzt. Im Februar 2013 wurden erstmals vier Unternehmen mit dem **familyNET-Award** für besonders familienfreundliche Projekte ausgezeichnet. Im Jahr 2014 wird der Wettbewerb zum zweiten Mal durchgeführt. Zudem wurde ein **Prädikat "Familienbewusstes Unternehmen"** für eine systematische familienbewusste Personalpolitik entwickelt, das am 12. November 2013 erstmals an acht Unternehmen verliehen wurde.

Die ESF-Evaluationsergebnisse belegen den Erfolg des Projekts. Das Serviceangebot und Netzwerk konnten seit 2008 stetig ausgebaut werden. Die Nachfrage hat sich kontinuierlich erhöht. 2012 wurden 727 Unternehmen beraten. 419 Unternehmen nahmen an Netzwerktreffen, Seminaren und Veranstaltungen teil. In den Regionen fanden 75 Veranstaltungen statt.

7. welche weiteren Initiativen seitens des Staates und seitens der Wirtschaft in Baden-Württemberg zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen;

Zu 7.:

Das **Ministerium für Finanzen und Wirtschaft** fördert darüber hinaus das **Projekt „kmu4family“**, das von der MFG Baden-Württemberg umgesetzt wird. Es richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus der IT-, Medien- und Kreativwirtschaft in Baden-Württemberg und hat das Ziel, die Arbeitgeberattraktivität durch lebensphasenorientierte und familienbewusste Maßnahmen zu erhöhen. Über die Website www.kmu4family.de können sich Unternehmen über die Aktionsfelder Arbeitsort, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Kinderbetreuung sowie über bestehende Initiativen und Angebote informieren. Darüber hinaus bietet das Projekt kostenlose Abendveranstaltungen, Seminare, Webinare und Gruppencoachings an. Über die Xing Gruppe kmu4family können sich Unternehmen vernetzen und Kooperationen bilden. Zusätzlich gibt es gemeinsam mit dem Projekt familyNET die Facebook-Seite „Vereinbarkeit Beruf und Familie“.

Ganz wesentliche Faktoren zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die **Maßnahmen der Landesregierung zum Ausbau der Kleinkindbetreuung** und der jüngst mit den kommunalen Landesverbänden auf den Weg gebrachte **Ausbau der Ganztagsangebote an Grundschulen** und den Grundstufen der Förderschulen. Mit den Ganztagsangeboten in der Primarstufe wird nahtlos an die vorschulischen Angebote angeknüpft und gleichzeitig die Unabhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft verbessert. Im Bereich der vorschulischen Betreuung summiert sich die Unterstützung des Landes für die kommunalen Aufgabenträger auf rund 1 Mrd. Euro jährlich. Der Ausbau der Ganztagsbetreuung an Schulen kann je nach Wahl der Ausgestaltungsalternativen durch die Schulträger Ressourcen im Umfang von bis zu rd. 2 000 Deputaten bzw. im Endausbau p.a. rund 150 Mio. Euro binden.

Der **Leitfaden "Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung"** des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft informiert Unternehmen über die Voraussetzungen, Finanzierung und Fördermöglichkeiten betrieblicher Kinderbetreuung. Er gibt Anregungen und praktische

Beispiele, wie betrieblich unterstützte Kinderbetreuung von Unternehmen angeboten werden kann. Die überarbeitete Neuauflage erscheint im März 2014.

Im September 2012 wurde vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft der **Beirat Vereinbarkeit Beruf und Familie** mit den in diesem Thema zentralen Akteuren im Land eingerichtet. Ziel des Beirats ist, die Aktivitäten im Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bündeln, abzustimmen und zu vernetzen sowie in konzertierter Aktion gemeinsam noch mehr Erfolg und Breitenwirksamkeit zu erreichen.

Seit 2009 werden im Rahmen der **Aktionswoche "Wirtschaft + Familie = Wachstum** der Wirtschaftsministerkonferenz im Zwei-Jahres-Rhythmus Veranstaltungen zum Thema "Familienbewusste Personalpolitik" gebündelt in vielen Ländern in Deutschland durchgeführt. Durch die länderübergreifende Aktion kann das Thema „Familienbewusste Personalpolitik/Vereinbarkeit Beruf und Familie“ stärker unter wirtschafts- und standortpolitischen Gesichtspunkten in den Mittelpunkt gerückt werden.

