

**MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN
BADEN-WÜRTTEMBERG**

Postfach 103443 70029 Stuttgart
E-Mail: poststelle@sm.bwl.de
FAX: 0711 123-3999

An den
Präsidenten des Landtags
von Baden-Württemberg
Herrn Guido Wolf MdL
Haus des Landtags
Konrad-Adenauer-Straße 3
70173 Stuttgart

Stuttgart 17. Juni 2014
Durchwahl 0711 123-3513
Name Harald Frank
Aktenzeichen 22-0141.5/15/5249
(Bitte bei Antwort angeben)

nachrichtlich – ohne Anlagen –

Staatsministerium

**Antrag der Abgeordneten Friedlinde Gurr-Hirsch u.a. CDU
- Chancengleichheit im Arbeitsleben in Baden-Württemberg
- Drucksache 15/5249**

Ihr Schreiben vom 26.05.2014

Anlagen
9 Mehrfertigungen

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren nimmt in Abstimmung mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen*

zu berichten,

- 1. wie sich ihrer Kenntnis nach der prozentuale Anteil von Frauen und Männern, die Inhaber/in bzw. Geschäftsführer/in eines Unternehmens in Baden Württemberg sind, in den letzten 20 Jahren entwickelt hat;*

Die empirische Datenlage hinsichtlich Frauen und Männern als Inhaberinnen und Inhaber bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Unternehmen in Baden-Württemberg ist lückenhaft und uneinheitlich. In der Gewerbeanzeigenstatistik wird die amtliche Meldung von Unternehmen mittlerweile auch nach Geschlecht ausgewiesen. Im Mikrozensus wird der Erwerbsstatus der unternehmerisch selbstständigen Bevölkerung erfasst. Beide Quellen der amtlichen Statistik decken aber nicht exakt den Status der Inhaberinnen und Inhaber bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Unternehmen ab. Die (amtliche) Statistik kann demnach keine abschließenden Aussagen zum Geschlecht der geschäftsführenden Personen bzw. den Eigentümerinnen und Eigentümern von Unternehmen machen. Nachfolgend wird die Fragestellung daher annäherungsweise mit den zugänglichen Daten beantwortet.

Auf der Basis des IAB-Betriebspanels werden Tätigkeiten in den Bereichen Geschäftsführung, Vorstände, Filial- und Betriebsleitung sowie Eigentümerinnen und Eigentümer von Betrieben als Personen mit Führungsaufgaben in der sogenannten "obersten Ebene" erfasst. In Baden-Württemberg lag der Anteil der Frauen an dieser obersten Führungsebene dem IAB-Betriebspanel zufolge im Jahr 2012 bei 24 Prozent. Der Anteil der Frauen an den Personen mit Führungsaufgaben der "obersten Ebene" ist gegenüber 2008 um einen Prozentpunkt angestiegen. Empirische Befunde über weiter zurückliegende Entwicklungen liegen hierzu nicht vor. Zu beachten bleibt, dass im IAB-Betriebspanel der öffentliche Dienst nicht einbezogen wird und ausschließlich Betriebe mit mindestens einer/einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten berücksichtigt werden (vgl. BMFSFJ (2013): 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland).

Deutschlandweit waren im Jahr 2009 dem KfW-Mittelstandspanel zufolge 19,4 Prozent der Hauptinhaberinnen und Hauptinhaber von Unternehmen weiblich. Im Jahr 2002 lag der Anteil bei 15,1 Prozent und ist damit binnen sieben Jahren um 4,3 Prozentpunkte gestiegen. Befunde für Baden-Württemberg bzw. einen längeren Betrachtungszeitraum liegen nicht vor (vgl. bga (2013): Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland I – Quantitative Daten und Fakten).

