

LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

17. Wahlperiode

Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung

17. Sitzung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

Protokoll

Beginn der Sitzung: 14:31 Uhr

Ende der Sitzung: 15:47 Uhr

Tagesordnung:

1. Frauen im ELER (Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums)
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT
Fraktion der CDU
– Vorlage 17/2935
2. Geschlechterdiskriminierung und Sexismus in der Werbung
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT
Fraktion der CDU
– Vorlage 17/2936 –
3. Paragraf 219 a Strafgesetzbuch
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/2957 –
4. Kompetenzstelle für freiwillige Lohntests
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/2958 –

Ergebnis:

Erledigt
(S. 6 – 11)

Abgesetzt
(S. 4)

Schriftlich erledigt
(S. 5)

Erledigt
(S. 12 – 14)

Tagesordnung (Fortsetzung):

Ergebnis:

- | | |
|---|--------------------------|
| 5. Equal Pay Day – „Transparenz gewinnt“
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT
der Fraktionen der SPD, FDP, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Vorlage 17/2959 – | Erledigt
(S. 15 – 17) |
| 6. Mehr Frauen an die Spitze
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Vorlage 17/2969 – | Erledigt
(S. 18 – 20) |
| 7. Verschiedenes | (S. 21) |

17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

Frau Vors. Abg. Sahler-Fesel eröffnet die Sitzung, begrüßt die Anwesenden und bittet darum, Punkt 7 zusätzlich in die Tagesordnung aufzunehmen, weil sie einen Hinweis zur geplanten Informationsfahrt geben müsse. Darüber hinaus solle Tagesordnungspunkt 2 abgesetzt und Tagesordnungspunkt 3 schriftlich beantwortet werden.

Die Tagesordnung wird wie folgt ergänzt:

7. Verschiedenes

Punkt 2 der Tagesordnung:

Geschlechterdiskriminierung und Sexismus in der Werbung

Antrag nach § 76 Abs.2 GOLT

Fraktion der CDU

– Vorlage 17/2936 –

Der Antrag wird abgesetzt.

Punkt 3 der Tagesordnung:

Paragraf 219 a Strafgesetzbuch

Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT

Fraktion der SPD

– Vorlage 17/2957 –

*Der Antrag ist erledigt mit der Maßgabe schriftlicher Berichterstattung
gemäß § 76 Abs. 2 Satz 3 GOLT.*

Punkt 1 der Tagesordnung:

Frauen im ELER (Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums)

Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT

Fraktion der CDU

– Vorlage 17/2935 –

Herr Strauß (Referent im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau) berichtet, ELER sei einer der europäischen Struktur- und Investitionsfonds, die in der laufenden Förderperiode 2014 bis 2020 EU-Mittel verausgaben könnten.

Rheinland-Pfalz setze die zweite Säule der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) – darum handele es sich bei ELER – in seinem Entwicklungsprogramm „Umweltmaßnahmen, Ländliche Entwicklung, Landwirtschaft, Ernährung“ (EULLE) um. Der Name des Programms beschreibe bereits die Inhalte.

Das Programm selbst sei in einem dialogorientierten und partnerschaftlichen Prozess gemeinsam mit rheinland-pfälzischen Bauern, Winzern, Umweltverbänden, Frauenverbänden, anderen Wirtschafts- und Sozialpartnern, aber auch mit den lokalen Behörden erarbeitet worden.

Letztlich seien dort drei Säulen vorgesehen:

1. Maßnahmen zum Umwelt-, Klima- und Tierschutz. Die Förderung des ökologischen Landbaus sei Bestandteil dieses Programms.
2. Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit landwirtschaftlicher Betriebe. Der landwirtschaftliche Wegebau werde in diesem Programm genauso gefördert wie die einzelbetriebliche Investitionsförderung oder die Förderung der Diversifizierung landwirtschaftlicher Betriebe.
3. Maßnahmen zur Intensivierung der Bürgerbeteiligung bei Projekten. In aller Regel sei der LEADER-Ansatz des Entwicklungsprogramms bekannt. Die anderen Maßnahmen seien meistens sehr viel kleiner in ihrer Ausgestaltung.

Darüber hinaus würden in geringem Umfang Maßnahmen im Bereich der Beratung und des Wissenstransfers gefördert. Ebenfalls gefördert würden die sogenannten europäischen Innovationspartnerschaften (EIP), bei denen Betriebe mit Forschungseinrichtungen kleine Projekte außerhalb der Grundlagenforschung ausprobieren könnten.

Insgesamt umfasse das Programm zehn Fördermaßnahmen mit 38 Teilmaßnahmen und sehe aktuell ein Mittelvolumen von 300 Millionen Euro an ELER-Mitteln in der Förderperiode 2014 bis 2020 und einschließlich der dort erforderlichen nationalen Kofinanzierungsmittel über 600 Millionen Euro an Gesamtförderung vor.

Alle Informationen könnten auch auf der Webseite des Programms – eler-eulle.rlp.de – angeschaut werden.

Zur Frage, wie die Landesregierung das Anliegen der Landfrauen bewerte, könne er ausführen, aus Sicht der Landesregierung leisteten Frauen im ländlichen Raum wesentliche Beiträge zur Wertschöpfung gerade auch in den typischen ländlichen Wirtschaftszweigen. Dies reiche von eigenen unternehmerischen Tätigkeiten – Direktvermarktung, Bauerncafé, Weinbotschafterinnen – über unterstützende Mitarbeit in den Betrieben bis hin zu den vielfältigen ehrenamtlichen Engagements.

Das Entwicklungsprogramm EULLE richte sich grundsätzlich in den vorgenannten Bereichen auch direkt an Frauen als Unternehmerinnen oder Mitunternehmerinnen, beispielsweise in der Investitionsförderung von landwirtschaftlichen Betrieben gerade auch bei der Diversifizierung.

17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

Indirekt gebe es aber auch Förderung über die Einrichtungen wie beispielsweise Schulungen, die zum Teil auch frauenspezifisch ausgestaltet werden könnten. Zurzeit gebe es ganz spezifische Auswahlkriterien zur Bevorzugung von Frauen nur bei der Projektförderung im Bereich der Informations- und Schulungsmaßnahmen. In den anderen Maßnahmen – beispielsweise bei den Umweltmaßnahmen oder der Förderung des ökologischen Landbaus – würde das dem Gemeinschaftsverbot der Gleichbehandlung von Geschlechtern und der Nichtdiskriminierung widersprechen. Bei Informationsmaßnahmen könne man aber bestimmte Schulungsmaßnahmen bevorzugen.

Die LAG Rhein-Eifel habe beispielsweise auf Initiative des Landfrauenverbandes Rheinland-Nassau das Vorhaben „Gesunde Ernährung“ beschlossen. Sie werde als Projektträger auftreten. Der Landfrauenverband Rheinland-Nassau werde allerdings Mitpartner sein. Das Entwicklungsprogramm EULLE sei ein Mosaikstein zur Förderung von Frauen im ländlichen Raum, um auch die Anliegen des Landfrauenverbandes zu fördern. Das Entwicklungsprogramm EULLE sei aber sicherlich nicht die tragende Säule für Fördermaßnahmen bei den Anliegen des Landfrauenverbandes.

Rheinland-Pfalz habe bei der Programmaufstellung selbst die Frauenverbände bewusst beteiligt. Sie hätten im Übrigen auch im Entwicklungsprogramm an verschiedenen Stellen Stimmrecht, beispielsweise beim EULLE-Begleitausschuss oder bei den LEADER-Aktionsgruppen. Aus Sicht der Landesregierung werde auch die Kritik der Landfrauenverbände an der überbordenden Bürokratie in der aktuellen Förderperiode mehr als geteilt. Das Landwirtschaftsministerium habe sich beispielsweise aktiv auf allen Ebenen – von der Fachebene bis zur Ministerebene – in die Erarbeitung eines Bund-Länder-Papiers zur Neuausrichtung der Umsetzung der EU-Politik zur ländlichen Entwicklung beteiligt. Dieses sei im Jahr 2017 von der Agrarministerkonferenz beschlossen und in die Diskussion auf europäischer Ebene eingebracht worden.