Das **Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren** fördert das Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg der Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt. Es hat das Kompetenzzentrum Beruf & Familie mit der Konzeption und Durchführung von Informations-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ sowie „familienbewusste Personalpolitik und Unternehmensentwicklung“ beauftragt. Angeboten werden zum Beispiel Wissenschaftliche Fachvorträge, Praxisforen und Workshops, „Regionale Strategiekonferenzen: familienbewusst Fachkräfte sichern“ sowie Beratung und Prozessbegleitung im Rahmen des „Programms familienbewusst & demografieorientiert“. Der Schwerpunkt liegt dabei auf öffentlichen Unternehmen sowie Non-Profit-Organisationen. Durch das Internetportal www.kompetenzzentrum-bw.de wird ein umfassendes Informationsangebot bereitgestellt.

Die **zwölf Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg** engagieren sich ebenfalls für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie informieren in Veranstaltungen, im Internet, in ihren Mitgliedermagazinen über entsprechende Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können. 2014 werden die Kammern beispielsweise in einer landesweiten Veranstaltungswoche auf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufmerksam machen.

Das **bundesweite Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“** www.erfolgsfaktor-familie.de des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDI, BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB setzt sich dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen.

8. *inwiefern die Wirtschaft in Baden-Württemberg nach ihrer Kenntnis dazu bereit ist, flexible Arbeitsverhältnisse, die sich an den Lebensphasen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer orientieren, anzubieten;*

Zu 8.:

Das **Ministerium für Finanzen und Wirtschaft** und die **Baden-Württembergischen Arbeitgeberverbände e.V.** haben 2012 beim Institut der deutschen Wirtschaft eine repräsentative Sonderauswertung des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013“ für Baden-Württemberg in Auftrag gegeben. Die Sonderauswertung zeigt u.a.:

- 81,4 Prozent der Unternehmen in Baden-Württemberg schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für sich als wichtig oder eher wichtig ein.
- 95,7 Prozent der befragten Unternehmen bieten flexible Modelle bei Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation an.
- Auf einem hohen Aktivitätsniveau bewegen sich die Unternehmen auch im Handlungsfeld „Elternzeit/Elternförderung“ mit 76,7 Prozent.
- 56,2 Prozent der Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen durch Arbeitsfreistellung, die über die gesetzliche Regelung hinausgeht oder durch temporäre Arbeitszeitreduzierung im Rahmen einer Familienpflegezeit.
- Nur 3,4 Prozent der Unternehmen hatten im Jahr 2012 ein eigenes Kinderbetreuungsangebot.

Auch die **IHK Region Stuttgart** beobachtet eine steigende Bereitschaft der Unternehmen, ihren Beschäftigten flexible Arbeits(zeit)modelle anzubieten.

9. *was sie unternimmt, um die Bereitschaft der Unternehmen in Baden-Württemberg flexible Arbeitsmodelle anzubieten, zu fördern.*

Zu 9.:

Mit den ESF-Projekten familyNET und kmu4family (siehe Ziffer 6 und 7) sowie der Initiative „Vollzeitnahe Beschäftigung“ (siehe Ziffer 4) sensibilisiert und unterstützt das **Ministerium für Finanzen und Wirtschaft** Unternehmen bei der Umsetzung von flexiblen Arbeitsmodellen und Maßnahmen einer lebensphasenorientierte Personalpolitik.

Die Antwort ist mit dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren abgestimmt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Nils Schmid MdL
Minister für Finanzen und Wirtschaft

Anhang

Tabelle 1

Anteil der erwerbstätigen Frauen an den Erwerbstätigen*) insgesamt in Baden-Württemberg, Deutschland und den Bundesländern 2012		
Land	Anteil der erwerbstätigen Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt	darunter: in der Wirtschaft (alle Wirtschaftszweige, ohne öffentliche Verwaltung)
	in Prozent	
Deutschland	46,1	46,0
Baden-Württemberg	46,0	45,8
Bayern	45,8	46,0
Berlin	47,4	47,0
Brandenburg	47,0	46,0
Bremen	46,3	46,2
Hamburg	47,3	47,0
Hessen	46,0	45,9
Mecklenburg-Vorpommern	46,9	46,8
Niedersachsen	45,7	45,9
Nordrhein-Westfalen	45,6	45,6
Rheinland-Pfalz	45,8	46,0
Saarland	44,8	44,9
Sachsen	46,5	45,8
Sachsen-Anhalt	46,9	46,4
Schleswig-Holstein	46,4	46,7
Thüringen	46,2	45,4
Neue Länder (mit Berlin)	46,8	46,2
ehemaliges Bundesgebiet (ohne Berlin)	45,9	45,9