Aussagen zur langfristigen Entwicklung lassen sich auf Basis des Mikrozensus treffen, in dem Selbstständigkeit als ein möglicher Erwerbsstatus der Bevölkerung erfasst wird. Der Anteil der Frauen an den unternehmerisch Selbstständigen in Baden-Württemberg ist seit 1991 von 23,4 Prozent auf 30,7 Prozent im Jahr 2012 angestiegen (s. Anlage: Tabelle Erwerbstätige und Selbstständige nach Geschlecht in Baden-Württemberg). Entsprechend ist der Anteil der Männer an den unternehmerisch Selbstständigen in Baden-Württemberg von 76,6 Prozent im Jahr 1991 auf 69,3 Prozent im Jahr 2012 zurückgegangen.

Die Selbstständigenquote der Frauen – also der prozentuale Anteil der unternehmerisch Selbstständigen an den Erwerbstätigen – ist von 5,1 Prozent im Jahr 1991 auf 6,9 Prozent im Jahr 2012 angestiegen. Die Selbstständigenquote der Männer hat sich im gleichen Zeitraum von 11,5 Prozent (1991) auf 13,2 Prozent (2012) erhöht und liegt damit weiterhin auf einem höheren Niveau.

Tabelle: Erwerbstätige und Selbstständige nach Geschlecht in Baden-Württemberg

	Erwerbstätige in 1.000			Selbstständige in 1.000			Selbstständige nach Geschlecht in Prozent		Selbstständigen- quote* nach Geschlecht	
	w	m	insg.	w	m	insg.	w	m	w	m
1991	1.978	2.853	4.831	100	327	427	23,4	76,6	5,1	11,5
1994	2.001	2.743	4.744	105	343	448	23,4	76,6	5,2	12,5
1997	2.046	2.723	4.769	129	356	485	26,6	73,4	6,3	13,1
2000	2.131	2.779	4.910	128	354	482	26,6	73,4	6,0	12,7
2003	2.230	2.754	4.984	136	368	504	27,0	73,0	6,1	13,4
2005	2.269	2.823	5.092	147	374	521	28,2	71,8	6,5	13,2
2009	2.447	2.885	5.332	164	372	536	30,6	69,4	6,7	12,9
2010	2.461	2.896	5.357	170	382	552	30,8	69,2	6,9	13,2
2011	2.536	2.971	5.507	178	393	571	31,2	68,8	7,0	13,2
2012	2.562	3.006	5.568	176	397	573	30,7	69,3	6,9	13,2

* Anteil der selbstständigen Frauen/Männer an allen erwerbstätigen Frauen/Männern in Prozent
Quelle: Statistisches Bundesamt (2013): Mikrozensus 2012. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.1

2. *ob und ggf. inwiefern sich der prozentuale Anteil von Frauen und Männern an der erwerbsfähigen Bevölkerung in Baden-Württemberg, die Transferleistungen des Staates beziehen, unterscheidet und worauf dies gegebenenfalls zurückzuführen ist;*

Über die Bezieher von Transferleistungen des Staates liegen beim Statistischen Landesamt Baden-Württemberg valide bzw. aggregierte statistische Daten nicht vor. Auch aus dem Mikrozensus (Befragung von einem Prozent aller Haushalte) kann die Frage, wie viele Personen Transferleistungen des Staates beziehen, nicht abschließend beantwortet werden. Mit den Ergebnissen des Mikrozensus ist jedoch eine Aussage darüber möglich, wie viele Personen aus Transferleistungen des Staates überwiegend die Mittel für ihren Le-

bensunterhalt beziehen. Das heißt, diese Personen können auch noch weitere Einnahmequellen haben, aber der größte Anteil ihrer Einnahmen stammt aus Transferzahlungen.

Als Transferzahlungen wurden Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld II (Hartz IV) sowie sonstige Unterstützungen wie laufende Hilfe zum Lebensunterhalt, einschließlich Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, andere Hilfen in besonderen Lebenslagen, Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) und Elterngeld einbezogen. Ausgewertet wurden Männer und Frauen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren sowie die Untergruppen Erwerbspersonen, Erwerbstätige, Erwerbslose und Nichterwerbspersonen.