Einige dieser Vorschläge sollten für die neue Förderperiode Berücksichtigung finden. Mit der Präsentation durch die Europäische Kommission dieser Vorschläge werde etwa in der ersten Juniwoche gerechnet.

Auch in der laufenden Förderperiode hätten einige wenige Verbesserungen erreicht werden können. Die EU-Kontrollverordnung habe beispielsweise bei der Kostenplausibilisierung bei kleinen Projekten, bei denen oft Frauen beteiligt seien, Erleichterungen vorgesehen. Eine Verschärfung sei hier im Vergleich zu den letzten Förderperioden und gegenüber anderen EU-Fonds eingetreten gewesen. Diese Änderungen würden vonseiten des Landes auch umgesetzt.

Zur Frage, ob Evaluierungen zu frauenrelevanten Projekten bei der Inanspruchnahme von ELER-Fördermitteln in Rheinland-Pfalz vorlägen, könne er ausführen, das Entwicklungsprogramm selbst werde sowohl mit Blick auf die Konzeption der Maßnahmen wie auch bei der Durchführung auf Genderfragen extern evaluiert und von externen Bewertern analysiert. Das sei im Rahmen der Ex-ante-Evaluierung durchgeführt worden. Darüber hinaus gebe es auch eine begleitende Evaluierung des Programms bis hin zu einer Ex-post-Bewertung im Jahr 2024.

Die Fragen würden natürlich berücksichtigt, aber nicht auf der Ebene einzelner Projekte, sondern dezidiert für das Gesamtprogramm. Im Monitoring werde auch nur bei ganz spezifischen Fragestellungen eine geschlechterspezifische Erfassung der Projektträger durchgeführt. Beispielsweise werde bei Agrarumweltmaßnahmen im ökologischen Landbau oder ähnlichen Maßnahmen überhaupt nicht nachgefragt, ob dort eine männliche oder weibliche Person Antragsteller sei, sondern es würden nur die Betriebe und die entsprechenden Hektarzahlen erfasst. Anders sehe es bei Schulungsmaßnahmen aus. Dort werde zwischen Geschlechtern und respektive auch Altersgruppen unterschieden.

Im Programm selbst sei im Übrigen keine Einzelprojektevaluierung vorgesehen, weil die unionsrechtlichen Vorschriften hier ein sehr stringentes Gesamtregime vorsähen. Um aber die Fragen für das Programm zu beantworten, würden dezidiert von den Bewertern Einzelbetriebe, Einzelprojektträger, Wirtschafts- und Sozialpartner – beispielsweise die Mitglieder des Begleitausschusses – befragt. Sie müssten dann Onlinefragebogen auswerten, die allerdings der Landesregierung nicht vorgelegt würden, weil sie anonymisiert nur den externen Bewertern zugänglich seien. Die Landesregierung bekomme also nur die Quintessenz daraus.

17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

Die erhaltenen Evaluierungsergebnisse würden nach einer Beteiligung des EULLE-Begleitausschusses auf der Webseite veröffentlicht. Alle Evaluierungsberichte und Zwischenbewertungen würden veröffentlicht. Das habe bereits für das Entwicklungsprogramm PAUL in der letzten Förderperiode gegolten. Das Verfahren habe sich dort im Übrigen nicht verändert. Die Ergebnisse seien auch noch alle einsehbar.

Die dritte Frage habe gelautet, mit welchen Maßnahmen die Landesregierung gezielt Fragestellungen in ländlichen Regionen in Rheinland-Pfalz unterstütze. Er gehe davon aus, dass sich diese Fragestellung auf das ELER-Entwicklungsprogramm EULLE bezogen habe. Ansonsten wäre es sehr umfassend und würde vermutlich den Zeitrahmen der Sitzung sprengen.

Das Entwicklungsprogramm EULLE sei ein sektorbezogenes Förderprogramm. Die EU-Kommission würde das als sehr agrarlastig bezeichnen. In das Programm sei nicht einmal die Forstförderung, die ebenfalls ELER-relevant wäre, einbezogen worden. Das sei das Ergebnis der damaligen Anhörungen, Festlegungen und Prioritätensetzungen gewesen. Insofern bilde das Entwicklungsprogramm EULLE im Vergleich zur ELER-Verordnung nur einen kleinen Ausschnitt der potenziellen Maßnahmen ab.

Etwa 46 % der Mittel würden für flächenbezogene Agrarumweltmaßnahmen und Klimamaßnahmen ausgegeben. Hierzu kämen noch Maßnahmen für Agrarinfrastruktur- oder Hochwasserschutzmaßnahmen. Alle diese Maßnahmen hätten in dieser zur Diskussion stehenden Frage keine große Bedeutung, sodass man nur über einen ganz kleinen Teil reden könne.

In Bezug auf die unternehmensbezogene Investitionsförderung – beispielsweise die Agrarinvestitionsförderung, auch ein großer Teil des Programms – habe man im Prinzip im Ergebnis der Genderprüfungen eine vollkommen geschlechtsunabhängige Förderung vorgesehen. Das entspreche auch der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“, deren Maßnahmen hier quasi zur Kofinanzierung genutzt würde. Hier gehe es also um die Förderung des Unternehmens. Es gebe keine Vorteile oder Nachteile, ob es sich um eine Betriebsleiterin oder einen Betriebsleiter handle.

Aufgrund der Erfahrungen aus der letzten Förderperiode und aus seiner darüber hinausgehenden Erfahrung müsse er davon ausgehen, dass für Anliegen der Landfrauen, wie sie üblicherweise vorgebracht würden, insbesondere das Förderprogramm „Diversifizierung landwirtschaftlicher Betriebe“ eine Rolle spiele. Dort seien Maßnahmen zur Direktvermarktung, Bauerncafé, aber auch sonstige Dinge von Bedeutung. Allerdings würden diese Projekte von den Unternehmen beantragt und nicht von einer Einzelperson.

Insofern seien gewissen Anliegen von Frauen in diesem Förderangebot Begrenzungen auferlegt. Wenn ein Unternehmen gefördert werde, könne man unter Umständen eine Privatförderung einer Einzelperson in diesen Maßnahmen natürlich nicht fördern.

Im LEADER-Ansatz des Programms seien die Ansätze sehr viel freier. Letztendlich entschieden dort die lokalen Aktionsgruppen (LAG), was sie anböten oder förderten. Es gebe Rahmenplanken des Landes hinsichtlich der Höchstfördersätze und Zuwendungssätze. Das Ministerium beispielsweise dürfe keine Projekte vor Ort auswählen. Die Förderwürdigkeit sei ausschließlich von den lokalen Aktionsgruppen festzulegen. Sie definierten auch, was gefördert werde.

An sich sei dort der große Ansatzpunkt, wo man Projekte lancieren könne. Einige Kolleginnen hätten sich sehr frühzeitig engagiert, dass die LEADER-Aktionsgruppen bei der Erstellung ihrer Entwicklungskonzeptionen entsprechende Anliegen mit berücksichtigten. Eine lokale Arbeitsgruppe führe gerade ein Projekt durch, das vom Landfrauenverband organisiert worden sei. Diese Möglichkeit habe das Ministerium vollkommen offen gehalten und keinerlei Beschränkungen auferlegt.

Im zweiten Halbjahr 2018 werde es eine Ausschreibung im Bereich der Maßnahme M 1 „Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen“ geben. Dabei handle es sich um Schulungsmaßnahmen. Aus den bisherigen Diskussionen sei ihm bekannt, dass dieser Förderaufruf für die Landfrauenverbände besonders interessant sei. Er gehe davon aus, dass es dort eine Beteiligung vonseiten der Landfrauenverbände geben werde.