*) Erwerbstätige im Alter von 15 Jahren und älter.
 Erwerbstätige sind nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die in der jeweiligen Berichtswoche mindestens 1 Stunde gearbeitet haben, unabhängig von der Bedeutung dieser Tätigkeit für den Lebensunterhalt. Im Rahmen des Mikrozensus werden Erwerbstätige am Wohnort erfasst.
 Nach Eurostat-Abgrenzung (d.h.: ohne erwerbstätige Personen, die in Gemeinschaftsunterkünften leben).
 Quelle: Mikrozensus 2012 (Daten von 2012: Hochrechnung erfolgte anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987.) und EU-Arbeitskräfteerhebung.

Tabelle 2

Anteil der erwerbstätigen Frauen an den Erwerbstätigen*) insgesamt in Baden-Württemberg, Deutschland und den EU-Ländern				
Land	Anteil der erwerbstätigen Frauen an den Erwerbstätigen insgesamt		darunter: in der Wirtschaft (alle Wirtschaftszweige, ohne öffentliche Verwaltung)	
	2002	2012	2002	2012
	in Prozent			
Baden-Württemberg	44,4	46,0	44,3	45,8
Deutschland	44,3	46,1 ¹⁾	44,5	46,0 ¹⁾
EU-27 ¹⁾	.	45,6	.	45,5
Belgien	.	45,5	.	45,2
Bulgarien	.	47,5	.	47,7
Dänemark	.	47,5	.	47,1
Estland	.	50,4	.	50,1
Finnland	.	48,6	.	48,3
Frankreich	.	47,6	.	47,2
Griechenland	.	40,5	.	41,2
Irland	.	46,6	.	46,6
Italien	.	41,3	.	41,8
Lettland	.	51,1	.	50,8
Litauen	.	51,6	.	51,5
Luxemburg	.	44,1	.	45,1
Malta	.	36,5	.	36,7
Niederlande
Österreich	.	46,5	.	46,6
Polen	.	44,5	.	44,1
Portugal	.	47,3	.	48,0
Rumänien	.	44,7	.	45,1
Schweden	.	47,6	.	47,1
Slowakei	.	44,0	.	43,4
Slowenien	.	45,9	.	45,5
Spanien	.	45,4	.	45,6
Tschechische Republik	.	43,2	.	42,9
Ungarn	.	46,3	.	46,1
Vereinigtes Königreich	.	46,3	.	46,1
Zypern	.	47,7	.	48,3
. = keine Angaben vorhanden				
*) Erwerbstätige im Alter von 15 Jahren und älter. Erwerbstätige sind nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die in der jeweiligen Berichtswoche mindestens 1 Stunde gearbeitet haben, unabhängig von der Bedeutung dieser Tätigkeit für den Lebensunterhalt. Im Rahmen des Mikrozensus werden Erwerbstätige am Wohnort erfasst.				
1) Nach Eurostat-Abgrenzung (d.h.: ohne erwerbstätige Personen, die in Gemeinschaftsunterkünften leben).				
Quelle: Mikrozensus 2002 und 2012 (Daten von 2012: Hochrechnung erfolgte anhand der Bevölkerungsforschreibung auf Basis der Volkszählung 1987.) und EU-Arbeitskräfteerhebung.				

Tabelle 3

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Baden-Württemberg (Arbeitsort) nach Geschlecht seit 2003				
Jahr¹⁾	Insgesamt	davon		Frauenquote²⁾
		Männer	Frauen	
2003	3.786.749	2.122.489	1.664.260	43,9
2004	3.737.971	2.098.217	1.639.754	43,9
2005	3.715.840	2.078.941	1.636.899	44,1
2006	3.741.117	2.095.572	1.645.545	44,0
2007	3.804.260	2.141.320	1.662.940	43,7
2008	3.891.264	2.183.055	1.708.209	43,9
2009	3.854.558	2.136.360	1.718.198	44,6
2010	3.887.750	2.149.634	1.738.116	44,7
2011	3.983.847	2.200.791	1.783.056	44,8
2012	4.071.668	2.246.327	1.825.341	44,8
2013	4.134.151	2.272.228	1.861.923	45,0