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus für das Jahr 2012 bestritten von den erwerbsfähigen Männern (Erwerbspersonen) im Alter von 20 bis unter 65 Jahren 4,0 Prozent ihren überwiegenden Lebensunterhalt aus Transferzahlungen des Staates, bei den Frauen lag der Anteil mit 4,6 Prozent etwas höher. Auch bei der Wohnbevölkerung insgesamt sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Bezug von Transferleistungen (Männer: 6,5 Prozent, Frauen: 6,9 Prozent) eher marginal.

Größere geschlechtsspezifische Unterschiede werden jedoch in der differenzierten Betrachtung der Transferleistungen sichtbar. Im Jahr 2012 bezogen bei den Männern 2,8 Prozent der Erwerbspersonen ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Arbeitslosengeld I bzw. Hartz IV, bei den Frauen waren es mit 2,5 Prozent weniger. Im Gegensatz dazu waren Frauen bei den sonstigen Unterstützungen (laufende Hilfe zum Lebensunterhalt, einschließlich Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, andere Hilfen in besonderen Lebenslagen, BAföG und Elterngeld) mit einem Anteil von 2,1 Prozent wesentlich stärker von Transferleistungen des Staates abhängig als Männer mit einem Anteil von 1,2 Prozent.

Anhand der vorliegenden Daten ist nicht erkennbar, inwieweit die stärkere Abhängigkeit von Frauen bei den sonstigen Unterstützungen auf das Merkmal alleinerziehend oder andere Faktoren wie eine geringere Erwerbsbeteiligung zurückzuführen ist. Aussagen zu den Hintergründen der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bezug von Transferleistungen wären damit spekulativ.

- 3. welche Erkenntnisse ihr darüber vorliegen, inwieweit sich für Männer in Baden-Württemberg das Geschlecht in bestimmten Wirtschaftsbereichen oder in Bereichen des öffentlichen Dienstes als Einstellungs- und Karrierehindernis erweist bzw. ob dies zukünftig zu erwarten ist;*

Der Landesregierung liegen keine Erkenntnisse darüber vor, dass sich für Männer in Baden-Württemberg das Geschlecht in bestimmten Wirtschaftsbereichen als Einstellungs- oder Karrierehindernis erweist.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zielt darauf ab, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. In Abschnitt 2 ist der Schutz von Beschäftigten vor Benachteiligung geregelt. Dieser bezieht sich nach § 2 Absatz 1 AGG auf die Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen.

Der zweite gemeinsame Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (Stand Juli 2013) zum Thema "Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben" liefert keine Anhaltspunkte dafür, dass sich das Geschlecht für Männer in bestimmten Wirtschaftsbereichen als Einstellungs- oder Karrierehindernis erweist.

Im Zeitraum 2009 bis Ende Dezember 2012 gab es 2.511 Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Arbeitsleben. 640 davon waren in Bezug auf das Geschlecht. Die Auswertung ergibt keine Hinweise auf die Diskriminierung von Männern. Im o.g. Bericht wird aufgezeigt, dass auch eine Analyse von Arbeitsmarktstatistiken auf die strukturelle Benachteiligung u.a. von Frauen, nicht aber von Männern, hinweist.

Die Landesregierung geht davon aus, dass sich die Erkenntnisse aus dem Bericht auch auf Baden-Württemberg übertragen lassen.

4. was sie ggf. dagegen unternimmt, dass jüngere Männer in Baden-Württemberg im Arbeitsleben Chancenungleichheit erfahren bzw. welche Maßnahmen sie im Falle, dass jüngere Männer in Baden-Württemberg im Arbeitsleben Chancenungleichheit erfahren oder dies zukünftig zu befürchten ist, für angezeigt hält;

Die Maßnahmen des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft (MFW) zielen darauf ab, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen zu sensibilisieren und bei der Umsetzung von Chancengleichheit und einer lebensphasenorientierten und familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen. Davon profitieren Frauen und Männer in den Unternehmen.