Ansonsten sei das Programm sehr stark investitionslastig und umweltlastig. Das sei nach einer andert-halb-jährigen Beteiligung aller Wirtschafts- und Sozialpartner das Ergebnis der prioritären Mitteleinsätze gewesen.

Freiräume würde die ELER-Verordnung geben. Allerdings setze das voraus, dass zunächst eine umfassende Programmanpassung vorgenommen werde, die die Europäische Kommission genehmigen müsste. Seinerzeit seien die knappen Mittel beschränkt worden. Natürlich gebe es auch Programme mit weiteren Angeboten. Wenn er sich die Situation in den neuen Bundesländern anschau, wo pro Kopf drei- bis viermal so viel Geld zur Verfügung stehe, dann sei das Förderangebot in fast allen Bereichen dort wesentlich umfassender. Das reiche von Dorfentwicklung bis hin zu Qualifizierungsmaßnahmen.

Herr Abg. Teuber bringt vor, es wäre interessant, sich in diesem Bereich noch einmal das Thema Gender Budgeting anzuschauen. In einigen Bereichen gebe es nicht direkt Zugangsmöglichkeiten für Frauen, weil die Förderung an den Betrieb gekoppelt sei und die Betriebe häufig noch auf den Mann lauteten. Das sei ein klassisches Beispiel dafür, warum Gender Budgeting lohnenswert wäre.

Herr Abg. Weiner fragt, wie viele solcher lokaler Aktionsgruppen es gebe, die über die Programme, die gefördert würden, entschieden, und ob es da eine Art Vernetzung gebe, damit die Projekte, die im Bereich einer Aktionsgruppe noch als förderfähig angesehen würden und in einem anderen vielleicht nicht, ein bisschen koordiniert werden könnten.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder räumt ein, natürlich wäre es toll, sich das Thema Gender Budgeting gerade bei einem solchen Programm noch einmal unter diesem Gesichtspunkt anzuschauen. Eine Gesamtinitiative zum Gender Budgeting läge allerdings in der Verantwortung des Finanzministeriums. Natürlich könne aber auch jedes Ministerium selbst bei seinen Programmen schauen, wie sie Männern bzw. Frauen zugutekämen. Gegebenenfalls könnte man sehen, wie man besonders bei Frauen noch einmal vielleicht dafür werben könne oder welche Maßnahmen man ergreifen könne, um den Anteil an Frauen, die damit erreicht würden, zu erhöhen.

Herr Strauß ergänzt, das Land setze zurzeit zur Kofinanzierung bei dem Entwicklungsprogramm EULLE in den Fragen der Förderung von Diversifizierung landwirtschaftlicher zu nicht landwirtschaftlichen Aktivitäten ausschließlich Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ ein. Diese Mittel und der Zuschnitt auf Unternehmensförderung obliege nicht der Ausgestaltung des Landes. Das werde quasi auf Bundesebene mit entschieden, sodass das das Land relativ wenig beeinflussen könne. Insofern müsste man andere, weitere Mittel zur Verfügung stellen. Sowohl das Programm als auch die EU-Verordnung würden es nicht verhindern, wenn man zusätzliche Mittel bereitstelle. Die Mittelgeber – in diesem Fall der Bund – entschieden letztendlich.

Die alte Förderperiode sei noch bis 2015 bedient worden, und in 2016 sei die Abrechnung erfolgt. Daher sei die neue Förderperiode, obwohl sie sich eigentlich schon in der Mitte befinde, für die Landesregierung noch relativ neu. Für die Periode 2014 bis 2020 sei die Zahl der lokalen Aktionsgruppen von zwölf auf 20 erhöht worden. Der Anteil der Mittel für diese lokalen Aktionsgruppen sei verdoppelt worden. Insgesamt sei auch das Mittelvolumen, das sowohl pro lokaler Aktionsgemeinschaft als auch insgesamt zur Verfügung stehe, erhöht worden.

Die Landesregierung habe diesen lokalen Aktionsgruppen auch einen größeren Spielraum gegeben, was sie zur Entwicklung ihrer Region an Projekten generierten, auswählten und dann in die Förderung brächten. Die Formalien müssten vom Land erarbeitet werden, die Ausgestaltung aber obliege den Regionen. Das setze auch voraus, dass natürlich eine Vernetzung stattfinde. Es gebe einen LEADER-Lenkungsausschuss, in dem alle 20 lokalen Aktionsgruppen vertreten seien, in denen nicht nur formale Punkte, sondern auch Informationen untereinander ausgetauscht würden.

Die Landesregierung fördere im Rahmen des LEADER-Ansatzes auch gebietsübergreifende Zusammenarbeit, sodass lokale Aktionsgruppen quasi über die Grenzen ihrer Gebiete hinaus gemeinsame Projekte realisieren könnten, beispielsweise auch Projekte mit Finnland oder mit Luxemburg. Für Finnland seien es in der letzten Förderperiode sogar Frauenprojekte gewesen.

Die Vernetzung sei für den LEADER-Ansatz auch essenziell. Sie werde sowohl auf Bundesebene als auch auf europäischer Ebene betrieben. Man bekomme auch die Information, was eine lokale Aktionsgruppe in Spanien mit den ELER-Mitteln umsetze. Das sei eine der Besonderheiten, und sowohl auf europäischer Ebene als auch auf Bundesebene gebe es ein von der EU mit gefördertes Netzwerk der Gruppen.

Frau Abg. Demuth kommt darauf zu sprechen, diese Kritik des Bundesverbandes der Landfrauen sei deutschlandweit in der Presse zu lesen gewesen. Offensichtlich sei dieses ELER-Programm nicht das richtige Förderprogramm, um den Interessen der Landfrauen auf Bundesebene und wahrscheinlich auch auf Landesebene nicht als tragende Säule der Förderung Genüge zu tun, sondern dafür gebe es andere Förderprogramme. Sie habe das zwar auf Bundesebene zur Kenntnis genommen, aber sie hätte gern gewusst, wie der Austausch mit den Landfrauen im Landesverband zu diesen Themen sei und ob es gegebenenfalls seitens des Frauenministeriums oder des Wirtschaftsministeriums schon Anliegen gebe, die seitens der Landfrauen in Rheinland-Pfalz an die Landesregierung herangetragen worden seien, und ob dabei Hilfestellung habe geleistet werden können.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder bringt zur Kenntnis, das Ministerium stehe in regelmäßigem Kontakt mit den Landfrauenverbänden. Frau Staatsministerin Spiegel habe bereits ein Treffen mit den Landfrauenverbänden gehabt. Aus dem Ministerium könnten auch Fördermittel für Projekte zur Verfügung gestellt werden. Allerdings sei auf diese in der letzten Zeit gar nicht zugegriffen worden. Man werde aber noch einmal an die Landfrauenverbände herantreten, um noch einmal darauf aufmerksam zu machen, weil das vielleicht teilweise gar nicht mehr so präsent sei. Die Landfrauen wendeten sich mit ihren Förderanliegen in der Regel eher an andere Ministerien, natürlich an das Landwirtschaftsministerium, aber mitunter auch an das Ernährungsministerium z. B. mit Projekten zur Ernährungsbildung. In diesem Zusammenhang mache es Sinn, dass das Frauenministerium noch einmal darauf aufmerksam mache, welche Fördermöglichkeiten im Frauenministerium zur Verfügung stünden. Insbesondere Fortbildungen usw. könnten daraus bezahlt werden.

Herr Strauß fügt hinzu, dass die Landfrauen nicht nur im Begleitausschuss präsent seien, also Stimmrecht hätten und sie bei allen Entscheidungen zur Ausgestaltung des Programms beteiligt seien, sondern sie seien auch Ideengeber. Er habe angedeutet, dass die anstehende Ausschreibung in der Maßnahme Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen tatsächlich auch vom Landfrauenverband mit initiiert worden seien.

Dass diese Maßnahme im Programm enthalten sei, sei damals auch ein Anliegen des Landfrauenverbandes gewesen. Es handele sich zwar nur um eine kleine Maßnahme, aber es gebe hier einen Austausch. Im Ministerium sei der Eindruck entstanden, dass diese Maßnahmen und die Anliegen immer vor dem Hintergrund gesehen worden seien, was nicht in anderen Ressorts sowieso im Angebot sei.

Die Kolleginnen beantragten beim Ministerium nicht eine allgemeine Schulungs- oder Fortbildungsmaßnahme, die sie beispielsweise im Sozialfonds schon erhalten könnten, sondern sie würden immer dort nachfragen, weil das ein Standardangebot sei, das quasi dann auch genutzt werde. Beim Landwirtschaftsministerium werde angefragt, ob man bestimmte Fragestellungen ergänzen könne. Das passiere bei den LEADER-Gruppen zurzeit. Eine ganz spezifische Fragestellung, die das Umweltministerium nicht habe fördern können, sei dann quasi über den LEADER-Ansatz mit den Akteuren vor Ort abgestimmt und durchgeführt worden.

Das Landwirtschaftsministerium sei quasi in seiner Konstruktion ein Mosaikstein zur Hilfestellung. Andere Bundesländer kombinierten sehr viel stärker viele ihrer Landesprogramme ausschließlich mit EU-Förderung, weil sie die Kofinanzierung in Anspruch nehmen wollten. Wenn man drei- oder viermal so viel Kofinanzierungsmittel bräuchte, weil man so viele EU-Gelder habe, habe man natürlich weniger Maßnahmen außerhalb der EU-Programme. Die Landfrauenverbände schauten sich zuerst an, wo sie die Mittel außerhalb einer EU-Förderung bekämen; denn EU-Förderung bedeute immer noch Stück zusätzliche Bürokratie auch für die Verbände.

Frau Abg. Lerch geht davon aus, dass die Fraktionen natürlich auch Gespräche mit den Landfrauenverbänden führten. Sie habe erst vor Kurzem eine Delegation der Landfrauenverbände zu Besuch ge-

17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

habt. Die dabei angesprochenen Themen seien eher von allgemeiner Bedeutung als sehr stark genderbezogen. So werde z. B. die Frage angesprochen, ob für die Zukunft genug Hauswirtschafterinnen vorhanden seien. Sie habe dazu eine Kleine Anfrage gestellt, die wohl demnächst beantwortet werde.

Der Landfrauenverein sei ein Verein wie jeder andere auch und habe Personendaten auf privaten Rechnern der einzelnen Vereinsmitglieder. Hier kämen datenschutzrechtliche Fragen zum Tragen. Diese Themen bewegten die Landfrauenverbände sehr stark, und sie fragten sich, wie sie in der Zukunft damit umgehen sollten. Auch dazu laufe eine Anfrage an den Datenschutzbeauftragten im Land. Im Gespräch mit den Landfrauen stelle sie fest, dass es oft um allgemeine Themen von allgemeiner Bedeutung als um stark genderbezogene Fragestellungen gehe.

Herr Strauß sagt auf Bitte von **Frau Abg. Blatzheim-Roegler** zu, dem Ausschuss seinen Sprechvermerk zur Verfügung zu stellen.

Der Antrag ist erledigt.

Punkt 4 der Tagesordnung:

Kompetenzstelle für freiwillige Lohntests

Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/2958 –

Frau Abg. Rauschkolb führt zur Begründung aus, da dieses Thema auch für den Haushalt eine Rolle spiele und dabei gute Arbeit geleistet werde, bitte sie darum, dem Ausschuss noch einmal zugänglich zu machen, welche Projekte es bei der Kompetenzstelle gebe. Ein ähnliches Thema gebe es bei Punkt 5 der Tagesordnung zum Equal Pay Day, was alles zur Sensibilisierung von Unternehmen gemacht werden könne. Da hier einiges im Wandel sei, freue sie sich über den Bericht.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder trägt vor, sie berichte sehr gern über dieses gute und schöne Projekt. Die landesweite Kompetenzstelle für freiwillige Lohntests habe am 1. Januar 2015 ihre Arbeit in Rheinland-Pfalz aufgenommen und sei Bestandteil des Projekts „Dialog Entgeltgleichheit – Über eine dialogorientierte (Neu-)Bewertung von Arbeit zu Entgeltgleichheit“. Das Gesamtprojekt mit der Kompetenzstelle sei vor dem Hintergrund des anhaltend hohen Gender Pay Gaps initiiert worden. Darauf werde sie beim nächsten Tagesordnungspunkt noch näher eingehen, da sich die Situation diesbezüglich leider nicht geändert habe.

Ziel der Kompetenzstelle sei es, landesweit und branchenübergreifend kleine und mittlere Unternehmen über die Entgeltgleichheit und die diskriminierungsfreie Vergütung zu informieren und zu sensibilisieren. Das geschehe auf drei Handlungsebenen.

Die erste sei die Netzwerkarbeit. Hier gehe es darum, im Rahmen von intensiver Netzwerkarbeit mit zahlreichen relevanten und zielgruppennahen Akteurinnen und Akteuren ins Gespräch zu kommen und Kooperationen zu vereinbaren. Dazu gehörten z.B. Wirtschafts- und Unternehmerinnenverbände, Gewerkschaften und kommunale Wirtschaftsförderungen.

Die zweite Schiene seien Informationsveranstaltungen. Hier gehe es neben der breiten Vernetzung der Beteiligten auch darum, überbetriebliche Informationsveranstaltungen durchzuführen und entsprechende Informationen an die Unternehmen heranzutragen. Bisher hätten 25 entsprechende Veranstaltungen stattgefunden. Daran hätten ungefähr 530 Personen teilgenommen.

So habe es beispielsweise eine Fachveranstaltung mit dem Titel „Wirtschaftsfaktor Entgelt(un)gleichheit, Fachdialog Entgeltgleichheit – Standortvorteil Rheinland-Pfalz“ gegeben. Hieran seien unter anderem die Handwerkskammer Rheinhessen und der Verband Deutscher Unternehmerinnen, Landesverband Pfalz/Saarland beteiligt gewesen.

Dann habe es diverse Impulsvorträge unter dem Titel „Entgeltgleichheit verhandelbar?!“ gegeben. Außerdem habe es diverse Informationsveranstaltungen zum Thema „Entgeltgleichheit – Informationen und Prüfinstrumente“ gegeben.

Seit Projektbeginn seien im Rahmen von Impulsvorträgen, Fachveranstaltungen und Workshops insgesamt ungefähr 80 kleine und mittlere Unternehmen angesprochen und über Entgeltgleichheit informiert worden. Sie finde, das sei eine enorme Zahl. 31 Betriebe hätten daraufhin aktiv am Projekt teilgenommen und seien dabei konkret und praxisnah in die Bedeutung und Umsetzung diskriminierungsfreier Vergütung eingestiegen.

Die dritte Schiene sei die einzelbetriebliche Unterstützung. Hier sei ein Unternehmen konkret bei der vertieften Weiterbearbeitung des Themas begleitet worden. Im Rahmen dieser einzelbetrieblichen Unterstützung sei intensiv an der Neustrukturierung der betrieblichen Entgeltpraxis gearbeitet worden. Unter anderem seien Stellenprofile als diskriminierungsfreie Bewertungsgrundlage eingeführt worden.

Insgesamt sei die bisherige Arbeit der Kompetenzstelle insofern auf vielen Ebenen erfolgreich, wenn auch herausfordernd verlaufen. Noch immer stoße das Thema Entgeltgleichheit gerade aufseiten der

17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

Zielgruppe kleiner und mittlerer Unternehmen auch auf Zurückhaltung. Wenn es keinen direkten betrieblichen Anlass gebe, wie z. B. Umstrukturierungen oder Konflikte, seien nur relativ wenige Unternehmen bereit, das Thema prominent auf die Agenda zu setzen.

Zudem werde die bestehende Entgeltlücke doch noch zu oft ausschließlich auf strukturelle Faktoren geschoben, z. B. geschlechtstypische Berufswahl, tradierte Rollenbilder, Chancen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. Das verschiebe natürlich den Blick weg von der einzelbetrieblichen Verantwortung. Es habe sich noch zu wenig die Erkenntnis durchgesetzt, dass die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit ein Standortvorteil für Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte bedeute.

Mit dem neuen Entgelttransparenzgesetz, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten sei, verbinde sie persönlich die Hoffnung, dass man das Ziel einer gerechten Bezahlung von Frauen nun zügiger erreiche. Der individuelle Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Berichtspflichten und die Prüfverfahren seien jedenfalls ein erster Schritt zu mehr Entgeltgerechtigkeit.

Vor dem Hintergrund dieses neuen Auskunftsanspruchs werde die flächendeckende Ansprache von Unternehmen aus der Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen, die von den Regelungen betroffen seien, nochmals intensiviert.

Laut Auskunft des Statistischen Landesamts gebe es 198 kleine und mittlere Unternehmen in Rheinland-Pfalz. Da zu erwarten sei, dass sich entsprechende Informationsbedarfe seitens der Unternehmen in absehbarer Zeit entwickelten, werde die Kompetenzstelle in den nächsten Wochen zu diesen kleinen und mittleren Unternehmen verstärkt Kontakt aufnehmen, um über ihr breit gefächertes Angebot zu unterrichten.

Frau Abg. Rauschkolb begrüßt, dass es so viele verschiedene Beratungsangebote und auch Kontakte gebe. Den Abgeordneten falle im Gespräch mit Familien und Unternehmen immer wieder auf, dass das Thema Vereinbarkeit auch im Hinblick auf Männer am Arbeitsplatz eine Rolle spiele. Vielleicht gebe es da auch eine Perspektive, sich damit näher zu beschäftigen. Es gebe natürlich verschiedene Foren, an die sich Unternehmen wenden könnten, beispielsweise die Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer bzw. die Gewerkschaften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dieses Thema bedrücke vermutlich viele, was man in der konkreten Situation unternehme und wie man sich für ein solches Thema fit machen könne. Möglicherweise sei das ein Thema, an das man andocken könne. Arbeit und Leben beinhalte ein großes Spektrum an verschiedenen Dingen. Vielleicht gebe es auch eine Perspektive in diese Richtung.

Frau Abg. Bublies-Leifert fragt, wie viele Mitarbeiter die Kompetenzstelle habe, wie hoch ihr Budget sei und ob es eine konkrete Erhebung gebe, wie viele Frauen man bisher habe helfen können, dass sie tatsächlich definitiv und dauerhaft in einer besser entlohnten Stelle hätten verbleiben können. Außerdem bitte sie darum, dem Ausschuss den Sprechvermerk zur Verfügung zu stellen.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder stellt heraus, die Kompetenzstelle arbeite in erster Linie strukturell. Bei der einzelbetrieblichen Begleitung sei es in diesem Zeitraum der Begleitung konkret eine Frau gewesen, bei der sich das Gehalt geändert habe. Das heiße aber nicht, dass sich bei dem gesamten Projekt nur für diese eine Frau etwas geändert habe. Wenn sich Unternehmen neu aufstellten, ändere das insgesamt etwas. Sie glaube auch, dass das den Blick im Unternehmen verändere. Wenn man bei einem Vorstellungsgespräch mit einem Mann Gehaltsverhandlungen führe und eine Frau dieses Thema gar nicht anspreche, dann falle einem irgendwie auf, dass hier etwas anders laufe. Sie glaube, dass man versuche, in Zukunft in solchen Situationen eher zu ähnlichen Ergebnissen zu kommen, indem man z. B. gar nicht so stark in die Verhandlungen eintrete, sondern sich eine klare Grenze setze und das der Frau danach vielleicht von sich das entsprechend anbiete, weil man sich das bewusst gemacht habe. Es gehe darum, in den Köpfen auch etwas zu verändern. Sie glaube, das gelinge durch diese Ansprache sehr gut.

Wenn das Statistische Landesamt davon spreche, dass es 198 kleine und mittlere Unternehmen gebe und 80 kleine und mittlere Unternehmen angesprochen worden seien, dann sei das schon ein erheblicher Anteil.

17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

In der Kompetenzstelle arbeiteten vier Personen mit unterschiedlichem Stellenanteil. Insgesamt handele sich um 1,5 Vollzeitäquivalente.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei für das Ministerium auch ein sehr wichtiges Thema. Sie glaube, es gebe da auch Schnittmengen mit dem Themen der Entgeltgleichheit, weil natürlich klar sei, dass jemand, der nur 20 Stunden arbeite, nur die Hälfte von dem verdiene, wie jemand, der 40 Stunden arbeite. Wenn man betrachte, was man im Laufe eines Lebens an Anwartschaften für Rente usw. angesammelt habe, mache es sich bemerkbar, ob man über längere Zeit hinweg nur die Hälfte oder voll gearbeitet habe.

Insofern sei es natürlich schon wichtig, auch im Hinblick auf Vereinbarkeit dazu zu kommen, dass auch die Familienarbeit besser aufgeteilt werde zwischen Männern und Frauen und sich für beide Geschlechter die Vereinbarkeit gut darstelle. Das beeinflusse sich auch gegenseitig positiv oder auch negativ. Je größer der Gehaltsunterschied zwischen den beiden Gehältern in einer Familie sei, umso größer sei natürlich der Anreiz, dass die Person, die das höhere Gehalt habe, voll arbeite.

Die Kompetenzstelle setze jetzt allerdings nicht bei dem Punkt der Vereinbarkeit an. Das seien andere Maßnahmen, die man in punkto Vereinbarkeit ergreife. Zum einen sei es natürlich ganz wichtig, was da auch in Bezug auf Elterngeld und ElterngeldPlus auf der Bundesebene passiert sei und weiter passiere. Da auch Anreize zu haben, dass auch Väter in Elternzeit gingen, sei ganz wichtig.

In Bezug auf Vereinbarkeit gebe es ein Projekt, ganz konkret vor Ort zu schauen, was Kommunen machen könnten, um die Vereinbarkeit zu verbessern. Wenn man Probleme habe, sein Kind morgens in die Kita zu bringen, dann könne das natürlich dazu beitragen, dass man ein bisschen länger Elternzeit nehme, als wenn die Öffnungszeiten gut getaktet mit den Zeiten im öffentlichen Nachverkehr usw. seien. Hier wolle die Landesregierung auch Handreichungen für die Kommunen erstellen.

Bei dem Projekt sei in einem ersten Schritt danach geschaut worden, wo es schon Netzwerke, positive Dinge etc. gebe, welche Dinge sich vor Ort positiv auf Vereinbarkeit ausgewirkt hätten und wo es noch Herausforderungen gebe. Daraus würden jetzt entsprechende Handreichungen für die Kommunen entwickelt.

Das Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz fördere im Jahr 2018 die Kompetenzstelle mit 92.825 Euro. Der Europäische Sozialfonds sei mit 98.000 Euro beteiligt. Das Weiterbildungsministerium fördere mit 5.175 Euro. In der Summe seien das etwa 196.000 Euro.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder sagt auf Bitte von **Frau Abg. Gabriele Bublies-Leifert** zu, dem Ausschuss ihren Sprechvermerk sowie eine Übersicht der bereitgestellten Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen.

Frau Abg. Rauschkolb bezeichnet das vorgestellte Beispiel als ganz sinnvoll, weil es vor Ort um Stellenbeschreibungen gehe, die geändert würden. Bei der Firma Birkenstock habe früher Leder getragen werden müssen, was nur Männer hätten machen können. Heutzutage verrichteten Maschinen diese Arbeit. Der Faktor, dass dadurch Männer mehr verdienten als Frauen, sei dadurch nicht mehr gegeben, was total logisch erscheine. Deswegen sei auch der Unterschied des Verdienstes zwischen Männern und Frauen – dieses Hindernis, dass Frauen nicht so schwer tragen könnten – quasi abgebaut.

Zum Teil seien es so kleine Dinge, an die man gar nicht denke, dass das bei der Stellenbeschreibung am Ende dazu führe, wie die Bezahlung sei. Von daher mache es schon Sinn, wenn jemand vorhanden sei, um die Unternehmen zu beraten und diese Stellenbeschreibungen durchzusehen, was darin vielleicht enthalten sei, was sich beispielsweise auch im Rahmen von Digitalisierung alles ändere. Für Frauen könne sich viel ändern, wenn viel mehr Unternehmen am Ende ihre Stellenbeschreibungen dahin gehend änderten, wie aktuell die Herausforderungen der Arbeit seien.

Der Antrag ist erledigt.

Punkt 5 der Tagesordnung:

Equal Pay Day – „Transparenz gewinnt“

Antrag nach 76 Abs. 2 GOLT
der Fraktionen der SPD, FDP, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Vorlage 17/2959 –

Frau Staatssekretärin Rohleder legt dar, dieser Antrag passe sehr gut zu dem vorherigen Tagesordnungspunkt. Im Jahr 2018 habe der Equal Pay Day am 18. März stattgefunden. Dieses Datum sei jedes Jahr ein bisschen unterschiedlich, je nachdem, wie hoch der sogenannte Gender Pay Gap sei. Der Termin markiere nämlich genau den Zeitraum, bis zu dem Frauen im Vergleich zu Männern ab dem 1. Januar im Durchschnitt quasi umsonst arbeiteten.

Derzeit verdienen Frauen bundesweit nach wie vor im Durchschnitt 21 % weniger als Männer. In Rheinland-Pfalz seien es 20 %. Im EU-Vergleich liege Deutschland damit auf einem der hinteren Plätze, und zwar auf Rang 26. Danach kämen nur noch Tschechien und Estland. Das finde sie echt peinlich.

Das habe weitreichende Konsequenzen. Die Lohnschere habe Auswirkungen auf das gesamte Leben. Aufgrund der niedrigeren Löhne und Gehälter bezögen Frauen z. B. niedrigere Renten. Die Lohndifferenz von durchschnittlich 21 % entwickle sich im Laufe des Lebens, wenn z. B. noch eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit hinzukomme, zu einer Differenz von durchschnittlich 58 %. In vielen Fällen sei damit die Altersarmut von Frauen vorprogrammiert. Die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit gehöre damit zu den gravierendsten Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben.

Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeige, dass sich der Gender Pay Gap weder auf Bundesebene noch in Rheinland-Pfalz maßgeblich und nachhaltig verändert habe. Im Betrachtungszeitraum der letzten zehn Jahre sei der entsprechende Wert in Rheinland-Pfalz in den Jahren 2007 bis 2013 durchgängig mit 22 % am höchsten gewesen. 2014 und 2015 sei er mit 21 % etwas gesunken. 2016 und 2017 sei er mit 20 % nochmals leicht gesunken.

Die Ursachen für die Entgeltungleichheit seien sehr komplex. So seien z. B. mitverantwortlich für die geschlechterspezifische Entgeltungleichheit zum einen die hohen Beschäftigungsanteile von Frauen im Niedriglohnsektor und die geringen Anteile von Frauen in Führungspositionen.

Es gebe auch deutschlandspezifische Faktoren, z. B. das Steuersystem mit dem Ehegattensplitting. Auch die Teilzeitquote sei in Deutschland sehr hoch. Sie sei zuversichtlich, dass der gesetzliche Mindestlohn sowie die gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsratspositionen in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen Fortschritte auf dem Weg zu mehr Entgeltgleichheit und mehr Chancengerechtigkeit brächten.

Die Beseitigung der Lohndiskrepanz sei eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe vor allem der Tarifpartner, aber auch der Politik. Wie sie bei dem vorherigen Tagesordnungspunkt bereits dargelegt habe, verbinde sie mit dem neuen Entgelttransparenzgesetz die Hoffnung, das Ziel einer gerechten Bezahlung von Frauen jetzt zügiger zu erreichen.

Ein wesentliches Element hierfür sei der individuelle Auskunftsanspruch. Seit dem 6. Januar 2018 hätten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten das Recht zu erfahren, was Kolleginnen und Kollegen des jeweils anderen Geschlechts mit vergleichbarer Beschäftigung verdienten. Vor diesem Hintergrund sei für den diesjährigen Equal Pay Day auch das Motto „Transparenz gewinnt“ gewählt worden.

Ob sich dieses Motto tatsächlich im betrieblichen Alltag bewähren werde, würden die nächsten Monate zeigen. Die Bundesregierung müsse zwei Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 2019 erstmalig eine Evaluation vorlegen. Dann werde deutlich werden, wie wirksam das Entgelttransparenzgesetz tatsächlich sei und ob gegebenenfalls auf gesetzlicher Ebene nochmals nachgesteuert werden müsse.

Transparenz bei den Lohngefügen in Unternehmen könne aber nur ein erster Schritt sein, um den Gender Pay Gap nachhaltig abzubauen. Wichtig seien darüber hinaus z. B. Entgeltanalysen in Unternehmen. Sie seien wichtige Instrumente, um überhaupt zu erkennen, wie die Situation im eigenen Betrieb aussehe und wo Handlungsbedarf bestehe. Hierfür stünden Lohntestverfahren wie z. B. eg-check.de zur Verfügung.

In diesem Kontext plane die Bundesregierung ausweislich der Koalitionsvereinbarungen weitere Unterstützungsangebote. Danach sollten bei der Diskriminierungsstelle des Bundes unter anderem zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen angeboten werden. Es bleibe zu hoffen, dass die Bundesregierung ihre Koalitionsvereinbarung nun in diesem Punkt auch zügig umsetze und eine faire Bezahlung schaffe. Dies schaffe nicht nur mehr Gerechtigkeit, sondern sei letztlich auch ein Standortvorteil für die Unternehmen. Faire Löhne trügen zu einem positiven Unternehmensimage bei und würden so gerade angesichts des Fachkräftemangels ein immer wichtigerer Faktor im Wettbewerb um die dringend benötigten Fachkräfte.

Herr Abg. Teuber kommt darauf zu sprechen, dass die Staatssekretärin auf die Bundesregierung verwiesen habe. In diesem Zusammenhang sollte man auch erwähnen, dass jetzt klar sei, dass der Gesetzentwurf zum Thema Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit für Unternehmen ab 45 Beschäftigten auf den Weg gebracht werde. Das begrüße seine Fraktion sehr. Das sei sicherlich auch eine Maßnahme, um dieser Lohnlücke auch tatsächlich entgegenzutreten.

Er wäre dankbar für die Information, dass man über diese Lücke tatsächlich auch stark über Altersarmut und häufig auch Abhängigkeit von Frauen von ihren Männern rede, was tatsächlich zu vielen Problemen führe, wenn es zu einer Trennung komme. Dadurch werde die Selbstständigkeit und das selbstbestimmte Leben von Frauen häufig eingeschränkt. Ein Thema sei aber auch, dass häufige Schwangerschaften dazu führten, dass die Lücke viel größer als die bekannten 21 % werde. In diesem Bereich könne es dazu kommen, dass durch diese Verlängerung durch Schwangerschaften und Elternzeiten diese Lücke in einer Alterskohorte von 40- bis 50-Jährigen sogar auf 45 % anschwellen. Da dabei immer so getan werde, als seien die 21 % übertrieben, wäre er dankbar, wenn man dem vielleicht noch einmal nachgehen könnte.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder empfindet den Hinweis auf dieses Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit als wichtig.

Die Zahl, wie sich das Verhältnis mit mehr Schwangerschaften, längeren Elternzeiten usw. ändere, liege nach ihrer Kenntnis bei 58 %, zu der sich das im Laufe des Lebens durch wiederholte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder längere Teilzeitphasen aufsummiere, wie man es in sehr vielen Frauenbiografien finde. Gerade in mittleren und niedrigen Gehaltsstufen wirke sich das am Ende fatal aus, weil das Geld im Alter schlichtweg nicht mehr reiche.

Herr Abg. Teuber merkt an, diese ungefähre Verdreifachung der Lücke müsse einen nachdenklich machen, weil in diesem Zusammenhang auch Kinder in unserer reichen Gesellschaft noch immer mit dafür sorgten, dass ein Armutsrisiko eher steige. Er denke, es werde umso wichtiger sein, dass die Digitalisierung tatsächlich eine Möglichkeit biete, der Flexibilisierung von Betreuung und Arbeitsmöglichkeiten durch andere Möglichkeiten der Wahrnehmung von Arbeit eher gerecht zu werden. Er finde es wichtig, dass man diese Zahlen in ihrer Dramatik noch einmal darstelle, weil gesellschaftlich manchmal eher das Gegenteil passiere, dass es verharmlost werde. Er glaube, das werde den Frauen in diesen Bereichen einfach nicht gerecht.

Frau Abg. Bublies-Leifert wirft die Frage auf, ob es spezielle Erhebungen bei den Rentnerinnen gebe, wie derzeit konkret das unterschiedliche Einkommen gestaffelt sei. Es gebe spezielle Altersgruppen, die besonders von dieser Differenz beim Gender Pay Gap betroffen seien. Sie hätte gern gewusst, ob es neben den 40- bis 50-Jährigen noch eine weitere Altersgruppe bei Frauen gebe, die besonders hart betroffen sei.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder nimmt Stellung, da das Steigen des Gender Pay Gap mit der Zahl der Erwerbsunterbrechungen steige, sei es natürlich klar, dass die Schere umso weiter auseinandergehe, je älter die Frauen würden.

17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

Frau Abg. Blatzheim-Roegler weist darauf hin, im Ausschuss sei schon darüber gesprochen worden, wie man z. B. Verbesserungen bei der Unterstützung von Kinderbetreuung usw. für junge Frauen schaffen könne, die sich noch im Studium oder in der Ausbildung befänden und Kinder bekämen. Sie finde es in diesem Zusammenhang den Hinweis wert, dass es manchmal einfacher sei, während des Studiums Kinder zu bekommen und Studium und Kinderbetreuung zu koordinieren, als später den Job zu unterbrechen, selbst wenn man ein Semester aussetze. Wenn man im Studium aufgrund der Geburt eines Kindes ein Semester aussetze, sei das heute schon möglich, ohne dass man wegen verlängerter Studienzeiten bestraft werde. Knackpunkt sei jedoch, dass es an Universitäten eine gute Kinderbetreuung gebe. Die FDP habe das schon einmal beantragt gehabt, woraufhin es auch einige Verbesserungen gegeben habe. Dafür möchte sie noch einmal werben.

Frau Vors. Abg. Sahler-Fesel geht davon aus, dass vermutlich jede der anwesenden Frauen, aber auch die anwesenden Männer die eine oder andere einschlägige Erfahrung in diesem Bereich hätten, welche Probleme mit Kinderbetreuung in welchem Lebensabschnitt besonders stark seien.

Der Antrag ist erledigt.

Punkt 6 der Tagesordnung:

Mehr Frauen an die Spitze

Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Vorlage 17/2969 –

Frau Abg. Blatzheim-Roegler erinnert an eine größere Veranstaltung des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz am 12. März 2018 im Landesmuseum in Mainz. Dort sei die mittlerweile achte Runde dieses Mentorenprogramms abgeschlossen worden und der Startschuss für die neunte Runde gegeben worden. Sie habe zum Ersten beeindruckend gefunden, dass es kein einmaliges Projekt sei, sondern etwas lang anhaltendes. Zum Zweiten sei sie von der Begeisterung der Teilnehmer angetan gewesen, die sozusagen den Abschluss gemacht hätten. Das habe sich auch noch einmal in den Beiträgen gezeigt. Zum Dritten sei sie auch von der Motivation der neuen Gruppe und auch vom Kreis der Mentoren und Mentorinnen beeindruckt gewesen, die sich zur Verfügung stellten. Dabei habe es sich um sehr „hochkarätige“ Führungspersönlichkeiten gehandelt. Sie habe das Thema für wert befunden, darüber noch einmal im Ausschuss zu berichten.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder führt aus, sie freue sich, über dieses Thema berichten zu dürfen, da sie auch an dieser Veranstaltung teilgenommen habe und sie selbst sehr beeindruckt von dem Programm gewesen sei. Es sei toll gewesen, die ganzen Mentis sowie die Mentorinnen und Mentoren zu sehen.

Mit dem Programm unterstütze das Ministerium weibliche Beschäftigte in der Landesverwaltung, die das Ziel und das Potenzial hätten, eine Führungsposition in der Landesverwaltung zu erreichen. Seit dem Programmstart im Jahr 2010 hätten bereits 150 junge Frauen aus der Landesverwaltung an dem Programm teilgenommen. Das sei eine beeindruckende Zahl. An der aktuellen Runde nähmen 22 Frauen teil. Das sei die bisher größte Menti-Gruppe seit Bestehen des Programms und bedeute eine Steigerungsrate von 36 % gegenüber den Vorjahren, in denen es immer 15 bis 17 Frauen gewesen seien. Das zeige deutlich, dass das Programm eine hohe Anerkennung in der gesamten Landesverwaltung habe.

Die Teilnehmerinnen kämen aus allen Ministerien, aus unterschiedlichen Landesämtern, aber auch aus den Verwaltungen der Hochschulen in Rheinland-Pfalz. Auch die Mentorinnen und Mentoren arbeiteten in ganz unterschiedlichen Bereichen der Landesverwaltung. Man habe erfahrene Führungskräfte aus den Ministerien, aus den nachgeordneten Landesbehörden, aus den Hochschulen und aus dem Polizeibereich für diese Aufgabe gewinnen können.

Erstmals habe man mit der Oberbürgermeisterin von Bad Kreuznach eine erfahrene Kommunalpolitikerin als Mentorin an Bord. Viele dieser Führungskräfte seien schon zum zweiten oder dritten Mal als Mentor oder als Mentorin dabei. Nach wie vor beteiligten sich auch alle Ressorts einschließlich der Landtagsverwaltung und der Staatskanzlei an dem Programm. Die Projektleitung sei weiterhin in der Frauenabteilung des Ministeriums bei Frau Fluhr-Beck angesiedelt.

Der Frauenanteil in Führungsfunktionen in der Landesverwaltung sei in den letzten Jahren von 25 % auf über 34 % gestiegen. Auch das finde sie durchaus beeindruckend. Das Ziel sei natürlich aber, die hälftige Besetzung von Führungspositionen mit Frauen in absehbarer Zeit zu erreichen. In den Eingangsamtern des vierten Einstiegsamts seien über 50 % Frauen. Damit stehe genügend weibliches Potenzial zur Verfügung, um dieses Ziel zu erreichen.

Natürlich könne und wolle nicht jede dieser Frauen eine Führungsfunktion übernehmen, aber diejenigen, die den Willen und das Potenzial dazu hätten, sollten mit dem Programm unterstützt werden.

Das Ministerium befrage jedes Jahr die Mentis zu ihrer Zufriedenheit mit dem Programm. Der überwiegende Teil der Mentis bestätige in den Befragungen die positive Wirkung auf die eigene berufliche und persönliche Entwicklung und den Ausbau von persönlichen Kompetenzen. Die Teilnehmerinnen lobten insbesondere zum einen den kontinuierlichen Austausch mit ihrer Mentorin oder mit ihrem Mentor und deren Unterstützung bei der weiteren Karriereplanung sowie den Austausch innerhalb der Menti-Gruppe.

17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –

Zum Zweiten werde das Qualifizierungsprogramm genannt, das auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sei. Das Dritte seien die verschiedenen thematischen Netzwerktreffen und Lunchtalks, bei denen sie Kolleginnen aus den früheren Programmrunden treffen könnten.

Ferner lobten sie die große Professionalität und die hohen Qualitätsstandards bei der Durchführung des Programms. Fast alle befragten Mentis hätten angegeben, dass sie wieder an dem Programm teilnehmen würden, wenn sie noch einmal vor der Entscheidung stünden. Diese hohe Zufriedenheit gelte auch für die Mentorinnen und Mentoren, da etwa die Hälfte von ihnen bereits mehrmals in dieser Funktion an dem Programm teilgenommen hätten. Auch sie erlebten ihre ehrenamtliche Tätigkeit als große persönliche, aber auch als berufliche Bereicherung.

Das Mentoring-Programm gelte auch außerhalb von Rheinland-Pfalz als bundesweites Best-Practice-Modell. So habe die Programmleiterin mehrfach das Konzept und den Programmablauf in anderen Bundesländern und auch in Bundesbehörden vorgestellt und über die guten Erfahrungen in Rheinland-Pfalz berichtet.

Das Bundesverteidigungsministerium und der Bundesnachrichtendienst hätten sich bei der Entwicklung ihrer Mentoring-Programme für weibliche Führungskräfte an der rheinland-pfälzischen Konzeption wesentlich orientiert. Es gebe auch weiterhin fachlichen Austausch mit diesen Behörden.

Es sei geplant, im Jahr 2018 eine Verbleibsstudie zu erstellen, um auch die langfristige Wirksamkeit des Mentoring-Programms auf die Karriere und die persönliche Entwicklung der Mentis zu überprüfen. Dazu würden die Mentis der Jahre 2010 bis 2017 befragt. Über die Ergebnisse dieser Studie könne gern wieder im Ausschuss berichtet werden.

Frau Abg. Lerch bittet um Mitteilung, wie man die Personen finde, die in der Lage seien, dieses Programm zu begleiten.

Frau Abg. Bublies-Leifert fragt nach der Anzahl der derzeitigen Mentorinnen und Mentoren.

Frau Fluhr-Beck (Referentin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz) erläutert, die Mentorinnen und Mentoren würden zum einen über Mund-zu-Mund-Propaganda in den Ministerien gefunden. Ihr Haus habe einen Lenkungsbeirat zu diesem Programm eingerichtet. Darin seien die Personalreferentinnen und Personalreferenten der einzelnen Ressorts vertreten. Sie machten auch Werbung in ihrem Ministerium für dieses Programm. Das Ministerium habe auch gewisse Standards, die es an seine Mentorinnen und Mentoren stelle. Sie müssten in ihren Häusern Personalverantwortung tragen als Referatsleitungen, stellvertretende Abteilungsleitungen oder Abteilungsleitungen. Das gelte auch für den nachgeordneten Bereich.

Überwiegend gehe es um Fragen der Personalführung, die die jungen Nachwuchsführungskräfte mit ihren Mentorinnen und Mentoren besprechen wollten. Deswegen sei es wichtig, dass man als Mentorin oder Mentor die entsprechende Kompetenz habe.

Zurzeit verfüge man über 23 Mentorinnen und Mentoren, aber nur 22 Mentis. Eine Menti aus dem Hochschulbereich habe sich neben einer fachlichen Unterstützung durch einen Mentor oder eine Mentorin auch noch eine Unterstützung für ihre Karriereplanung erbeten. Deswegen sei dieser Menti eine Mentorin aus dem Hochschulbereich und ein Mentor aus einer Verwaltungsbehörde zur Verfügung gestellt worden. Im Rahmen der Evaluierung solle betrachtet werden, ob dieses Experiment eine Möglichkeit sei, eine Nachwuchskraft noch effektiver zu unterstützen.

Frau Abg. Blatzheim-Roegler möchte wissen, wer die Zufriedenheitsbefragung der Mentis durchführe.

Frau Abg. Demuth hat den Eindruck, dass im vergangenen Jahr die Zahl der Teilnehmerinnen, die sich bei der Zufriedenheitsbefragung zurückgemeldet hätten, nur sehr gering gewesen sei. Sie hätte gern gewusst, ob sich die Zahl der Rückmeldungen jetzt erhöht habe und ob evaluiert werde, ob die Teilnehmerinnen dadurch einen Karrieresprung erzielt hätten.

Herr Abg. Teuber hätte gern gewusst, ob es immer um einen Karrieresprung oder nicht vielleicht auch um die Ausbildung von Kompetenzen gehe, dass man in seinem Team und in seinem Bereich noch einmal ganz anders auftreten könne und auch in Verhandlungspositionen anders auftrete.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder bringt zur Kenntnis, die Befragung werde vom Zentrum für Qualitätssicherung und Entwicklung an der Universität Mainz durchgeführt. Die Zahl der Rückmeldungen könne sie nicht genau beziffern, sodass das nachgeliefert werden müsse.

Darüber, was aus den Teilnehmerinnen am Programm geworden sei, werde eine Verbleibstudie angefertigt. Darin werde aufgeführt, wo sie sich damals befunden hätten und wo sie jetzt seien.

Natürlich sei es innerhalb dieses Programms ein ganz wichtiger Punkt, die Qualitäten zu verbessern.

Frau Fluhr-Beck ergänzt, es gehe natürlich auch darum, die Frauen auf eine spätere Karriere in der Landesverwaltung oder auch außerhalb der Landesverwaltung vorzubereiten. Dem Ministerium sei es jedoch auch ganz wichtig, sie darin zu stärken, dass sie ihre Karriere selbst in die Hand nähmen, sie selbstbewusst würden und sie auch ein Verständnis für sich entwickelten, was im Laufe ihres Berufslebens für sie machbar sei, sie also auch eine Karriereplanung betrieben. Diese Karriereplanung für sich selbst beinhalte nicht unbedingt, dass sie tatsächlich eine Führungsposition mit Personalverantwortung anstrebten. Die meisten hätten dies vor, aber manche entschieden sich auch im Laufe des Programms dafür, lieber eine fachlich herausragende Stelle anzunehmen, weil es ihnen nicht liege, Personal zu betreuen. Von daher seien es ganz viele unterschiedliche Bereiche, in denen versucht werde, die Frauen im Laufe dieses Mentoring-Jahres zu unterstützen.

Frau Staatssekretärin Dr. Rohleder sagt auf Bitte von **Frau Abg. Demuth** zu, dem Ausschuss Zahlen bezüglich Rückmeldungen zum Mentoren-Programm mitzuteilen.

Der Antrag ist erledigt.

**17. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 18.04.2018
– Öffentliche Sitzung –**

Punkt 7 der Tagesordnung:

Verschiedenes

Frau Vors. Abg. Sahler-Fesel informiert über die Beschlusslage, das Plenum 30./31. Oktober 2018 anlässlich der Haushaltsberatungen um eine Woche vorzuziehen. Dadurch müsse die geplante Informationsfahrt nach Griechenland verschoben werden. Ein neuer Termin im zweiten Halbjahr 2019 solle noch zwischen den Obleuten der Fraktionen abgestimmt werden.

Mit einem Dank an die Anwesenden für die Mitarbeit schließt Frau Vors. Abg. Sahler-Fesel die Sitzung.

gez. Schorr

Protokollführer

Anlage

In der Anwesenheitsliste eingetragene Abgeordnete:

Rahm, Andreas	SPD
Rauschkolb, Jaqueline	SPD
Sahler-Fesel, Ingeborg	SPD
Steinbach, Nico	SPD
Teuber, Sven	SPD
Barth, Thomas	CDU
Beilstein, Anke	CDU
Demuth, Ellen	CDU
Weiner, Thomas	CDU
Bublies-Leifert, Gabriele	AfD
Lerch, Helga	FDP
Blatzheim-Roegler, Jutta	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Für die Landesregierung:

Rohleder, Dr. Christiane	Staatssekretärin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz
--------------------------	--

Landtagsverwaltung:

Cramer, Thorsten	Regierungsamtmann
Schorr, Horst	Regierungsdirektor im Sten. Dienst des Landtags (Protokollführer)