1) Stichtag jeweils 30. Juni.
 2) Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt.
 Quelle: Bundesagentur für Arbeit
 Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Tabelle 4

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt, Frauen und Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg (Arbeitsort) 2013 ¹⁾						
Nr. der Klassi- fikation	Wirtschaftsgliederung (WZ 2008)	Insgesamt	darunter		Frauen- quote ²⁾	Teilzeit- quote Frauen ³⁾
			Frauen	darunter		
				Teilzeit- beschäftigte		
			Anzahl	Prozent		
A	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	17.469	6.500	2.336	37,2	35,9
B	Bergbau u. Gewinnung von Steinen und Erden	4.356	557	238	12,8	42,7
C	Verarbeitendes Gewerbe	1.270.551	339.739	97.682	26,7	28,8
D	Energieversorgung	27.083	7.326	2.331	27,1	31,8
E	Wasserversorgung; Abwasser-u.Abfallentsorgung; Beseitigung von Umweltverschmutzungen	20.102	4.077	1.679	20,3	41,2
F	Baugewerbe	212.212	32.757	15.561	15,4	47,5
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	566.137	297.710	148.360	52,6	49,8
H	Verkehr und Lagerei	165.237	41.696	17.966	25,2	43,1
I	Gastgewerbe	114.292	66.732	32.125	58,4	48,1
J	Information und Kommunikation	140.269	48.190	16.412	34,4	34,1
K	Finanz- und Versicherungsdienstleister	136.396	77.778	33.173	57,0	42,7
L	Grundstücks- und Wohnungswesen	19.063	10.543	4.647	55,3	44,1
M	Freiberufliche, wissenschaftl. und techn. Dienstleister	276.368	134.219	48.616	48,6	36,2
N	Sonstige Unternehmens- dienstleister	219.184	96.002	45.956	43,8	47,9
O+U	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung und exterritoriale Organisationen	217.085	142.995	76.617	65,9	53,6
P	Erziehung und Unterricht	134.416	93.145	53.611	69,3	57,6
Q	Gesundheits- und Sozialwesen	464.240	375.107	193.611	80,8	51,6
R	Kunst, Unterhaltung und Erholung	29.765	15.929	6.592	53,5	41,4
S	Sonstige Dienstleister a.n.g.	90.979	64.199	31.798	70,6	49,5
T	Häusliche Dienste	6.352	5.687	3.238	89,5	56,9
	Insgesamt ¹⁾	4.134.151	1.861.923	832.587	45,0	44,7

*) Stichtag 30. Juni

1) Einschließlich Fälle ohne Angabe zur Wirtschaftsgliederung. 2) Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt. 3) Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen insgesamt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg

Tabelle 5

	Maßnahmen der Bundesländer zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in der Wirtschaft
Bayern	<p>Acht Beratungsstellen Frau und Beruf</p> <p>Ziele: den Vollzeitanteil von Frauen steigern, den steigenden erwerbsbezogenen Beratungsbedarf decken, Beruf und Familie vereinbaren und Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt herstellen</p> <p>Träger: Kommunen, Landkreise, VHS und freie Bildungsträger</p> <p>Mit dem Preis SIEgER – Gerechte Chancen in der Arbeitswelt zeichnet die Bayerische Staatsregierung Unternehmen aus, die sich für berufliche Chancengleichheit besonders engagieren</p> <p>Die Initiative "MitElternKOMPETENZ" bietet Beratung für KMU zu familienfreundlicher Personalpolitik</p> <p>Projekte zur Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt: Projekt "INTERACTA", Projekt "Migrationszauber", Projekt "MONA LEA", Netzwerk mit erfolgreichen Migrantinnen, Bayrischer Integrationspreis 2013 für ein Projekt im Bereich Arbeitsmarktintegration</p>
Berlin	<p>"Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2008 - 2011 - Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin"</p> <p>Landeswettbewerb „Unternehmen für Familie – Berlin“: Initiative des Berliner Beirats für Familienfragen, zu dem die IHK Berlin, Handwerkskammer Berlin und der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg gehören</p> <p>"JOB Werkstatt Mädchen"</p> <p>Beratungsstelle "Frau und Beruf", "Treff- & Info-Ort türkischer Frauen"</p>
Brandenburg	<p>"Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für das Land Brandenburg 2011 - 2014"</p> <p>Der Brandenburger Familienpreis wird im zweijährigen Turnus im Wechsel mit dem Wettbewerb „Familienfreundliche Gemeinde“ vergeben</p>
Bremen	<p>Jährliche Auszeichnung für familienfreundliche Unternehmen des Senats der Freien Hansestadt Bremen gemeinsam mit dem Bremer Verbundprojekt Beruf und Familie Unternehmen und Institutionen</p> <p>Gemeinnütziger Verein Impulsgeber Zukunft e. V. als Beratungsstelle</p> <p>Messe "Frau sucht Job - FrauenBerufsMarkt 2013"</p>
Hamburg	<p>"Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm 2013 - 2015"</p> <p>"Hamburger Familiensiegel": eine Auszeichnung für kleine und mittlere Unternehmen für familienbewusste Personalpolitik</p> <p>Kontakteinrichtung Frau und Arbeit e. V.</p>
Hessen	<p>Zahlreiche Projekte im Rahmen von "NeW - Netzwerk Wiedereinstieg" zum Thema Wiedereinstieg</p> <p>Internetportal für weibliche Berufseinsteigerinnen</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern</p> <p>Projekt "Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft in MV"</p>

<p>Niedersachsen</p>	<p>21 Koordinierungsstellen Frau und Wirtschaft Ziele: die Frauenerwerbstätigkeit fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und die Arbeitswelt familienfreundlicher gestalten Träger: Kommunen, Wirtschaftsförderungen und Vereine FIFA-Programm (Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt) Aktionsprogramm "Migrantinnen in Niedersachsen - Integration gestalten" (Implementierung von Studiengängen für Migranten/Migrantinnen) "Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Niedersachsen"</p>
<p>Nordrhein-Westfalen</p>	<p>16 Kompetenzzentren Frau und Beruf Ziele: neue Zugänge für Frauen am Arbeitsmarkt schaffen, den Wiedereinstieg nach der Familienphase unterstützen und eine bessere Berufsorientierung für Mädchen Träger: Wirtschaftsförderungen, Bildungsträger, Träger der Regionaldirektionen sowie Gleichstellungsbeauftragte Initiative "Wiedereinstieg NRW" Mentoring-Programm "Kompetenz im Management (KIM)"</p>
<p>Rheinland-Pfalz</p>	<p>Landeswettbewerb firma & familie – Vorbildunternehmen in Rheinland-Pfalz. Beratungsbüro "Frau und Beruf" Projekt "Führungskompetenz"</p>
<p>Saarland</p>	<p>"Servicestellen Arbeiten und Leben im Saarland" und Projekt "Familienfreundliche Arbeitswelt - Arbeiten und Leben im Saarland" Saarländisches Gütesiegel "Familienfreundliches Unternehmen"</p>
<p>Sachsen</p>	<p>Die Landesstelle für Frauenbildung und Projektberatung initiiert Projekte (http://www.frauenbildung-sachsen.de/?page_id=1548) Seminarreihe "Gender Konkret"</p>
<p>Sachsen-Anhalt</p>	<p>Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt. Die Schwerpunkte liegen auf den Bereichen Bildung, existenzsichernde Beschäftigung, soziale Gerechtigkeit, Partizipation und Antigewaltarbeit</p>
<p>Schleswig-Holstein</p>	<p>11 Beratungsstellen Frau & Beruf mit mobilen Beratungen an 50 Standorten Ziele: die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessern Träger: Wirtschaftsförderungen, Gewerkschaften, Weiterbildungsträger und Kommunen Das Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e. V. bietet Seminare zur Berufswegeplanung</p>
<p>Thüringen</p>	<p>Netzwerk für Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Kinderbetreuung²⁴ „Thüringer Staatspreis für Qualität“ mit Kategorie Familienfreundliche Personalpolitik und Unternehmenskultur "Leitbild zur Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie" Aktionswoche "Fachkräftesicherung durch Vereinbarkeit von Familie und Beruf"</p>

Tabelle 6

Maßnahmen in europäischen Staaten zur Erhöhung des Frauenanteils an den Beschäftigten in der Wirtschaft	
Land	Maßnahmen
Großbritannien	<p>Opportunitynow.org.uk will Unternehmen überzeugen, mehr Frauen einzustellen und zeigt deshalb ökonomische Vorteile auf für die Beschäftigung von Frauen auf allen Ebenen im Unternehmen</p> <p>Wherewomenwanttowork.com – how to make a work place more gender friendly analysiert und bewertet Arbeitgeber auf ihre Attraktivität für Frauen</p> <p>Women in North West Engineering analysiert die Arbeitskultur im Ingenieurbereich und leitet daraus Empfehlungen ab, wie mehr Frauen gewonnen werden können</p>
Italien	<p>Staatliche Gleichstellungspolitik in Italien legt einen starken Fokus auf die Bereiche Arbeitsmarkt, Unternehmerintum/Selbständigkeit, Frauen im Management, Vereinbarkeitsfragen.</p> <p>Taskforce zum Thema Chancengleichheit, in der Gewerkschaften, das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten, Arbeitgeberverbände, weltliche und religiöse Vereinigungen als auch Ministerien und kommunale Behörden ihre Kräfte bündeln, mit dem Ziel, die Charta für Chancengleichheit und Gleichstellung am Arbeitsplatz zu unterzeichnen.</p> <p>Ziel ist, die Steuerquote für den 2. berufstätigen Ehepartner zu reduzieren, .</p>
Niederlande	<p>Die Niederlande sind mit einem Querschnittsansatz seit den 70er Jahren im internationalen Vergleich ebenfalls Vorreiter in der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik. Regierung und Parlament legen seitdem in nationalen Rahmenprogrammen die Ziele ihrer Gleichstellungspolitik fest. Zentrales Ziel der niederländischen Gleichstellungspolitik ist, die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen durch eine stärkere Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Es gibt zahlreiche Maßnahmen der Regierung in enger Kooperation mit NGOs.</p> <p>Beispiele: Task Force Teilzeit Plus: Als temporäre Task Force vom Arbeits- und Sozialministerium 2008 eingesetzt mit dem Ziel die Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit einer höheren Stundenanzahl (>24) zu fördern und so die finanzielle/ökonomische Eigenständigkeit von Frauen zu stärken. Maßnahmen: Pilotprojekte, regionale Veranstaltungen, praxisorientierte Webpräsenz, Öffentlichkeitsarbeit, Forschung, internationale Konferenz.</p> <p>Weitere Maßnahmen der Regierung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Förderung unterschiedlicher, flexibler Arbeitszeitmodelle, Förderung familienfreundlicher Unternehmen, Förderung aktiver Vaterschaft/Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit, Elternzeit und Elterngeld.</p> <p>Task Force „Talente an die Spitze“ (Frauen in Führungspositionen), Task Force „Mobilitätsmanagement“ (Vereinbarkeit Familie und Beruf)</p>

Norwegen	<p>Aktuelle norwegische Gleichstellungspolitik findet besonders in den Politikfeldern Wirtschaft, Bildung und politische Partizipation statt. Ziele sind dabei eine verstärkte Repräsentanz von Frauen in den Führungsetagen der Privatwirtschaft. Außerdem wurden in den letzten Jahren zunehmend gleichstellungspolitische Maßnahmen in die Familienpolitik integriert, um eine gerechtere Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in den Familien zu fördern.</p> <p>Recht auf bezahlte Elternzeit für die Dauer von maximal 44 Wochen. Für diesen Zeitraum werden 100 Prozent des Einkommens ersetzt, höchstens jedoch das Sechsfache der nationalen Grundsicherung. Wahlweise kann die Elternzeit auf 54 Wochen verlängert werden, für deren Dauer dann 80 Prozent des Gehalts ersetzt werden. Die Elternzeit kann flexibel unter den Eltern aufgeteilt werden.</p> <p>Beide Elternteile haben die Möglichkeit, die Elternzeit mit Teilzeitarbeit zu kombinieren und sie damit auf bis zu drei Jahre zu verlängern. Beide Elternteile haben außerdem Anspruch auf ein Jahr unbezahlten Erziehungsurlaub nach Ablauf der Elternzeit und das Recht auf Teilzeitarbeit bis zum 11. Lebensjahr des Kindes.</p> <p>84 Prozent der norwegischen Kinder zwischen einem und fünf Jahren haben einen Kindergartenplatz.</p> <p>Eine bedeutende politische Maßnahme war der Public Limited Companies Act (Aktiengesellschaftsgesetz), welcher einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent in den Aufsichts- und Verwaltungsräten aller Aktiengesellschaften in Privatbesitz vorsieht. Das Gesetz wurde 2004 verabschiedet und trat am 1. Januar 2008 in Kraft – bis zu diesem Zeitpunkt hatten die Unternehmen Gelegenheit, die Quote zu erfüllen. Anstieg des Frauenanteils von 9 Prozent (2003) auf 43 Prozent (2008).</p> <p>Wichtiger Bestandteil dieser Entwicklung war das Programm „Female Future“ des Norwegischen Unternehmerverbandes (NHO): Ziel des Programms ist es unter anderem, die Privatwirtschaft zu einem attraktiveren Arbeitsumfeld für Frauen zu machen, den Anteil von Frauen in Management-Positionen zu erhöhen und sie bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu unterstützen. Innerhalb eines Jahres durchlaufen die Kandidatinnen Weiterbildungen, Mentoren- und Netzwerkprogramme. 1070 Kandidatinnen haben mittlerweile das Programm durchlaufen und wurden darin auf die Arbeit als Aufsichtsrätinnen vorbereitet.</p> <p>Um erfolgreicher kompetente Frauen erreichen und einstellen zu können, wurden spezielle Datenbanken errichtet: Hier können sich Frauen, die Mitglied eines Aufsichts- oder Verwaltungsrates werden wollen, registrieren lassen. Unternehmen, die Aufsichts- oder Verwaltungsrätinnen benötigen, nutzen diese Datenbanken bei ihrer Suche (Norwegischer Unternehmerverband 2008).</p>
-----------------	---

Österreich	<p>Gesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau bei der Festsetzung des Entgeltes in der Privatwirtschaft (1979) Leitpapier zur "Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt" mit einem Nationalen Aktionsplan, der fünf Handlungsfelder definiert, so auch Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, zur Steigerung der Vollzeitbeschäftigung von Frauen sowie zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen (2009).</p> <p>Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen des ESF, z.B. Coaching-Angebote für junge Mädchen und Frauen nach Abschluss einer Lehre im handwerklich-technischen Bereich.</p> <p>abz*austria - kompetent für Frauen und Wirtschaft: Verein zur Förderung von Arbeit (a), Bildung (b) und Zukunft (z) von Frauen und das größte Frauenunternehmen Österreichs. 30 Projekte für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. www.frauenberatenfrauen.at.</p> <p>Beratung für Bildung und Beruf bifo! bietet Berufsinformationen für Frauen und Mädchen, auch zum Thema Wiedereinstieg www.bifo.at.</p> <p>Spezielle Angebote für Frauen, vermittelt über Beratungsstellen in den verschiedenen Bundesländern, die Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung sowie Fragen der Kinderbetreuung geben. www.ams.at.</p> <p>FiT - Frauen in Handwerk und Technik. Programm zur Berufsorientierung und Karriereförderung.</p> <p>Die FEMtech – Initiative (seit 2004) will den Frauenanteil in Forschung und Entwicklung in Unternehmen steigern. Dazu gehören Fördermaßnahmen zur Karriereunterstützung von Forscherinnen und Technikerinnen, aber auch Aufbau und Vertiefung von Genderkompetenz in Forschung und Entwicklung.</p> <p>Seit 2009 ist Gender Budgeting in der Verfassung verankert.</p> <p>Seit März 2011 gibt es die Verpflichtung zur Frauenquote in staatsnahen Betrieben, der bis 2018 zu einem Frauenanteil in Aufsichtsräten von 35 Prozent führen soll.</p>
Schweden	<p>Antidiskriminierungsgesetz (2009): Ziel der schwedischen Gleichstellungspolitik ist es, Männern und Frauen in allen Lebensbereichen die gleichen Chancen, Rechte und Pflichten zu geben. Der Leitgrundsatz lautet, dass alle – unabhängig von ihrem Geschlecht – das Recht haben, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und so für den eigenen Unterhalt zu sorgen, Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren.</p> <p>Alle drei Jahre müssen Unternehmen (>25 MA) einen Entgeltgleichheitsbericht erstellen</p> <p>Equality Ombudsmann in Unternehmen</p> <p>Corporate Codex für Diversity und Gender Equality</p> <p>Gezielte Förderung der Berufstätigkeit von Eltern durch hohe Kinderbetreuungsquote, hohe Jobsicherheit und reduzierte Arbeitszeiten für Eltern</p> <p>Beschäftigungsgap zwischen Frauen und Männern beträgt nur 6Prozent.</p>

Quelle: International Monetary Fund: Women, Work, and the Economy, Sept. 2013, und Länderberichte des GenderKompetenzZentrums Berlin (www.genderkompetenz.info)