Das MFW unterstützt dabei Unternehmen bei der Umsetzung mit den ESF-Projekten familyNET und kmu4family:

- familyNET bietet kleinen Unternehmen u.a. Information, Beratung und Vernetzung bei der Einführung von Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik an. Es bestehen 12 Servicestellen und Netzwerke für die Unternehmen in Baden-Württemberg. Die Beratung ist kostenlos. Regionale Veranstaltungen und Seminare bieten Personalverantwortlichen zudem praxisorientierte Informationen und Lösungsstrategien für eine familienbewusste Personalpolitik im Unternehmen. Über einen landesweiten Wettbewerb können sich Unternehmen mit dem familyNET-Award für ihre innovativen Maßnahmen auszeichnen lassen. Ferner wird ein Prädikat für eine systematische familienbewusste Unternehmenspolitik vergeben.
 - Über das ESF-Projekt „kmu4family“ wird die Einführung von familienbewussten Maßnahmen zudem in der IT - und Kreativwirtschaft gefördert. Das Projekt bietet zahlreiche IT-gestützte Angebote wie webinare, online-Coachings und Veranstaltungen an. Die Website www.kmu4family.de können Unternehmen als Informations- und Vernetzungsplattform nutzen. Über die XING-Gruppe kmu4family können sich Unternehmen vernetzen und Kooperationen angestoßen werden. Zusätzlich gibt es gemeinsam mit dem Projekt familyNET die Facebook Fanpage „Vereinbarkeit Beruf und Familie“.
 - Das vom Sozialministerium geförderte Kompetenzzentrum „Beruf und Familie“ beim Statistischen Landesamt berät Unternehmen und Organisationen in Baden-Württemberg zu Fragen der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ziel dieser Beratungen ist es auch, geschlechtsspezifische Benachteiligungen in Unternehmen bzw. in den Organisationen zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um diese zu überwinden. Frauen und Männer sollen gleichermaßen in die Lage versetzt werden, den ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechenden beruflichen Lebensweg einzuschlagen. Die Orientierung an einem lebensphasenorientierten Modell soll dabei einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten.
5. *wie sie die Rechtslage beurteilt, dass derzeit – auch in Berufen und Behörden, in denen Männer unterrepräsentiert sind – nur Frauen das aktive und passive Wahlrecht zur Wahl einer Chancengleichheitsbeauftragten haben;*
6. *ob sie im Sinne der Glaubwürdigkeit des Amtes einer Chancengleichheitsbeauftragten und der fortgeschrittenen gesellschaftlichen Entwicklung dahingehend Ände-*

rungsbedarf sieht, dass Männern wenigstens das aktive Wahlrecht eingeräumt werden sollte.

Das Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) verfolgt zwei Gesetzesziele: Neben der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen ist das die berufliche Förderung von Frauen unter Wahrung des Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, insbesondere die Verbesserung von Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen, eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie die Beseitigung bestehender Nachteile.

Das Gesetzesziel der Frauenförderung resultiert dabei aus der Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. Vor diesem Hintergrund ist auch erklärbar, dass das aktive und passive Wahlrecht der Beauftragten für Chancengleichheit ausschließlich den weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle zusteht. Schon aus der Gesetzesbegründung geht allerdings hervor, dass der Aufwand der für die Anwendung der vorgeschriebenen Instrumente zur beruflichen Förderung von Frauen sich in dem Maße verringert, wie ein Frauenanteil von 50 Prozent in den jeweiligen Bereichen erreicht ist. Damit stellt das ChancenG in Umsetzung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes sicher, dass eine Frauenförderung genau, aber auch nur in den Bereichen stattfindet, wo sie angebracht ist.

Dies ist gerade im Bereich der Führungspositionen noch immer stark der Fall. Daher besteht derzeit noch kein Bedarf, Männern das aktive oder gar passive Wahlrecht für das Amt der Chancengleichheitsbeauftragten einzuräumen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Katrin Altpeter MdL
Ministerin für Arbeit und Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren