

LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

17. Wahlperiode

Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung

8. Sitzung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

Protokoll

Beginn der Sitzung: 14:02 Uhr

Ende der Sitzung: 15:52 Uhr

Tagesordnung:

1. Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
5. Landesbericht - Zeitraum 2010 bis 2014
Bericht
Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration
und Verbraucherschutz
– Vorlage 17/1000 –
2. Lohnleichheitsgesetz
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Vorlage 17/915 –
3. Kampagne des Frauennotrufs Münster – „Luisa“
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/920 –
4. Betriebe haben Einfluss auf Vereinbarkeit von Familie
und Beruf
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/961 –

Ergebnis:

Kenntnisnahme
(S. 3 – 10)

Erledigt
(S. 11 – 14)

Erledigt
(S. 15)

Erledigt
(S. 16 – 18)

Tagesordnung (Fortsetzung):

5. Bundesweite Gründerinnenagentur
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der CDU
– Vorlage 17/1026 –

6. One Billion Rising
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der FDP
– Vorlage 17/1036 –

7. Verschiedenes

Ergebnis:

Erledigt
(S. 19 – 21)

Erledigt
(S. 22 – 23)

Beratung
(S. 24)

Frau Vors. Abg. Sahler-Fesel eröffnet die Sitzung, begrüßt alle Anwesenden und heißt Frau Staatsministerin Spiegel im Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung herzlich willkommen.

Punkt 1 der Tagesordnung:

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

5. Landesbericht - Zeitraum 2010 bis 2014

Bericht

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

– Vorlage 17/1000 –

Frau Staatsministerin Spiegel gibt zur Kenntnis, die Berichte der Landesregierung über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes seien ein wichtiger Indikator im Hinblick auf eine gerechte Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz. Nach § 4 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes lege die Landesregierung dem Landtag den Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes einmal in der Legislaturperiode vor.

Die vorliegenden Daten basierten auf Daten der Personalstandstatistik sowie auf Daten, die über Online-Fragebögen erfasst worden seien. Die Erfassung und Auswertung der Daten seien vom Statistischen Landesamt vorgenommen worden.

Dem 5. Bericht lägen die Ergebnisse für die Stichtage 30. Juni 2012 und 30. Juni 2014 sowie die Ergebnisse für die Zwei-Jahres-Zeiträume 1. Juli 2010 bis 30. Juni 2012 bzw. 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 zugrunde. Sie werde zunächst zu einigen Kernaussagen berichten, die sich hinsichtlich des vorliegenden Berichts bezüglich Personalstand und Beschäftigungsvolumen treffen ließen.

Im Jahr 2014 seien im Landesdienst 54 % der Beschäftigten weiblich gewesen. Die Frauenanteile in den 18 erfassten Geschäftsbereichen des Landesdienstes hätten von 25 % beim Innenministerium – damals Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur, jetzt Ministerium des Innern – bis zu 74 % beim Landesuntersuchungsamt gereicht. Der Bereich Schulen bestimme mit seinen vielen Beschäftigten maßgeblich die Höhe des Frauenanteils. Die Beschäftigten im Schulbereich hätten sich auf 42.015 Personen belaufen. Ein Drittel, also 33 % von allen im Landesdienst beschäftigten Frauen, sei im Schuldienst tätig.

Von der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seien 60 % weiblich, von der der Beamtinnen und Beamten 51 %, bei Richterinnen und Richtern liege der Frauenanteil bei 43 %. Der Frauenanteil bei den Beschäftigten sinke mit zunehmendem Alter. Das bedeute, bei den unter 35-Jährigen betrage der Frauenanteil 63 %, bei den 55-Jährigen und Älteren seien 48 % weiblich. Von den Landesbediensteten seien 28 % teilzeitbeschäftigte Frauen und 5,6 % teilzeitbeschäftigte Männer. In Vollzeitäquivalenten sinke daher der Frauenanteil von 54 % auf 49 %, also knapp unter die Parität.

Zum Themenbereich Frauen in Führungsfunktionen und Gremien merkt sie an, in Führungsfunktionen seien Frauen leider nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Nur 34 % der Leitungspositionen sei mit Frauen besetzt. Gegenüber 2012 sei der Frauenanteil leicht gestiegen, es bestehe ein Plus von 1,8 %; aber unbenommen bestehe in diesem Bereich ein weiterer Handlungsbedarf. Mit dem neuen Landesgleichstellungsgesetz habe die Landesregierung ihre Anstrengungen in diesem Bereich noch einmal verstärkt. So werde die Dienststelle nicht nur verpflichtet, Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes zu beseitigen, sondern es sei auch festgelegt, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert seien, zu besetzende Stellen öffentlich ausgeschrieben werden sollten.

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz gebe es flankierende Maßnahmen, um den Frauenanteil in Führungsfunktionen zu steigern. So zeige das 2010 eingeführte Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“ positive Ergebnisse. Die Verlaufsanalyse für den Zeitraum 2011 bis 2014 habe beispielsweise festgestellt, dass bei 60 % der Befragten seit der Teilnahme an dem Programm ein beruflicher Wechsel stattgefunden habe, der teilweise mit der Übernahme von Führungsaufgaben einhergegangen sei. Das Mentoring-Programm werde daher weitergeführt, und ein langfristiges Ziel sei es auch, das Programm in den nachgeordneten Behörden zu verankern.

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

Ebenfalls deutlich unterrepräsentiert seien Frauen in Gremien. Der Frauenanteil betrage hier lediglich 32 %. Auch hier bleibe zu hoffen, dass mit dem neuen Landesgleichstellungsgesetz mit einer sehr detaillierten Gremienregelung ein Richtungswechsel eingeläutet werden könne.

Auch in den kommunalen Gebietskörperschaften existiere ein sehr hoher Frauenanteil. Im Jahr 2014 seien 65 % der Beschäftigten in kommunalen Gebietskörperschaften Frauen gewesen. Betrachte man die Entwicklung der letzten Jahre, so sei der Frauenanteil in diesem Bereich von 55 % im Jahr 2000 auf 65 % im Jahr 2014 gestiegen. Werde das Beschäftigungsvolumen berücksichtigt, sinke der Frauenanteil zwar auf 58 %, er liege aber noch über der Paritätsgrenze. Etwa 9 von 10 Teilzeitbeschäftigten seien Frauen; dies sei eine Quote von 91 %.

Der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen betrage 41 %. Am geringsten sei der Frauenanteil in den Verbandsgemeindeverwaltungen mit 28 % und am höchsten in den Ortsgemeinden mit 80 %. Es bestehe also ein sehr großer Unterschied zwischen diesen beiden kommunalen Gebietskörperschaften.

Wenn man den 5. Bericht zum Landesgleichstellungsgesetz betrachte, könnte man denken, dass die Erwerbssituation der Frauen in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz sehr gut aussehe; denn der Landesanteil im Landesdienst betrage 54 % und sogar 65 % in den kommunalen Gebietskörperschaften. Auch nach dem Beschäftigungsvolumen befinde man sich in etwa bei der Parität und in den kommunalen Gebietskörperschaften sogar darüber. Allerdings stelle sich die Frage, ob das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes erreicht worden sei, bestehende Ungleichheiten aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Diese Frage müsse sie leider verneinen; denn die Zahlen dürften nicht darüber hinwegtäuschen, dass dies nur Durchschnittswerte seien. Betrachte man die einzelnen Geschäftsbereiche und dort das Beschäftigungsvolumen, ergebe sich ein sehr heterogenes Bild des Frauenanteils. Die Spanne der Frauenanteile der einzelnen Geschäftsbereiche reiche von 68 % Frauen im Schulbereich bis hin zu 25 % im Innenministerium sowie 31 % im Umweltministerium. Diese Beispielbereiche deuteten darauf hin, dass Frauen und Männer häufig noch immer in Berufen arbeiteten, die tradierten Rollenmustern entsprächen, und es gebe klassische Frauendomänen – beispielsweise den Schulbereich –, dessen Arbeitsfeld stark pädagogisch geprägt sei. Es gebe aber auch Männerdomänen, in denen überwiegend technisch geprägte Tätigkeiten im Vordergrund stünden. Notwendig sei es daher, Frauen gezielt zu unterstützen und zu fördern, um die Anteile der Frauen in diesen bislang noch von Männer dominierten Geschäftsbereichen deutlich zu erhöhen. Dazu gehöre auch, dass überlieferte Rollenbilder aufgelöst würden und gerade junge Frauen und Mädchen ermutigt würden, in den sogenannten Männerberufen Fuß zu fassen. Ein sehr erfolgreiches Programm hierbei sei das Ada-Lovelace-Programm, das bereits in der Vergangenheit Thema in diesem Ausschuss gewesen sei, das Schülerinnen und Studentinnen für technische Berufe begeistern wolle, sie fördere und begleite.

Als ein weiteres Fazit könne man festhalten, es seien fast ausschließlich Frauen, die Teilzeit gezielt zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nutzten. Die großzügigen Teilzeitmöglichkeiten seien sicherlich ein Vorteil für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst; es dürfe aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Konsequenzen für die Frauen oft dauerhafte Nachteile mit sich brächten, beispielsweise bei Beförderungen, bei Aufstiegschancen und der schlechteren finanziellen Situation im Alter. Daher sei es wichtig gewesen, dass diese Problematik in dem neuen Landesgleichstellungsgesetz, das Ende 2015 in Kraft getreten sei, aufgegriffen worden sei. Als Beispiel nenne sie die Vorgabe, dass die Dienststellen schriftlich auf die Möglichkeit hinweisen müssten, dass Teilzeit befristet werden könne. Weiterhin sei festgeschrieben worden, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzierten, schriftlich auf die dienst-, arbeits-, versorgungs- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen hingewiesen werden müssten.

Es gebe vor allen Dingen zwei Bereiche, die aus gleichstellungspolitischer Sicht eine besondere Herausforderung darstellten: Der eine Bereich sei das bereits erwähnte Thema von Frauen in Führungspositionen. Dort habe sich seit den Anfängen des Landesgleichstellungsgesetzes der Frauenanteil erhöht. 1996 habe er bei unter 20 % gelegen, heute liege er zumindest bei 34 %. Allerdings sollten diese 34 % kein Anlass sein, sich zurückzulehnen. Ganz im Gegenteil müsse der Frauenanteil in Führungspositionen mit gezielten Maßnahmen weiter erhöht werden, und es wäre zu wünschen, noch weiter an die Parität, an die magischen 50 %, heranzukommen.

Des Weiteren nenne sie das Thema Frauen in Gremien. Dazu setze sie große Hoffnungen in die neuen Regelungen im entsprechenden Landesgleichstellungsgesetz. Neu in dem vorliegenden Bericht sei der Blick auf die demografische Entwicklung. Rund 30 % der Gesamtbeschäftigten seien 55 Jahre und älter.

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

Viele Frauen und Männer träten sukzessive in den Ruhestand ein, und nicht nur Menschen, sondern auch Wissen und Kompetenzen gingen damit dem öffentlichen Dienst verloren. Dieses Wissen und diesen Erfahrungsschatz müssten die Dienststellen dann auch den Nachfolgerinnen und Nachfolgern erhalten. Dies sei eine wichtige Frage der Personalentwicklung. Dabei seien altersgemischte Personalstrukturen und auch eine kluge Generationenabfolge in den Dienststellen wichtige Ansätze.

Die Arbeitsbedingungen müssten so optimal gestaltet werden, dass sie zu den differenzierten Lebensplänen und Lebensphasen der Beschäftigten passten. Ein wichtiger Schritt dazu seien Regelungen im Landesgleichstellungsgesetz wie beispielsweise passgenaue Teilzeitregelungen oder eine enge dienstliche Begleitung bei dem Wiedereinstieg nach der Beurlaubung, wie es § 12 des LGG auch vorsehe.

Wenn man sich einmal anschau, welche Wegstrecke man bereits bewältigt habe und woher man gekommen sei, könne sie für die Landesregierung nur feststellen, dass man schon viel erreicht habe und schon ein gutes Stück des Weges vorangekommen sei. Seit 1995 sei der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen, aber es bestehe nach wie vor noch Handlungsbedarf. Man müsse bei diesem Thema weiterhin aktiv bleiben, und es gelte, insbesondere den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Deswegen sei die aktive Frauenförderung der Landesregierung ein besonders wichtiges Anliegen, dem sie auch eine große Bedeutung zuschreibe. Die Verabschiedung des novellierten Landesgleichstellungsgesetzes unterstreiche diese Entwicklung.

Frau Abg. Lerch spricht den Aspekt der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen an. Wie dem Bericht auf Seite 102 zu entnehmen sei, bekämen 85 % der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen keine Entlastungsstunden. Das bedeute, diese Frauen nähmen ähnliche Aufgaben wahr wie die Personalräte, zum Beispiel die Teilnahme bei Einstellungen, bei schulscharfen Ausschreibungen und vieles andere mehr, erhielten aber keine Entlastungsstunden. Sie vermute, dass der Einsatz dieser Gleichstellungsbeauftragten durchaus in Korrelation stehe zu dem, was sie leisten könnten. Wenn parallel zu dem vollen schulischen Geschäft noch die Aufgaben der Gleichstellung an einer in der Regel doch großen Schule wahrgenommen werden müssten, stelle sich die Frage, ob das Land nicht eine verbindliche Vorgabe machen könnte, diesen Damen zumindest eine halbe Entlastungsstunde anzubieten.

Herr Abg. Teuber stellt fest, die Arbeit, die in der Vergangenheit durch die Landesregierung geleistet worden sei, zeige bereits Wirkung. Rheinland-Pfalz sei schon einen großen Schritt vorangekommen, und die Maßnahmen hätten bereits Wirkung in die Lebenswelt der Menschen hinein entfaltet.

Gleichwohl müsse es weitere Anreize insbesondere bei übergreifenden Themenfeldern geben. Dies gelte für die Teilzeit, die derzeit überwiegend noch von weiblichen Beschäftigten wahrgenommen werde. Zukünftig müsse die Gleichstellung so verstanden werden, dass Teilzeit auch männlich sein könne, um Frauen eine Vollzeittätigkeit zu ermöglichen. Daher müsse man überlegen, wie Väterrollen aussehen könnten, um den Anteil, soweit möglich, zu reduzieren und somit finanzielle Abhängigkeiten und finanzielle Nöte im Rentenalter abzumildern.

Die Quote von 80 % Frauen mit Führungsverantwortung in den Ortsgemeinden habe ihn zunächst ein wenig irritiert; allerdings relativiere sich diese Zahl sehr schnell allein schon dadurch ein wenig, dass darin auch Kita-Leitungen und ähnliche Positionen enthalten seien. Viele Frauen seien dort in den Entgeltgruppen 1 bis 6 eingestuft. Wenn man des Weiteren noch die Teilzeitquoten in diesem Bereich berücksichtige, spielten auch Themen wie Rentenversorgung und die finanzielle Abhängigkeit in Partnerschaften eine Rolle.

Daher halte er Maßnahmen für notwendig, um zu sensibilisieren und darauf zu drängen, dass Führungsverantwortung durchaus auch in Teilzeit wahrgenommen werden könne. Ein Knackpunkt dabei sei, dass die Teilzeit immer noch als ein Beschäftigungsmodell mit wenig Führungsverantwortung verbunden werde; dennoch müssten auch diese Modelle an die Lebenswirklichkeit angepasst werden, um Führungsverantwortung für Frauen und Männer gleichermaßen zu ermöglichen.

Frau Abg. Dr. Ganster spricht ein Lob für all diejenigen aus, die an dem Landesgleichstellungsbericht mitgearbeitet hätten. Sie sei immer wieder erstaunt über die große Datenmenge, die Aufarbeitung und die sehr gute Darstellung der Fakten. Eigentlich müsste man diesen Bericht auch noch in anderen Gremien oder sogar im Plenum besprechen und nicht nur im kleinen Kreis im zuständigen Fachausschuss, weil er sehr viele Informationen auch für alle anderen Kollegen enthalte.

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

Der Landesbetrieb Mobilität gelte klassischerweise immer noch als Männerdomäne. In der Auswertung des Berichts sei deutlich geworden, dass in diesem Bereich der Frauenanteil noch deutlich erhöht werden müsse. Sie möchte wissen, ob das Ministerium hierzu Maßnahmen plane, um gezielt in diesem Bereich Frauen anzuwerben.

Anhand der Daten könne man feststellen, dass auch der Bereich der Telearbeit noch ausbaufähig sei. Sowohl für Männer als auch für Frauen sei es eine große Stütze, die Möglichkeit bereitzustellen, von zu Hause aus zu arbeiten. Sie fragt nach, ob es schon konkrete Planungen oder Zielvereinbarungen bzw. Zielvorstellungen gebe, bis wann die Telearbeit in welchen Abteilungen aufgestockt werden könne.

Natürlich sei es erfreulich, dass der Frauenanteil auch bei den Führungspositionen gestiegen sei; dennoch sei diese Steigerung im Vergleich zu anderen Bereichen sehr schwach ausgeprägt. Man müsse auch weiterhin etwas dafür tun, dass auch in den besser bezahlten Berufsgruppen Frauen stärker vertreten seien.

Dazu gehöre für die CDU auch die Frage der Gremien. Wenn man sich die Entwicklung dort anschauere, könne man erkennen, dass in den unterschiedlichen Gremien der Frauenanteil unterschiedlich hoch sei. Wenn man sich die begehrtesten oder am besten dotierten Gremienplätze – zum Beispiel die Aufsichtsräte – vor Augen halte, sei dort der Frauenanteil mit 21 % am geringsten. Sie sei gespannt darauf, ob die neue Regelung mit dem leeren Sitz, die mit der Novellierung in Kraft treten werde, dazu beitragen könne, mehr Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen. Gleichzeitig müsse man sich bei einer Auswertung die Frage stellen, ob die Gremienarbeit mit einem leeren Sitz – sofern die Sitzregelung überhaupt praktiziert werde – genauso fruchtbar sei wie zuvor. Sie sei gespannt auf die Ergebnisse.

In dem Bericht sei dem demografischen Wandel ein eigenes Kapitel eingeräumt worden. Dabei gehe es darum, Frauen in Zukunft für diese Tätigkeiten nicht nur qualifiziert zu finden, sondern auch qualifiziert zu halten; denn der Wettbewerb in der Schule sowie auch in anderen Bereichen zwischen den einzelnen Bundesländern werde in den nächsten Jahren auch Rheinland-Pfalz treffen. In der letzten Woche sei in der Presse zu lesen gewesen, dass das Land Rheinland-Pfalz bei der Entlohnung im Vergleich zu anderen Bundesländern nicht gerade der attraktivste Arbeitgeber sei. Sie fragt nach, inwiefern die Landesregierung auch diesen Punkt als eine der Rahmenbedingungen ansehe, um mit einer besseren Entlohnung zu einer Veränderung zu kommen und auch bei der Auswahl der besten Köpfe wettbewerbsfähig zu bleiben.

Frau Staatsministerin Spiegel gibt zur Kenntnis, die Situation der Gleichstellungsbeauftragten, wie Frau Abgeordnete Lerch sie soeben geschildert habe, stelle sich nicht nur im Bereich der Schulen so dar. Auch in anderen Bereichen sei dies ein Thema, das von den Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zurückgemeldet werde. Dieses Thema habe man bereits intensiv in der letzten Legislatur im Rahmen der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes diskutiert. Dazu habe man auf breiter Basis mit den verschiedenen Akteurinnen aus der frauenpolitischen Szene gesprochen, wie das Landesgleichstellungsgesetz langfristig gut weiterentwickelt werden könne.

Die Landesregierung habe dazu bewusst keine verbindliche Regelung getroffen, um nicht in den Bereich der Konnexität zu geraten. In der letzten Legislatur sei seitens ihres Hauses eine Kostenschätzung vorgenommen worden, die eine Größenordnung erreicht habe, die nicht im Ministerium darstellbar gewesen wäre, sodass leider aufgrund dieser Tatsache eine verbindliche Regelung nicht erfolgt sei. Gleichwohl solle aber den Gleichstellungsbeauftragten explizit eine Empfehlung an die Hand gegeben werden, die genau das vorsehe, was Frau Abgeordnete Lerch bereits angesprochen habe. Wenn man die Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten ernst nehme, könne dies nicht immer noch on top mitgemacht werden neben dem, was sowieso schon zu dem Tätigkeitsfeld gehöre. Man müsse es an den Schulen oder auch in den Verwaltungsbereichen mit einer gewissen Ernsthaftigkeit verfolgen, sodass es zumindest eine stundenweise Freistellung für diese Tätigkeit geben müsse. Eine entsprechende Empfehlung sei auch der favorisierte Weg ihres Hauses.

Die Teilzeit sei in der Tat weiblich; die Zahlen sprächen eine sehr klare Sprache. Dies sei ein Bereich, in dem sich der Handlungsbedarf nach wie vor sehr prägnant darstelle. Auch auf Bundesebene sei einiges getan worden, um beispielsweise nicht nur mit dem Elterngeld, sondern ganz aktuell auch mit dem ElterngeldPlus gezielt einen Anreiz zu schaffen, um eine Verschiebung herbeizuführen. Dies sei im Übrigen nicht nur eine wichtige frauenpolitische, sondern auch eine familienpolitische Frage, die in

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

der Familienabteilung ihres Ministeriums intensiv begleitet werde. Es sei das Ziel, dazu beizutragen, dass auch mehr Männer sich für eine Tätigkeit in Teilzeit entschieden.

Wenn man über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spreche und völlig zu Recht fordere, dass immer mehr Frauen erwerbstätig sein sollten, könne es nicht angehen, dass den Frauen immer mehr Schippen als Last aufgebürdet würden, weil sie über die Erwerbstätigkeit noch die Familienarbeit, die Hausarbeit und möglicherweise noch ehrenamtliche Tätigkeiten zu bewältigen hätten. Daher sei es unabdingbar, dass diese Belastung zukünftig auch stärker auf den Schultern der Väter getragen werde. Daran arbeite ihr Ministerium aktiv, und dies habe auch etwas mit „Führung in Teilzeit“ zu tun, einem Programm, mit dem explizit beiden Geschlechtern eine Beschäftigung in Teilzeit ermöglicht werden solle. Dieses Thema sei auch deswegen so wichtig, weil es schlussendlich um die eigene Existenzsicherung für beide Partner gehe. Dies könne nur dann gut gelingen, wenn beide Elternteile die Möglichkeit erhielten, erwerbstätig zu sein, aber in ihrem jeweiligen Beruf auch Teilzeitmodelle auszuüben.

Es sei völlig zu Recht angemerkt worden, dass eine Frauenquote von 80 % in den kommunalen Gebietskörperschaften auf den ersten Blick wie ein Meilenstein erscheine; aber bei genauerem Hinsehen in der Materie stelle sich heraus, dass es überwiegend Funktionen wie die Leitung von Kindertagesstätten und Ähnliches betreffe. Die Kindertagesstätten insgesamt seien Bereiche, in denen man sich ganz explizit mehr Männer wünschen würde. Auch dies hänge mit dem Aufbrechen von Rollenbildern zusammen, und auch dieser Punkt werde im täglichen Programm im Frauenministerium immer eine Rolle spielen.

Das Lob gebe sie sehr gern weiter an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit dem Bericht viel Arbeit gemacht hätten. Dies sei eine Tätigkeit, die große Sorgfalt und viel Fleiß erfordere, und dies könne sie nur ausdrücklich teilen. Es gebe nichts Besseres als einen Bericht, den man auch gut lesen könne und der verständlich aufbereitet worden sei.

Zu der Frauenquote im LBM verweist sie auf das Programm „Mehr Frauen an die Spitze“, das sich natürlich auch an Landesbetriebe richte. Des Weiteren gebe es die MINT-Kampagne und das Ada-Lovelace-Programm mit umfangreichen Maßnahmen. Das Allerwichtigste sei jedoch, bei diesen Themen immer wieder das Gespräch zu suchen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Erhöhung des Frauenanteils automatisch mitzudenken. Glücklicherweise machten diese Themen auch nicht Halt vor einigen Berufsbereichen, die bislang noch sehr stark männerdominiert gewesen seien. Selbst auf der Mikro-Ebene halte sie es für sehr wichtig, immer wieder auf gute Beispiele hinzuweisen und jungen Frauen im Gespräch Mut zu machen.

Sie persönlich kenne eine Frau, die für einen Abschleppdienst gearbeitet habe und die sehr eindrücklich habe schildern können, was sie erlebt habe, als sie als junge Frau an die Unfallstelle auf der Autobahn gekommen sei, um einem Mann beim Abschleppen des Autos zu helfen. Dort sei noch viel Sexismus im Spiel, aber diese Frau sei für sie ein echtes Vorbild und ein lebendes Beispiel, das sie immer wieder anführe, wenn es darum gehe, jungen Mädchen Mut zuzusprechen, wenn sie sich für Fahrzeuge und für Straßen interessierten. Der LBM sei durchaus ein attraktiver Arbeitgeber.

Zur Telearbeit merkt sie an, das Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz könne anderen Geschäftsbereichen keine konkreten Zielvorgaben machen. Was die Telearbeit anbelange, könne sie jedoch feststellen, dass schon ihre Vorgängerinnen dieses Thema sehr intensiv vorangetrieben hätten. Das Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz habe den höchsten Anteil an Telearbeit in der Landesregierung, und zwar quer durch alle Abteilungen und Einsatzbereiche. Damit werde ein Zeichen gesetzt, dass es möglich sei, wenn man es nur wolle. Gleichwohl seien der Schuldienst oder auch die Polizei Bereiche, die sich qua Arbeitsplatzbeschreibung nur sehr schwer für die Telearbeit realisieren ließen. Aber insgesamt sei die Telearbeit sehr wichtig vor dem Hintergrund, das Land Rheinland-Pfalz als familienfreundlichen Arbeitgeber anzuerkennen. Dieses Thema werde ihr Ministerium immer weiter vorantreiben. Man befinde sich niemals an einem Endpunkt, daher müsse man in Gesprächen immer wieder darauf hinweisen.

Zu der Frage nach mehr Frauen in den Gremien führt sie aus, natürlich bleibe abzuwarten, wie sich die Regelung mit dem leeren Stuhl auswirken werde. Zum jetzigen Zeitpunkt sei es noch zu früh, um ein erstes Fazit zu ziehen. Gleichwohl setze sie große Hoffnungen darauf. Sie habe auch ganz persönlich als Mitglied im SWR-Rundfunkrat in der vergangenen Legislaturperiode sehr intensiv mitbekommen,

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

wie es sich auf ein Gremium auswirke, in dem zuvor überwiegend Männer gesessen hätten. Als sie in das Gremium hineingekommen sei, sei die Novellierung des Staatsvertrages im Gange gewesen. Es sei eine sehr gute Regelung bezogen auf den Frauenanteil dabei herausgekommen. Natürlich habe es am Anfang auch Gemurre gegeben, aber innerhalb von kürzester Zeit habe sich alles gut entwickelt. Der Frauenanteil sei mittlerweile stark angestiegen, und dadurch habe sich letztlich auch die Kultur und die Arbeitsatmosphäre in diesem Gremium verändert. Sie sei optimistisch, dass die Regelung mit dem leeren Stuhl etwas bewegen werde.

Es sei vollkommen richtig, Frauen als Arbeitnehmerinnen nicht nur zu finden, sondern auch zu halten. Nach ihrer Ansicht stehe der öffentliche Dienst in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vergleich zu anderen Erwerbstätigkeitsfeldern nach wie vor sehr gut da und biete auch sehr attraktive Arbeitsbedingungen. Gleichwohl dürfe man sich nicht auf diesen Lorbeeren ausruhen. Man nehme die Zahlen in dem Landesgleichstellungsbericht sehr ernst, und dies sei immer auch ein Ansporn an jeden Einzelnen, weiter daran zu arbeiten.

Frau Abg. Blatzheim-Roegler stellt fest, im Bereich der Polizei sei der Frauenanteil mit 31 % nach wie vor sehr gering. Es sei zu überlegen, welche Werbemaßnahmen noch ergriffen werden könnten. Von den Polizeiverantwortlichen sei ihr bekannt geworden, dass ein großer Wert darauf gelegt werde, mehr Frauen in dieses Berufsfeld hineinzubekommen.

Darüber hinaus vermisse sie in dem Bericht Aussagen zum Stadt-Land-Gefälle. Es seien die kommunalen Verwaltungseinheiten untersucht worden, wobei es natürlich auch ein Unterschied sei, ob sich eine Verbandsgemeinde im Speckgürtel von Mainz befinde oder in der Eifel. Vermutlich sei im ländlichen Raum die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze noch höher aufgrund der fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder aufgrund anderer Faktoren. Es stelle sich die Frage, ob man in zukünftigen Berichten nicht noch verstärkt diese Ebene einbauen könnte.

Frau Abg. Kazungu-Haß spricht die dienstliche Beurteilung (DBU) von Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst an. Dort habe es in den letzten Jahren Veränderungen dergestalt gegeben, dass auch die Familienarbeit, die sogenannte Care-Arbeit, ihren Niederschlag bei der Beurteilung gefunden habe. Dies sei ein wichtiger Punkt für die Frauen, um es ihnen zu ermöglichen, sich für Führungspositionen zu qualifizieren. Es gebe noch andere weiche Faktoren in der DBU, die herangezogen werden könnten. Die Frage von Teilzeit in Führungspositionen falle bei Beamtinnen und Beamten ganz besonders ins Gewicht, weil sie eine Laufbahn zu beschreiten hätten. Wünschenswert sei eine Regelung, dass es zeitweise möglich sein müsse, im Wege des Jobsharing, also in Teilzeit, eine Führungsposition auszuüben. Je höher die Position angesiedelt seien, desto weniger Frauen seien dort zu finden. Dies habe bei Beamtinnen ganz eindeutig auch etwas mit der Laufbahn zu tun; denn nur wer bestimmte Laufbahnschritte nicht gemacht habe, qualifiziere sich auch nicht für die Positionen an der Spitze.

Sie selbst habe einmal eine Funktionsstelle an einer Schule ausgeübt. Es sei aber nicht möglich, diese Funktionsstellen im Wege des Jobsharing zu betreiben, und dies halte sie für einen Fehler. Es könne gut funktionieren, wenn man sich absprechen könne. Sie habe es eine Zeit lang in Vertretung praktiziert, und sie habe persönlich gute Erfahrungen damit gemacht. Jobsharing würden sich viele wünschen, im Übrigen auch Männer. Damit würden Laufbahnprobleme dieser Art auch geringer werden. Sie wünscht zu erfahren, inwieweit die in der Familienarbeit erworbenen Kenntnisse in der dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst bei der Bewertung von Beurteilungskriterien herangezogen würden, um sich für Führungspositionen zu qualifizieren. Dabei gehe es nicht nur um die Kindererziehung, sondern auch um die Pflege von Angehörigen. Des Weiteren frage sie nach, inwieweit Jobsharing-Modelle auch in den Bereichen praktiziert werden könnten, in denen es derzeit noch nicht möglich sei, Führungspositionen in Teilzeit zu belegen.

Frau Abg. Lerch stellt klar, allein die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst Kinder großziehe oder Angehörige pflege, habe noch nichts mit der DBU zu tun. In der DBU werde darauf hingewiesen, dass diese Punkte erwähnt werden könnten, wenn sie Auswirkungen auf die dienstliche Tätigkeit hätten und mit der dienstlichen Tätigkeit in irgendeinem Zusammenhang stünden. Sie könne nur dringend davor warnen, allein die Tatsache, dass jemand Kinder erziehe oder Angehörige pflege, als Qualitätskriterium in die DBU aufzunehmen. Dies halte sie nicht für vertretbar.

Frau Abg. Bublies-Leifert spricht sich grundsätzlich dafür aus, dass Frauen gefördert würden. Aber wenn sich eine männliche und eine weibliche Person für einen Job qualifiziere, stelle sich doch die Frage, wie in diesem Fall verfahren werden solle. Immer fühle sich einer der beiden benachteiligt. Im Landesuntersuchungsamt seien 75 % Frauen beschäftigt. Dort könne sich der eine oder andere Mann durchaus benachteiligt fühlen. In der Diskussion müsse der Aspekt zum Tragen kommen, dass auch die Männer nicht hinten herunterfallen dürften. Natürlich sollten die Frauen gefördert werden, aber es müsse auch immer eine gewisse Gleichheit bestehen bleiben.

Herr Abg. Teuber entgegnet auf die Einlassung seiner Vorrednerin, wenn eine Gleichheit bestehen bleibe, sei dies nett ausgedrückt; aber es gebe de facto gar keine Gleichheit, deswegen könne sie auch nicht bestehen bleiben.

Frau Staatsministerin Spiegel gibt zur Kenntnis, Differenzen zwischen städtischen und ländlichen Regionen würden nicht erhoben. Dies habe auch etwas mit dem Datenschutz zu tun; denn – sehr kleinteilig heruntergebrochen auf die einzelnen Ebenen – solle es nicht darum gehen, dass man schlussendlich feststellen könne, hinter welcher Zahl sich welche Person verberge.

Zu der geringen Frauenquote bei der Polizei merkt sie an, dies habe natürlich auch etwas damit zu tun, dass erst seit dem Jahr 1987 der Polizeidienst überhaupt für Frauen geöffnet worden sei. Eine solche Öffnung bedeute auch immer, dass vor 1987 überhaupt keine Frauen im Polizeidienst gearbeitet hätten und man damals bei null angefangen habe, während es in anderen Bereichen wie dem Schuldienst schon seit vielen Jahren selbstverständlich sei, dass dort auch Frauen tätig seien. Im Bereich der Polizei sei eine hohe Dynamik zu beobachten und viele Veränderungen. Exemplarisch dafür nenne sie den Schichtdienst. Sie stehe in engem Austausch mit weiblichen Polizistinnen, die sich selbst organisiert hätten und sehr rege seien, die viele Ideen hätten und sich mit Nachdruck für eine Veränderung beim Schichtdienst einsetzten. Gerade der Schichtdienst sei ein Hemmschuh für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und es müsse darauf hingearbeitet werden, gute Lösungen dafür zu finden.

Die dienstliche Beurteilung von Beamten sei ein Bereich, den jedes Ressort in eigener Zuständigkeit regle. Es existiere auch eine Broschüre zu Beamtinnen in Führungspositionen. Auch in diesem Bereich werde einiges getan. Der Bereich sei jedoch auch sehr stark von den Leitungen der Zentralabteilungen in den jeweiligen Ressorts abhängig. Sie sagt zu, die erbetenen Informationen nachzureichen.

Dem Eindruck, es könnte zur Diskriminierung von Männern im öffentlichen Dienst kommen, könne sie an dieser Stelle nur widersprechen. Ungeachtet der Diskussion, wie man den Frauenanteil auch in Führungspositionen erhöhen könne, sei festzustellen, dass Kriterien wie Eignung, Befähigung und Leistung auch in Rheinland-Pfalz wie in allen anderen Bundesländern im Vordergrund stünden und Priorität hätten bei einer Bewerbung, bei Vorstellungsgesprächen und bei der Prüfung, ob eine Person für eine Tätigkeit geeignet sei. Die jahrelange Erfahrung zeige jedoch, dass dies kein Widerspruch sei; ganz im Gegenteil. Es stehe auch überhaupt nicht infrage, dass es ausschließlich um Eignung, Leistung und Befähigung gehe. In der Diskussion gehe es aber darum, ungeachtet dessen Bestrebungen weiter zu intensivieren, um den Frauenanteil in den skizzierten Betätigungsfeldern und auch den Männeranteil im Teilzeitbereich zu erhöhen. Der vorliegende Gleichstellungsbericht zeige, dass man auf diesem Weg schon ein gutes Stück vorangekommen sei, dass aber auch noch einiges zu tun sei.

Herr Abg. Teuber weist auf das Thema der befristeten Arbeitsverträge hin, die vor allem im kommunalen Bereich sehr stark ausgeprägt seien. Wenn man sich diese Stellen einmal genau anschauere, könne man feststellen, dass auch dort der Frauenanteil besonders hoch sei, sodass im Bereich der Gleichstellung kontraproduktive Entwicklungen zu erwarten seien. Er regt für die Zukunft an, das Augenmerk auch auf die befristeten Arbeitsverträge zu lenken und ggf. mit den Kommunen in Kontakt zu treten, um andere Steuerungsinstrumente zu finden und von Befristungen weitestgehend abzusehen. Dieses Thema werde aktuell bundesweit in den Medien diskutiert.

Frau Flur-Beck (Referentin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz) entgegnet zu dieser Frage, befristete Arbeitsverträge seien in der Regel nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen – im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes – möglich oder mit einem bestimmten Befristungsgrund. Dies treffe natürlich Frauen wie Männer gleichermaßen. Sie könne derzeit keine Aussage darüber treffen, in welcher Form dies in den anderen Ressorts geschehe; aber sie gehe davon aus, dass es im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Möglichkeiten der Fall

**8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –**

sei. Das für die Gleichstellung zuständige Ministerium jedenfalls bemühe sich ganz besonders, befristete Arbeitsverträge nur dann abzuschließen, wenn sie unbedingt notwendig seien.

Einer Bitte der Frau Abg. Kazungu-Haß entsprechend sagt Frau Staatsministerin Spiegel zu, dem Ausschuss nach Rücksprache mit den zuständigen Zentralabteilungen der Ministerien schriftlich mitzuteilen, ob und inwieweit bei der dienstlichen Beurteilung von Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst die in der Familienarbeit erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten bei der Bewertung von Beurteilungskriterien herangezogen werden können, um sich für Führungspositionen zu qualifizieren.

Der Ausschuss nimmt von dem Bericht – Vorlage 17/1000 – Kenntnis.

Punkt 2 der Tagesordnung:

Lohngleichheitsgesetz

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Vorlage 17/915 –

Frau Abg. Blatzheim-Roegler legt dar, das Lohngleichheitsgesetz sei erst vor Kurzem im Bundeskabinett beschlossen worden und wirke sich ihres Wissens auf verschiedene Maßnahmen aus, die in Betrieben unterschiedlicher Größe angewandt werden sollten. Von Interesse sei eine erste Einschätzung der Landesregierung dazu. Das Gesetz müsse auch noch im Bundesrat verabschiedet werden.

Frau Staatsministerin Spiegel trägt vor, der von Bundesfrauenministerin Schwesig vorgelegte Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen sei am 11. Januar 2017 im Bundeskabinett beschlossen und inzwischen auch in Erster Lesung im Bundesrat und im Bundestag beraten worden. Das Gesetz sehe zum Ersten die Einführung eines individuellen Auskunftsanspruchs der Beschäftigten über die Entgeltkriterien in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten vor, zum Zweiten die Einführung einer öffentlichen Berichtspflicht zu den Themen Gleichstellung und Entgeltgleichheit für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und zum Dritten die Aufforderung für private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung von Entgeltgleichheit zu überprüfen.

Als Frauenministerin in Rheinland-Pfalz begrüße sie ein solches Gesetzesvorhaben, da es ein erster Schritt in Richtung mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern sei; denn 2015 habe laut Auskunft des Statistischen Landesamtes in Rheinland-Pfalz die sogenannte unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei 21 % gelegen, und im öffentlichen Dienst liege der Verdienstabstand bei ca. 6 %.

Ungleiche Bezahlung sei dabei nicht nur ein Problem der Gegenwart; besonders bei Frauen wirke sich im Laufe eines Berufslebens die dauernde Lohndifferenz erheblich auf die Entwicklung der Rentenansprüche aus. Der Rentenunterschied liege derzeit bei rund 58 % mit weitreichenden Folgen, und in vielen Fällen sei die Altersarmut von Frauen dann auch vorprogrammiert.

Die Ursachen für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede seien vielfältig und komplex. Wie bei dem vorherigen Tagesordnungspunkt bereits besprochen, seien Frauen seltener in Führungspositionen vertreten, und um Familie und Beruf vereinbaren zu können, unterbrächen sie häufiger die Erwerbstätigkeit bzw. arbeiteten in Teilzeit. Frauen arbeiteten vielfach in Wirtschaftszweigen mit einem niedrigen Verdienstniveau, und daneben könnten Arbeitsbewertungsverfahren zu Ungleichbehandlungen führen, indem sie Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen aufträten, nicht oder geringer bewerteten als die Anforderungen an männerdominierten Arbeitsplätzen.

Erklärtes Ziel der Landesregierung sei es, die Gleichberechtigung von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen konsequent durchzusetzen. Dazu gehöre insbesondere, die Differenzen bei geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen Schritt für Schritt abzubauen, gerade weil sich in den vergangenen Jahren am sogenannten Gender Pension Gap kaum etwas geändert habe. Vor diesem Hintergrund begrüße sie den vorliegenden Gesetzentwurf ausdrücklich. Mit ihm gelinge nach der Einführung der Quote für Frauen in den Aufsichtsräten nun endlich ein weiterer Schritt hin zu mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft. Er schaffe neue Instrumente, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt auch beim Lohn voranzutreiben.

Neben den Beamtinnen und Beamten des Bundes gelte der Gesetzentwurf auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Bundesländer, also auch für den öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz, die in Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten tätig seien. Wie wichtig Entgeltgleichheit ihr als Frauenministerin sei, zeige sich an dem Ende 2015 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetz. Dieses Gesetz enthalte bereits eine Klausel, mit der die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sichergestellt werde. Dies finde sich in § 5 Abs. 1 LGG.

Herr Abg. Teuber kommt auf die Zahl von rund 60 % beim Rentenunterschied zwischen Männern und Frauen und den Rentenansprüchen zu sprechen. Diese Zahl sei erschlagend hoch. Dem Frauenministerium stünden Maßnahmen zur Verfügung, um diese Lücke zu schließen, unter anderem durch eine schnellere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Er bittet um Erläuterung, wie diese Integration vonseiten der Landesregierung unterstützt werde und ob auch versucht werde, in solche Berufe zu integrieren, die nicht gerade in den klassischerweise schlechter bezahlten Berufen angesiedelt seien, sondern die besser dotiert seien, um die Debatte über die Höhe der Rentenbeiträge und der Rentenkpunkte wieder in die Zeit der Erwerbstätigkeit zurückzuführen. Es dürfe nicht mehr nur um die Frage gehen, ob der Rentenanteil nun 47 %, 46 % oder 45 % betragen solle, wenn die 35 Jahre der Berufstätigkeit vorher eigentlich ausschlaggebend dafür seien, um Rentenarmut zu vermeiden.

Frau Abg. Blatzheim-Roegler dankt Frau Staatsministerin Spiegel für ihre Ausführungen. Wie sie in ihrem Bericht erwähnt habe, sei in dem Gesetz vorgesehen, dass ein Auskunftsrecht für Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigten gegeben sein solle. Allein in Rheinland-Pfalz fielen ihr aber auf Anhieb gar nicht so viele Betriebe mit einer so hohen Beschäftigungszahl ein. Sie regt an, seitens des Landes im Laufe der Beratungen zu der Größe der Betriebe noch einmal einen alternativen Vorschlag einzubringen, um noch mehr Unternehmen mit dieser Regelung zu erfassen.

Herr Abg. Teuber ist der Auffassung, man könnte auch über das Thema der öffentlichen Beteiligung im Rahmen von kommunalen Beteiligungen sprechen, wo die öffentliche Hand einen Anteil daran habe, und bei dieser Gelegenheit die Zahl von 200 Beschäftigten noch einmal kritisch hinterfragen. In diesem Bereich hätte der Anteilseigner – in diesem Fall die öffentliche Hand, beispielsweise die Kommune oder das Land – noch eher weitergehende Möglichkeiten als privatwirtschaftliche Unternehmen.

Frau Staatsministerin Spiegel richtet den Fokus auf die Maßnahmen, die zu ergreifen seien bezüglich des Gender Pension Gap. Die Zahl in Höhe von 58 % zeige sehr eindrücklich ein sehr großes gesellschaftliches Problem auf, und diese gewaltige Schere spiegele sich auch in der tatsächlich existierenden Altersarmut von immer mehr Frauen wieder, die ins Renteneintrittsalter gelangten.

im Grunde genommen brächten all die Maßnahmen, über die man bereits im Rahmen des vorhergehenden Tagesordnungspunktes gesprochen habe, in ihrer Gesamtstruktur schon große Verbesserungen mit sich. Dies habe sehr viel damit zu tun, welcher Erwerbstätigkeit Frauen nachgingen, mit welchem Beschäftigungsvolumen sie dies täten und wie schnell sie nach einer Erwerbsunterbrechung aufgrund der Familienphase wieder in den Beruf einstiegen. An dieser Stelle sei eine sehr wichtige Soll-Bruchstelle, an der die Landesregierung mit Wiedereinstiegsmaßnahmen und -programmen die Frauen proaktiv dabei unterstütze, wieder in einem Beruf zu arbeiten.

Ihr Ministerium habe zusammen mit dem für Arbeit zuständigen Ministerium Maßnahmen auf den Weg gebracht; denn es sei auch eine arbeitsmarktpolitische Fragestellung, und es bestehe seit Jahren eine sehr intensive Zusammenarbeit. Die Programme würden im Übrigen auch sehr gut angenommen von den Frauen, wenn es um die Frage gehe, wie der Wiedereinstieg gut gelingen und gestaltet werden könne.

Die Arbeitskultur und die Arbeitswelt befinde sich im Wandel. Darüber hinaus habe man auch bereits über den demografischen Wandel in Rheinland-Pfalz gesprochen. Mit den jüngeren Generationen lasse sich beobachten, dass man heutzutage nicht mehr bei ein und demselben Arbeitgeber anfangen und sein Leben lang dort bleibe. Heutzutage absolviere man nicht mehr bei einem Arbeitgeber seine Lehre und seine Ausbildung und verlasse ihn viele Jahre später, um in den Ruhestand einzutreten. Stattdessen gebe es eine sehr bunte, plurale und vielseitige Mentalität in der Arbeitswelt. Daher sei es wichtig, diesen Umstand noch viel stärker abzubilden in der Frage, wie sich dies auf die Rentenansprüche des jeweiligen Arbeitnehmers auswirken werde.

Mit Blick auf die unterbrochenen Erwerbsbiografien merke sie an, diejenigen Arbeitnehmer, die in die Familienphase einträten, brauchten in hohem Maße Unterstützung, damit sie nicht später aufgrund der Familienphase geringere Rentenansprüche erhielten und damit in die Armutsfalle gerieten. Dies sei eine wichtige sozialpolitische Frage, und es sei auch eine Frage, die viele verschiedene bundespolitische Regelungen tangiere. Letztlich sei es auch eine Frage der sozialen Gerechtigkeit.

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

In diesem Bereich sei natürlich die Frauenpolitik gefragt, aber noch viele weitere Politikfelder darüber hinaus. Wenn man es allein schon schaffen würde, die bereits existierenden Maßnahmen, über die man heute gesprochen habe, intensiv zu verfolgen, sei sie fest davon überzeugt, dass man damit schon den Gender Pension Gap reduzieren könne.

Bezüglich der Auskunftspflicht für Betriebe führt sie aus, die Beschäftigungszahl von 200 sei ein erster Schritt. Ursprünglich sei einmal eine noch viel höhere Zahl an Beschäftigten vorgesehen gewesen; insofern sei sie sehr froh, dass man sich auf 200 habe verständigen können. Dies sei ein guter Anfang. Auch sie würde es natürlich begrüßen, wenn diese Zahl in der Zukunft noch weiter reduziert werden könnte, um noch mehr Betriebe und Unternehmen zu erfassen. In Rheinland-Pfalz gebe es mit Stichtag 30. Juni 2016 845 Betriebe mit mehr als 200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese Zahl allein zeige, dass man schon jetzt in Rheinland-Pfalz eine Anzahl von Unternehmen mit erfasse, die unter die entsprechend skizzierten Regelungen fielen, und dies halte sie für einen ersten wichtigen Schritt.

Frau Abg. Dr. Ganster legt dar, auch die CDU-Fraktion habe seinerzeit das Lohngleichheitsgesetz in den eigenen Reihen sehr intensiv diskutiert. Sicherlich sei es ein Beispiel für eine Gesetzesmaßnahme, die der Frauenförderung dienlich sein könne; allerdings müsse man sich nach einigen Jahren an Erfahrung auch ehrlich einmal fragen, ob und wie viel es den Frauen tatsächlich genutzt habe. Sie gebe zu bedenken, ob vor allem die Vorgaben und Argumente, die insbesondere von den Arbeitgebern den Familienunternehmen in diesem Gesetz gemacht würden, nicht dazu beitrügen, dass diese kleinen Unternehmen mit sehr viel Bürokratie belastet würden. Darüber müsse ein Abwägungsprozess stattfinden. Frauenförderung dürfe nicht nur auf dem Papier stehen, sondern müsse auch greifen. Die Politik müsse nach ein paar Jahren evaluieren, wie weit man mit diesem Gesetz gekommen sei bzw. ob es die Frauen in diesem Maße so weiterbringe, wie man es sich als Frauen und für die Frauen erhofft habe.

Frau Abg. Bublies-Leifert berichtet über einen sehr interessanten Radiobeitrag zu diesem Thema. Es gebe gewisse Bereiche, in denen Frauen sehr erfolgreich arbeiteten, insbesondere im IT-Bereich mit Schwerpunkt Design. Diese Frauen würden dort in der Regel auch sehr gut entlohnt.

Die Frauen hätten aber den Anspruch, nach der Geburt eines Kindes und nach der Elternzeit wieder in ihrem Beruf zu arbeiten. Oftmals werde ihnen dann unterschwellig kommuniziert, dass dies gar nicht erwünscht sei. Die betroffene Frau werde so stark gemobbt, dass sie über kurz oder lang ihren Job von sich aus gar nicht mehr antreten wolle und auch wieder kündige. Es seien sehr traurige Ereignisse, sodass die Frauen letztendlich wieder in schlechter bezahlte Kompromisslösungen abrutschten. Sie stellt die Frage, wie man diese Situation zukünftig verbessern könne.

Herr Abg. Teuber schildert, die Informationen zu Rentenbescheiden seien nach seiner Ansicht überhaupt nicht aussagekräftig, man bekomme sie manchmal auch gar nicht, oder sie seien auch überhaupt nicht lesbar. Nach seinem Dafürhalten gehe es um die Sensibilisierung bereits in einem sehr frühen Alter, und zwar nicht nur über einen Riester-Sparvertrag für das Alter, sondern auch über die Frage, was die gesetzliche Altersvorsorge leisten könne und wie die Informationen so aufbereitet werden könnten, dass insbesondere Frauen noch besser davon profitieren könnten. Politik müsse hinterfragen, wie sie durch Information und Sensibilisierung dazu beitragen könne. Er regt daher an, einmal einen Rentenversicherungsträger anzufragen, um seine Informationspolitik möglichst bürgernah aufzubereiten.

Frau Staatsministerin Spiegel versichert, es sei das Bestreben, das Gesetz und auch die Maßnahmen, die man auf den Weg gebracht habe, ständig zu evaluieren. Dies begrüße sie ausdrücklich, um festzustellen, wie effektiv und effizient die Regelungen tatsächlich seien und wo noch Nachbesserungsbedarf bestehe. Es bleibe abzuwarten, was die ersten Evaluationsberichte dazu ergäben.

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei ein zentrales und ganz wichtiges Thema. Sie verweist in diesem Zusammenhang auch darauf, dass man dieses Thema noch im Rahmen von Tagesordnungspunkt 4 besprechen werde, wo es um den betrieblichen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehe.

Frau Dr. Jung (Abteilungsleiterin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz) erläutert zu der Anregung des Herrn Abgeordneten Teuber, in der letzten Legis-

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

laturperiode habe das Frauenministerium gemeinsam mit der Deutschen Rentenversicherung, dem Arbeitsministerium, den Gleichstellungsbeauftragten und der Verbraucherzentrale eine Kampagne durchgeführt. Dabei habe die Überlegung bestanden, wie es gelingen könne, junge Frauen für die Thematik ihrer Rentensituation bzw. der Altersarmut von Frauen zu sensibilisieren.

Diese Informationskampagne sei zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten vor Ort gestartet worden, um sie flächendeckend in ganz Rheinland-Pfalz verbreiten zu können. Die Kampagne an sich sei sehr gut gelungen, aber das Ergebnis sei sehr ernüchternd gewesen: Nicht die jungen Frauen seien gekommen, sondern deren Mütter, weil sie sehr erschrocken gewesen seien über das, was sie gelesen hätten, wenn sie selbst einen Rentenbescheid bekommen hätten. Sie hätten sich offensichtlich erhofft, dass es vielleicht auch für sie noch eine Möglichkeit gebe, irgendetwas daran zum Positiven zu verändern.

Wenn man die Mütter auf ihre Töchter angesprochen habe, hätten sie nur geantwortet, dass die Töchter kein Interesse daran hätten, dass sie dieses Thema mit 25, 30 oder auch mit 35 Jahren nicht interessiere. Es sei sehr schwierig gewesen, genau diese Zielgruppe anzusprechen. Dies sei der Politik mit dieser Kampagne leider nicht gelungen.

Frau Abg. Lerch berichtet, in ihrem Landkreis Mainz-Bingen biete die Gleichstellungsbeauftragte seit vielen Jahren kontinuierlich eine Informationsveranstaltung „Frauen und Finanzen“ an. Diese Veranstaltung werde sehr gut besucht. Es werde nicht nur über die Rentensituation aufgeklärt, sondern auch über finanzielle Probleme, die entstehen könnten, wenn Frauen beispielsweise eine Bürgschaft für ihren Partner unterschrieben hätten, und welche Konsequenzen finanzieller Art über viele Jahre hinweg damit für sie verbunden sein könnten. Diese Veranstaltung habe sich gut bewährt, weil sie konsequent über viele Jahre immer und immer wieder angeboten werde.

Sie sehe dies als die einzige Möglichkeit an, auch junge Frauen für solche Veranstaltungen zu interessieren, und die ersten Frauen kämen auch tatsächlich dann, wenn die erste Scheidung anstehe. Sie wüssten nicht, wie es weitergehen solle, welche Rechte sie hätten, wie sie finanziell dastünden, und damit ergebe sich auch ein gewisser Zulauf – aber leider immer erst dann, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen sei. Diese Erfahrung habe sie im Landkreis Mainz-Bingen gemacht.

Der Antrag – Vorlage 17/915 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 3 der Tagesordnung:

Kampagne des Frauennotrufs Münster – „Luisa“

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/920 –

Herr Abg. Teuber führt zur Begründung aus, im Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung sei schon des Öfteren über die Frage diskutiert worden, wie man Frauen in Notsituationen schützen oder aber ihnen nachträglich die erforderliche Hilfestellung geben könne. Dazu sei ihm das Beispiel einer Kampagne des Frauennotrufs Münster „Luisa“ bekannt geworden, das ihm lebens- und alltagsnah erscheine. Er bittet um Berichterstattung des Ministeriums zu diesem Thema.

Frau Staatsministerin Spiegel trägt vor, der Frauennotruf in Münster habe Ende 2016 eine neue Kampagne in Kooperation mit 30 Kneipen der Stadt ins Leben gerufen, um Frauen vor Belästigungen zu schützen. Frauen könnten sich in diesen kooperierenden Kneipen unangenehmen Situationen problemlos entziehen, indem sie an der Theke nach Luisa fragten. Das Thekenpersonal werde dann bestätigen, dass Luisa da sei, und der Betroffenen anbieten, sie zu ihr zu bringen.

Danach gebe es verschiedene Möglichkeiten: Das Thekenpersonal könne zunächst einmal die Jacke der Betroffenen an der Garderobe abholen, ein Taxi rufen bzw. die Betroffene durch einen Hinterausgang hinausgeleiten. Dabei müsse die Betroffene nichts weiter erklären oder sich rechtfertigen. Die Plakate „Luisa ist hier!“ hingen auf den Toiletten und wiesen diese Kneipen als sichere Orte aus, in denen schnell geholfen werden könne.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinter dem Tresen würden dazu vom Frauennotruf geschult; allerdings fehle der Kampagne noch der Praxistest, nämlich ob das Angebot akzeptiert und angenommen werde und tatsächlich unproblematisch geholfen werden könne. Erfreulich sei aber schon einmal, dass der Frauennotruf Münster 30 Kneipen zur Kooperation habe gewinnen können. Dies spreche für eine gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung für sexuelle Gewalt und für die Verantwortungsübernahme. Diese Auffassung teile auch die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz.

Zur Einschätzung der neuen Kampagne und zur Übertragbarkeit auf Rheinland-Pfalz befragt, hätten sie mitgeteilt, dass sie sich für ihre Kolleginnen in Münster freuten, dass die Kampagne von den Lokalen dort gut angenommen worden sei. Dahinter stünden aber mit Sicherheit auch eine intensive Vorbereitungs- und Sensibilisierungszeit sowie Schulungen für die häufig wechselnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Lokalen.

Über die Wirksamkeit des Konzeptes, beispielsweise wie Luisa von den Frauen angenommen werde, gebe es aber noch keine Information. In Mainz habe der Frauennotruf mit der Einbindung von Kneipenbesitzerinnen und Kneipenbesitzern nicht so gute Erfahrungen gemacht. An der geplanten Plakataktion zu K.O.-Tropfen hätten sich nur wenige Lokalbesitzerinnen und Lokalbesitzer zu einer Kooperation bereit erklärt. Die Frauennotrufe in Rheinland-Pfalz hätten außerdem mitgeteilt, dass ihre personellen Kapazitäten seit Jahren sehr stark ausgelastet seien. Zurzeit stünden Zielgruppen und Themen wie zum Beispiel Frauen mit Beeinträchtigungen, ältere Frauen, Gesetzesreformen – beispielsweise § 177 StGB, der sogenannte Vergewaltigungsparagraf, und § 238 StGB gegen Nachstellungen –, aber auch psychosoziale Prozessbegleitung, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, digitale oder Cybergewalt, Gewaltschutz für geflüchtete Frauen und die medizinische Notversorgung im Vordergrund. Die jeweilige Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit habe sich nach den Themenschwerpunkten der Notrufe vor Ort gerichtet und bleibe in der Entscheidung der einzelnen Notrufe.

Das Fachreferat in ihrem Ministerium werde die Akzeptanz und Wirksamkeit von Luisa verfolgen. Prinzipiell sei sie bereit, als Pilotprojekt beispielsweise die Plakataktion zu Luisa für einen Notruf im Einzugsbereich einer größeren Stadt zu fördern. Ein Präventionstitel für die Förderung von Einzelmaßnahmen stehe für entsprechende Anträge auch im Doppelhaushalt 2017/2018 bereit, der jedoch noch nicht beschlossen worden sei. Der Präventionstitel sei dort veranschlagt, und die finanziellen Mittel stünden dort zur Verfügung.

Der Antrag – Vorlage 17/920 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 4 der Tagesordnung:

Betriebe haben Einfluss auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/961 –

Herr Abg. Teuber gibt zur Kenntnis, Bundesfamilienministerin Schwesig habe Ende Januar eine Studie veröffentlicht, in der es unter anderem um den Einfluss von Betrieben auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehe. Man habe heute bereits über den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber gesprochen sowie über die Lohngleichheit im privatwirtschaftlichen Bereich. Für die Mehrzahl der Beschäftigten, die nicht im öffentlichen Dienst arbeiteten, sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch immer ein großes Hemmnis. Er bittet Frau Staatsministerin Spiegel, anhand der Studie zu dieser Thematik zu berichten.

Frau Staatsministerin Spiegel trägt vor, das Projekt „Betriebliche Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit“ sei vom Wissenschaftszentrum für Sozialforschung in Berlin durchgeführt worden. Die Studie sei durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert worden. Ein Ergebnis sei, dass Paare grundsätzlich ein dynamisches Verständnis von Partnerschaftlichkeit hätten. Das bedeute, ihnen liege viel daran, die Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit immer wieder zu überdenken und an ihre jeweilige Lebenssituation anzupassen.

42 % der Väter und 35 % der Mütter wünschten sich gegenwärtig annähernd gleiche Wochenarbeitszeiten. Der Wunsch variere allerdings erheblich nach der aktuellen beruflichen Situation der Partnerin bzw. des Partners. Partner mit egalitären Erwerbsmodellen, sprich, beide arbeiteten Vollzeit oder beide arbeiteten Teilzeit, wollten auch in Zukunft eine egalitäre Aufteilung beibehalten. Dort, wo die Partnerin Haupt- oder Alleinverdienerin sei, wünschten sich über 70 % der Paare eine ausgewogene Aufteilung der Erwerbsarbeitszeiten. Sei der Mann Haupt- oder Alleinverdiener, spreche sich nur eine Minderheit der Mütter und Väter für einen ähnlichen Erwerbsumfang beider Elternteile aus.

Bei der Inanspruchnahme der Elternzeit nähmen Mütter diese in dem Umfang in Anspruch, in dem sie sich partnerschaftlich wünschten, während 83 % der Väter von Kindern, die nach 2006 geboren worden seien, höchstens zwei Monate Elternzeit für ihr jüngstes Kind in Anspruch genommen hätten – und dies, obwohl sie den Wunsch gehabt hätten, mindestens drei Monate zu nehmen. Als Gründe für die verkürzte Inanspruchnahme würden finanzielle und betriebliche Gründe genannt. 57 % der Väter hätten also aus finanziellen Erwägungen heraus keine längere Elternzeit in Anspruch genommen. 42 % hätten angegeben, aus Sorge vor beruflichen Nachteilen keine längere Elternzeit in Anspruch genommen zu haben, und die Studie komme zu dem Ergebnis, dass Elternzeit für Väter in vielen Betrieben nach wie vor unüblich und damit schwer umzusetzen zu sein scheine.

Finanzielle und betriebliche Rahmenbedingungen sprächen auch gegen eine Verkürzung des Erwerbsumfangs, obwohl dies dem Wunsch vieler Eltern entspreche. Von den insgesamt mehr als 1.700 telefonisch Befragten hätten 52 % der Mütter und 56 % der Väter angegeben, ihre Arbeitszeit aus finanziellen Gründen nicht reduzieren zu können. Außerdem verhinderten betriebliche Gründe eine Arbeitszeitverringerung. Das bedeute, 46 % der befragten Väter und knapp 30 % der befragten Mütter verfügten gegenwärtig über keine passende Stelle, die eine Stundenreduzierung ermöglicht habe. 36 % der befragten Väter hätten ferner angegeben, dass Teilzeit für Männer in ihrem Betrieb unüblich sei, und 34 %, dass die oder der Vorgesetzte dagegen sei.

Auch jede fünfte Mutter – also 19 % – habe Vorbehalte der oder des Vorgesetzten genannt gegenüber einer Teilzeitbeschäftigung. Bei Müttern sprächen Betreuungsaspekte gegen eine gewünschte Verlängerung der Arbeitszeit. Als Gründe hätten sie zu 65 % den Verlust der zeitlichen Flexibilität angeführt, 58 % die Arbeitszeit des Partners und 50 % das Wohlergehen der Kinder.

Wenn Eltern in Betrieben arbeiteten, die Familienfreundlichkeit mit Gleichstellungszielen verbänden und diese Angebote für alle Beschäftigten gälten, sei eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeitszeiten eher möglich. Derzeit sei dies besonders häufig im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der öffentlichen Verwaltung möglich. Dies mache deutlich, dass es der betriebli-

che Gestaltungswille sei, der eine gute Vereinbarkeit möglich mache. Dabei lohne sich Familienfreundlichkeit für ein Unternehmen; denn gute Rahmenbedingungen gingen seltener mit Zeitkonflikten einher, förderten eine höhere betriebliche Verbundenheit und senkten Kündigungsabsichten. Die Arbeitszufriedenheit sei in Betrieben mit guten Vereinbarkeitsbedingungen deutlich höher; hier halte gut die Hälfte der Mütter und Väter einen freiwilligen Arbeitgeberwechsel in absehbarer Zeit, also in den nächsten zwei Jahren, für sehr unwahrscheinlich, wohingegen in Betrieben mit weniger familienfreundlicher Ausrichtung 80 % der Väter und 70 % der Mütter angegeben hätten, dass sie sehr wahrscheinlich innerhalb der nächsten zwei Jahre eine neue Stelle suchen würden.

Fazit der Studie sei, Organisationen, die ihre Beschäftigten bei der Umsetzung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit unterstützen wollten, sollten neben Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch sicherstellen, dass diese einen verbindlichen Charakter besäßen und dass sie sich an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richteten. Die Unterstützung durch die direkten Vorgesetzten und das mittlere Führungspersonal bei der Umsetzung von Vereinbarkeitsstrategien sei darüber hinaus von zentraler Bedeutung. Gleiches gelte für die Vorbildfunktion von Führungspersonen auch bei der Umsetzung von zeitlich befristeter Teilzeitarbeit sowie die Inanspruchnahme von Elternzeiten durch Mütter und Väter in Unternehmen. Als Familienministerin und auch als Frauenministerin nehme sie aus der Auswertung mit, dass sich familienpolitisch innerhalb der letzten zehn Jahre viel getan habe, die Rahmenbedingungen für Eltern aber noch weiter verbessert werden müssten, und dass man dem Wunsch der meisten Eltern nach einer dynamischen, partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit noch stärker als bisher entsprechen sollte.

Herr Abg. Teuber ist der Auffassung, es gebe nach wie vor die Praxis, familienfreundliche Betriebe auszuzeichnen. Es gebe Auditierungsverfahren auch der öffentlichen Hand. In diesem Zusammenhang regt er an, einmal gemeinsam mit dem Wirtschafts- oder dem Arbeitsministerium eine Kampagne für besonders familienfreundliche Betriebe zu starten, um in der öffentlichen Wahrnehmung deutlich zu machen, dass diese Betriebe vorbildlich agierten. Somit könne Rheinland-Pfalz als Land des Mittelstandes herausstellen, dass dies gemeinsam mit den Kammern und der Wirtschaft vorangetrieben werde.

Frau Staatsministerin Spiegel stellt klar, dieses Thema könne nur gemeinsam mit den Unternehmen besprochen werden. Daher sei es sehr wichtig, dass Politik und Wirtschaft Seite an Seite die entsprechenden Rahmenbedingungen so gestalteten, dass sich diese Strukturen entwickeln könnten. Ihr Ministerium stehe in engem Kontakt mit dem VdU und den Handwerkskammern. Neben aller gesellschaftspolitischen Wichtigkeit für dieses Thema, das man heute im Ausschuss sowohl familien- als auch frauenpolitisch sehr intensiv beleuchtet habe, spiegelten ihr die Unternehmen zunehmend wieder, dass man sich in einigen Bereichen schon mitten im Fachkräftemangel befinde.

Der demografische Wandel klopfe immer lauter an die Tür. Das bedeute, der sogenannte weiche Faktor der Familienfreundlichkeit werde mehr und mehr ein Standortvorteil für die Unternehmen. Die Unternehmen beobachteten zunehmend, dass für die Menschen, die sich aktuell auf dem Arbeitsmarkt für eine Stelle bewerben wollten, die Frage immer wichtiger werde, was ihnen die Unternehmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten hätten. Sie finde es sehr positiv, dass damit auch die Bedeutung dieses Themas immer stärker in den Vordergrund rücke.

Frau Dr. Jung (Abteilungsleiterin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz) führt zu der angesprochenen Kampagne aus, vor drei Jahren sei ein umfangreicher Landeswettbewerb zum Thema einer Vorbildfunktion in Unternehmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit fünf Kategorien durchgeführt worden, die verschiedene Aspekte wie das Stadt-Land-Gefälle, den Frauenanteil der Beschäftigten sowie Führungspositionen von Frauen zum Inhalt gehabt hätten. Dieser Wettbewerb sei sehr gut angenommen worden. Er sei ausdrücklich an kleine und mittlere Unternehmen gerichtet gewesen, da dies bei den größeren Betrieben eher möglich sei, wo in der Regel verstärkt Diversity-Konzepte verankert seien.

Die Ergebnisse seien nach wie vor auf der Website des Ministeriums nachzulesen. Es seien zwei Kategorien von Auszeichnungen festgelegt worden: zum einen für Unternehmen, die Gewinner seien, zum anderen aber auch für Unternehmen, die in die Endrunde kämen. Es sei nicht nur um die Gewinner gegangen, sondern auch um diejenigen Betriebe, die sich auf einem guten Weg befänden, um Vereinbarkeit weiterzuentwickeln und voranzubringen.

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

Interessanterweise gebe es sehr viele Unternehmen im gewerblichen Bereich und auch einige Betriebe, die ausdrücklich männerdominiert seien, die also sehr stark die Väterzeit gefördert hätten oder befristete Teilzeitverhältnisse im Bereich der metallverarbeitenden Industrie oder in Malerwerkstätten, wo dies gar nicht üblich sei. Weiterhin sei deutlich geworden, dass das Thema Schichtarbeit nicht unbedingt ein Handicap für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein müsse, sondern dass es darauf ankomme zu schauen, welche Beschäftigten in einem Unternehmen vorhanden seien. Es sei sehr gut möglich, dass die Schichtarbeit in manchen Fällen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar hilfreich sei, beispielsweise wenn es darum gehe, in der Nacht zu arbeiten. Auf der anderen Seite könne es aber auch möglich sein, dass manche Beschäftigten in den ersten drei Jahren keine Schichtarbeit leisten müssten und man stattdessen andere Teamlösungen finde, die es ermöglichen, dass in dieser Zeit für Eltern mit kleinen Kindern keine Schichtarbeit angeordnet werde. Solche Projekte seien natürlich immer kostenintensiv und aufwendig und könnten nicht jedes Jahr durchgeführt werden. Aber man habe durchaus die Absicht, ggf. im nächsten oder übernächsten Jahr erneut einen solchen Landeswettbewerb zu starten.

Interessant sei übrigens auch gewesen, dass die großen Unternehmen sich alle beschwert hätten, dass sie nicht hätten mitmachen dürfen, und dass sie darauf bestanden hätten, beim nächsten Mal ebenfalls an dem Wettbewerb teilzunehmen.

Der Antrag – Vorlage 17/961 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 5 der Tagesordnung:

Bundesweite Gründerinnenagentur

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der CDU
– Vorlage 17/1026 –

Frau Schüttler (Stellv. Abteilungsleiterin im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau) berichtet, die Bundesweite Gründerinnenagentur (BGA) sei das erste und einzige deutschlandweite Kompetenz- und Servicezentrum zur unternehmerischen Selbstständigkeit und Unternehmensnachfolge von Frauen. Es bündele seit 2004 unter seinem Dach alle in Deutschland verfügbaren Aktivitäten für Gründerinnen und Unternehmerinnen.

Die BGA biete branchenübergreifend Informationen, Beratungsdienstleistungen, Weiterbildungsangebote, Vernetzung sowie Daten und Fakten zu allen Phasen der Unternehmensgründung, der Unternehmensexpansion und der Unternehmensnachfolge von Frauen. Sie sei Ansprechpartnerin für die Wirtschaft, für die Wissenschaft, die Politik, Medien und Öffentlichkeit.

Die Aufbau- und Konsolidierungsphase sowie auch laufende Projekte der BGA seien auf Bundesebene vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Europäischen Sozialfonds (ESF) initiiert und gefördert worden und auf Landesebene vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau in Baden-Württemberg. Die Hauptgeschäftsstelle der BGA sei angesiedelt beim Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau in Baden-Württemberg.

Seit 2006 sei die BGA mit einer länderübergreifenden Struktur der BGA-Regionalverantwortlichen in den 16 Bundesländern vertreten. Die rheinland-pfälzische Regionalvertretung werde im Wirtschaftsministerium wahrgenommen ebenso wie im Saarland. Ansprechpartnerin im Wirtschaftsministerium Rheinland-Pfalz sei Frau Kaiser im Referat 8201.

Die Regionalverantwortlichen trafen sich regelmäßig zu einem Fachaustausch. Daneben gehe es aber auch um den Transfer und die Weitergabe von Wissen, von Erkenntnissen, Informationen und Erfahrungen zum Thema Gründerinnen und Unternehmerinnen aus anderen Bundesländern und mit der Hauptgeschäftsstelle der BGA in Stuttgart. Bundesweit seien unter dem Dach der BGA rund 500 Bundesberatungseinrichtungen zu Erst- und Orientierungsberatung gebündelt sowie 1.300 Expertinnen und Experten zur vertieften Fachberatung mit dem entsprechenden Branchen-Know-how zu finden. Pro Jahr würden über 200 Weiterbildungen für Gründerinnen und Unternehmerinnen sowie für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angeboten. Gründerinnen und Unternehmerinnen erhielten über die BGA Zugang zu 360 Netzwerken zum Fachaustausch auf Augenhöhe mit anderen unternehmerisch selbstständigen Frauen.

Der BGA-Verbund umfasse inzwischen die flächendeckende Expertise von über 2.100 regionalen Partnerinnen und Partnern in ganz Deutschland, die spezialisiert seien auf die Belange von Gründerinnen und Unternehmerinnen. Die BGA stehe mit mehr als 1.200 Medienvertreterinnen und -vertretern in Verbindung und habe über 40 Fachpublikationen zu den unterschiedlichen Aspekten der unternehmerischen Selbstständigkeit von Frauen veröffentlicht. Die BGA schaffe Transparenz über die vorhandenen Angebote, bringe die am Gründungsgeschehen beteiligten zusammen. Sie entwickle innovative Ideen unter Berücksichtigung der Besonderheiten von Frauengründungen, insbesondere um die volkswirtschaftlichen Potenziale der Frauen zu erschließen. Als nationaler Think-Tank im Verbund mit den BGA-Regionalverantwortlichen biete die bundesweite Gründerinnenagentur damit einen länderübergreifenden Mehrwert und identifiziere Wachstumsmärkte und Zukunftsfelder für Gründerinnen und Unternehmerinnen.

Fünf Jahre nach ihrem Start sei die BGA von der EU als europäisches Vorzeigemodell ausgezeichnet worden, da es bis heute in keinem anderen EU-Mitgliedstaat eine vergleichbare Einrichtung gebe, die auf Bundesebene wie auch auf Ebene der föderalen Bundesländer sowie in den Regionen und Kommunen aktiv sei und nicht nur die Angebote für Gründerinnen, Unternehmerinnen und Nachfolgerinnen bündele, sondern auch für die Belange dieser Zielgruppen und eine Gender-orientierte Arbeitsweise sensibilisiere.

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

Anlässlich des 10-jährigen Bestehens der bundesweiten Gründerinnenagentur sei im Verbund mit den BGA-Regionalverantwortlichen in einem länderübergreifenden Fachkongress die Gründerinnenforschung und die Gründerinnenförderung einer Bilanzierung unterzogen worden. Es seien die Potenziale, die Best-Practice- und die Erfolgsfaktoren einer nachhaltigen Gründungsunterstützung identifiziert und innovative Handlungsansätze und Zukunftsfelder zur Förderung von Female Entrepreneurship vorgestellt worden. Der ganztägige Kongress, bei dem BGA-Regionalverantwortliche mitgewirkt hätten und auch Rheinland-Pfalz vertreten sei, habe unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Frau Dr. Merkel gestanden.

Exemplarisch wolle sie an dieser Stelle die jährlich stattfindende und von der BGA initiierte Kampagne „Nachfolge ist weiblich“ kurz darstellen. Sie ziele darauf ab, den gut qualifizierten Frauen von heute die Betriebsübernahme als eine interessante Karriereoption der selbstständigen Erwerbstätigkeit vor Augen zu führen, die Übergeberfamilien für die Potenziale ihrer Töchter und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf den unternehmerischen Generationswechsel zu sensibilisieren sowie Expertinnen und Experten zu identifizieren, die den Nachfolgeprozess fachkundig begleiten und unterstützen könnten. Der diesjährige nationale BGA-Aktionstag finde unter dem Motto „Nachfolge ist weiblich“ am 21. Juni statt, um auf die Unternehmensnachfolge durch Frauen aufmerksam zu machen; denn noch immer seien Frauen in dieser Form der selbstständigen Erwerbstätigkeit deutlich unterrepräsentiert. Rheinland-Pfalz sei an diesem Tag zum Beispiel mit einem Unternehmerinnenfrühstück in der Pfalz vorgesehen gemeinsam mit dem Projekt „Handwerk attraktiv Rheinland-Pfalz“.

Weiterhin werde in dem Antrag danach gefragt, welche Ziele, Aufgaben und Aktivitäten das Wirtschaftsministerium in Bezug auf die Chancengleichheit unternommen habe. Die unternehmerische Initiative mit allen Kräften zu unterstützen und die Lust auf Eigeninitiative und Unternehmergeist zu wecken, sei eine zentrale Zielsetzung des Wirtschaftsministeriums unter dem Aspekt der Chancengleichheit. Dass dies immer noch erforderlich sei, zeigten die Angaben des Statistischen Landesamtes aus dem Jahr 2015. Neuere Zahlen lägen bislang leider noch nicht vor.

Von den 192.900 Selbstständigen in Rheinland-Pfalz seien 31 % Frauen. Trotz steigender Tendenz sei damit das unternehmerische Potenzial der Frauen also bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Deshalb sei es wichtig, dass Frauen ihre Chancen erkennen und ihre Ideen verwirklichen könnten.

Der Schwerpunkt der Maßnahmen liege neben der Sensibilisierung und der Ermutigung zur Selbstständigkeit und der Förderung von Beratungen und Coaching auch in einem Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen, insbesondere im Bereich der betriebswirtschaftlichen Kompetenzen, aber auch der persönlichen und sozialen Fähigkeiten. Beispielhaft nenne sie einige Aktivitäten dazu, und zwar zum einen den beim Wirtschaftsministerium angesiedelten Landesarbeitskreis zur Förderung von Gründerinnen und Unternehmerinnen in Rheinland-Pfalz. In diesem Gremium werde Zusammenarbeit geschaffen, Transparenz und Vernetzung mit den Institutionen des Gründungsumfeldes. Es würden Erfolgsfaktoren vermittelt und gute Beispiele. Hier entstünden Ideen und Kooperationen, von hier gingen Impulse aus, das Potenzial der Frauen gezielt zu fördern. Dies sei eine Maßnahme, die bundesweit als vorbildlich gelte. Im Landesarbeitskreis sei die bundesweite Koordinierungsstelle der BGA vertreten.

Ein weiteres Beispiel sei die Veranstaltung „Unternehmerinnentage“, die am 6. März stattfinden werde, um die Beteiligung an regionalen Unternehmerinnenmessen und mit der Zielsetzung, die Präsenz rheinland-pfälzischer Gründerinnen und Unternehmerinnen öffentlich sichtbar zu machen, die Frauen untereinander zu vernetzen und insgesamt auf die Perspektive der Selbstständigkeit aufmerksam zu machen. Des Weiteren existierten regionale Aktivitäten und vielfältige Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen, berufstätige Frauen und Berufsrückkehrerinnen im Rahmen der Projektförderung.

Zuletzt nenne sie die Förderung des Projekts „Führungskompetenz – weibliche Nachwuchskräfte fördern, Unternehmen stärken“, das vom Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität durchgeführt werde. Ziel dieses Projekts sei es, die Qualifikation von Frauen für Führungspositionen und die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs in kleinen und mittleren Unternehmen sicherzustellen. In der aktuellen Staffel seien noch einige Plätze frei, und zum Abschluss des Projektes finde eine Fachveranstaltung mit Zertifikatsübergabe statt.

Frau Abg. Wieland bedankt sich vorab für die gemachten Erläuterungen. Der Frauenanteil an den Selbstständigen in Rheinland-Pfalz sei noch immer sehr gering, wohingegen es bei den Gründerinnen ihrer Kenntnis nach anders aussehe. Frauen gründeten sehr häufig ein Unternehmen, allerdings oftmals das klassische Nagelstudio oder den ambulanten Pflegedienst. In den übrigen Bereichen werde es schwierig, und dies sei die Hauptzielrichtung. Es gebe schon sehr erfolgreiche Unternehmerinnennetzwerke. Frauen seien sehr gute Netzwerker, die sich sehr frühzeitig zusammenschlossen. Sie möchte wissen, ob es eine Anbindung der Beratungsstellen an die BGA gebe und wo sie angesiedelt seien. In anderen Bundesländern sei die Regionalstelle häufig nicht im Ministerium, sondern beispielsweise in einem Unternehmerinnennetzwerk angesiedelt. Sie fragt nach, ob dies nicht auch ein möglicher Ansatz für Rheinland-Pfalz wäre. Als Gründungswilliger komme man nicht unbedingt auf die Idee, sich beim Ministerium zu melden, sondern man wende sich eher an ein Beratungsnetzwerk.

Weiterhin möchte sie wissen, wie die Stelle eingebunden sei in die neue Initiative Gründungsallianz und wie die Zusammenarbeit mit der IHK erfolge, die Hauptansprechpartner in Sachen Gründung sei.

Frau Abg. Kazungu-Haß spricht die Unternehmensnachfolge an. Im Kulturbereich gebe es ein sogenanntes Change-Management-Programm, mit dem versucht werde, die Unternehmensnachfolge noch intensiver zu begleiten. Sie fragt nach, ob dies in einem mehrstufigen Verfahren auch für die BGA möglich sei. Unternehmensnachfolgen müssten gerade dann besonders gut begleitet werden, wenn die Frauen nicht der Familie angehörten. Unternehmensnachfolgen müssten gut vorbereitet und langfristig geplant werden. Die Frage des Change-Managements betreffe die gesamte Wirtschaft, und es gebe viele Betriebe insbesondere im Handwerksbereich, die weitergeführt werden müssten.

Weiterhin spricht sie die verschiedenen Netzwerke von Frauen an, beispielsweise auch im Bereich der Winzerinnen oder in der Agrarwirtschaft. In einem Land wie Rheinland-Pfalz, in dem die Agrarwirtschaft einen besonders hohen Stellenwert habe, müsse gerade dieser Wirtschaftszweig einen besonderen Niederschlag finden, was die Nachfolge dieser Betriebe anbelange.

Frau Schüttler entgegnet, es existierten bereits Netzwerke, und es fänden ständige Austausche zwischen der Regionalvertretung und der BGA statt, insbesondere mit dem Verband der Deutschen Unternehmerinnen (VdU). Es sei ein besonderes Ansinnen der BGA und der jeweiligen Regionalvertretungen, den Kontakt über diese verschiedenen Veranstaltungen und regelmäßigen Treffen sicherzustellen.

Es werde immer versucht, die Einbindung in die Gründungsallianz sicherzustellen, und zwar sowohl über die BGA als auch über den Landesarbeitskreis, der beim Wirtschaftsministerium angesiedelt sei. Gleiches gelte auch für die IHK. Die Zusammenarbeit laufe immer über die jeweilige Regionalvertretung der BGA.

Frau Kaiser (Referentin im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau) führt zur Ansiedlung der Regionalstelle der BGA im Wirtschaftsministerium aus, es habe sich damals sehr gut angeboten. Man habe Regionalverantwortliche gesucht, und auch im Saarland sei die Regionalstelle der BGA im Wirtschaftsministerium angesiedelt worden. Es müsse nicht zwingend ein Unternehmerinnenzentrum oder ein Gründerinnenzentrum sein, wie es in anderen Bundesländern der Fall sei. Es seien auch frauenspezifische Vereine dabei, beispielsweise der Verein Bella Donna in Bremen, der für sein Frauenarchiv sehr gut bekannt sei, oder der Verein Frauenarbeit in Hamburg. Das Spektrum sei höchst unterschiedlich. Der Kontakt funktioniere aber sehr gut. Anfragen würden an das Ministerium weitergeleitet, oder aber man bekomme auch direkte Anfragen von interessierten Frauen, die sich selbstständig machen wollten.

Frau Schüttler fährt in ihren Ausführungen fort, es sei wichtig, den Change-Management-Prozess zu begleiten. Die Unternehmensnachfolge insbesondere im Bereich des Handwerks spiele eine wichtige Rolle. Daher arbeite man mit der Kampagne „Handwerk attraktiv Rheinland-Pfalz“ sehr eng und intensiv mit der Unternehmensgründerinnen-Initiative zusammen. Durch diese Beratungs- und Begleitungsmaßnahmen vollziehe sich ein kontinuierlicher Prozess durch das Wirtschaftsministerium, und das Wirtschaftsministerium fungiere als Ansprechpartner oder als Kontaktstelle, wenn es Nachfragen im Laufe der Übernahme gebe.

Der Antrag – Vorlage 17/1026 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 6 der Tagesordnung:

One Billion Rising

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der FDP
– Vorlage 17/1036 –

Frau Staatsministerin Spiegel legt dar, die weltweite Kampagne „One Billion Rising“ wolle ein Zeichen setzen gegen Gewalt an Mädchen und Frauen. Sie sei im September 2012 von der New Yorker Feministin und Künstlerin Eva Hensler initiiert worden.

Die Zahl 1 Milliarde – also one Billion – beziehe sich auf eine Statistik der Vereinten Nationen, wonach eine von drei Frauen auf der Welt in ihrem Leben Opfer von Gewalt oder sexuellem Missbrauch werde, also insgesamt etwa 1 Milliarde Frauen weltweit. Alljährlich am 14. Februar, dem Valentinstag, würden Frauen und Männer aufgerufen, sich an Streiks und Protestkundgebungen zu beteiligen. Sie sollten ihre Häuser, Geschäfte und Büros verlassen, um gemeinsam auf Straßen und Plätzen in einem Flashmob öffentlich zu tanzen als Ausdruck kollektiver Kraft und Solidarität mit den von Gewalt betroffenen Frauen.

In Rheinland-Pfalz habe es in diesem Jahr dazu Aktionen in Koblenz, Trier, Bitburg und Konz sowie in Landau und Speyer gegeben. Organisiert worden seien sie auch dieses Mal wieder von Fraueninitiativen und Frauenunterstützungseinrichtungen in Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten, Schulen, Tanzschulen und anderen Vereinen und Gruppen.

In Speyer habe die Aktion in diesem Jahr zum dritten Mal stattgefunden. Sie sei wieder von drei ehrenamtlich engagierten Frauen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten organisiert worden. Auf dem Speyrer „Geschirrpätzchen“ hätten sich etwa 150 Frauen, Männer und Kinder zum gemeinsamen Tanzen getroffen. Im Rahmen einer Trommlergruppe hätten sich auch Flüchtlinge an der Aktion beteiligt. Der Offene Kanal Speyer habe dazu Videos mit dem Titel „One Billion Rising – Frauen stark machen“ bei YouTube im Internet eingestellt. Im letzten Jahr seien im Übrigen noch mehr Menschen dabei gewesen, damals sei auch sie selbst in Speyer mit dabei gewesen. Damals seien es schätzungsweise mindestens 200 Menschen oder noch mehr aller Altersgruppen gewesen. Dies habe sie damals sehr beeindruckt.

In Trier habe die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Frauenhaus Trier, dem Frauennotruf Trier, der Interventionsstelle und der Städtegruppe TERRE DES FEMMES den Tanz-Flashmob und eine Kundgebung organisiert, und es hätten ca. 200 Personen daran teilgenommen. In Koblenz habe ein umfangreiches Programm an drei Standorten mit Kundgebungen und einem Demonstrationzug stattgefunden. Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten sei dort die Resonanz mit zirka 100 Teilnehmerinnen dieses Mal allerdings etwas geringer ausgefallen als in den Vorjahren.

Als Frauenministerin unterstütze sie diesen gemeinsamen Protest und Ausdruck von Solidarität mit von Gewalt betroffenen Frauen ausdrücklich; denn die Intervention gegen Gewalt an Mädchen und Frauen sei eine gesamtgesellschaftliche Pflicht, die alle angehe. Sie sei deshalb ein wichtiges Thema in ihrem Haus, für das man sich im Rahmen des rheinland-pfälzischen Interventionsprojekts gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) mit großem Engagement schon seit vielen Jahren einsetze, und dieses Engagement werde man auch weiter fortführen.

Frau Abg. Dr. Ganster merkt an, die Zahl der Teilnehmerinnen an den Veranstaltungen sei drastisch zurückgegangen. Im Jahr 2015 seien es in Speyer noch 300 Menschen gewesen, die sich daran beteiligt hätten. Sie halte es für eine gute Aktion, aber es sei natürlich eine private Initiative, die dieses Projekt gestartet habe. Man müsse abwarten, ob es sich auf lange Zeit noch tragen könne und ob sich nicht auch die eine oder andere Fraueninitiative, die es in Rheinland-Pfalz gebe, dieser Sache noch stärker organisatorisch annehmen sollte. Werbung sei in dieser Sache das A und O; denn die Bereitschaft, dass sich Frauen für dieses wichtige Thema solidarisierten, sei auf jeden Fall gegeben.

Frau Staatsministerin Spiegel entgegnet dazu, wie ihr soeben von der zuständigen Fachabteilung ihres Ministeriums bestätigt worden sei, sei der Zuspruch zu One Billion Rising insgesamt auch weiterhin wachsend. Auch in Rheinland-Pfalz hätten sich in diesem Jahr mehr Städte beteiligt als in der Ver-

8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

gangenheit. Dass jeweils die Teilnehmerinnenzahl zurückgegangen sei, könne mit verschiedenen Faktoren zusammenhängen. Im letzten oder vorletzten Jahr habe die Aktion an einem Wochenendtag stattgefunden, sodass automatisch mehr Menschen in der Stadt unterwegs gewesen seien und daran teilgenommen hätten. In diesem Jahr sei der 14. Februar auf einen Werktag gefallen. Auch solche Dinge spielten immer eine wichtige Rolle.

Man müsse die Entwicklung weiter beobachten. Das Frauenministerium jedenfalls werde diese Aktion auch weiterhin unterstützen. Jedes sichtbare Zeichen in der Öffentlichkeit solle genutzt werden, sich für dieses wichtige Thema zu engagieren, das in Teilen noch immer von einer starken Tabuisierung belegt sei. Die Menschen müssten zum Nachdenken angeregt werden.

Es sei ein bestimmter Tanz mit One Billion Rising verbunden. Im Rahmen dieses Flashmobs blieben viele Passanten stehen, und man komme ins Gespräch miteinander. Schließlich dürfe man als weitere wichtige Tatsache auch nicht unterschätzen, dass eine Stadt an einem bestimmten Ort eine Veranstaltung durchführe und damit Fragen aufwerfe. Allein schon dadurch werde etwas erreicht, wenn es darum gehe, die Öffentlichkeit für das Thema „Gewalt an Frauen und Mädchen“ zu sensibilisieren.

Herr Abg. Teuber unterstützt die Ausführungen von Frau Staatsministerin Spiegel. Es solle nicht nur die absolute Zahl einer Teilnehmerstadt ausschlaggebend sein. In diesem Jahr beispielsweise hätten mehr Menschen aus der Region Trier an den Veranstaltungen teilgenommen, sodass die Teilnehmerzahl in der Stadt Trier selbst geringer gewesen sei. Dafür sei es aber in vielen Städten thematisiert worden. Dies sei ein deutlicher Mehrwert, als wenn in einer Stadt 250 oder 350 Teilnehmer aktiv gewesen wären. Dass es in Konz mehr Menschen gewesen seien als in Trier zeige allein schon, dass aus dem ländlichen Raum viele Menschen gekommen seien. Daher müsse eine Sensibilisierung darüber stattfinden. Trotzdem müsse das Augenmerk auch weiterhin darauf gerichtet sein, dass diese Aktion auch zukünftig noch Früchte tragen werde.

Der Antrag – Vorlage 17/1036 – hat seine Erledigung gefunden.

**8. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –**

Punkt 7 der Tagesordnung:

Verschiedenes

Frau Vors. Abg. Sahler-Fesel bittet darum, sich in den Fraktionen bis zur nächsten Sitzung über die Terminierung und das Ziel für eine Informationsfahrt im Jahr 2018 zu verständigen.

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

gez. Geißler
Protokollführerin

Anlage

In der Anwesenheitsliste eingetragene Abgeordnete:

Kazungu-Haß, Giorgina	SPD
Rahm, Andreas	SPD
Rauschkolb, Jaqueline	SPD
Sahler-Fesel, Ingeborg	SPD
Teuber, Sven	SPD

Ganster, Dr. Susanne	CDU
Kessel, Adolf	CDU
Schäfer, Dorothea	CDU
Wieland, Gabriele	CDU

Bublies-Leifert, Gabriele	AfD
---------------------------	-----

Lerch, Helga	FDP
--------------	-----

Blatzheim-Roegler, Jutta	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
--------------------------	-----------------------

Für die Landesregierung:

Spiegel, Anne	Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz
---------------	---

Landtagsverwaltung:

Cramer, Thorsten	Regierungsamtmann
Geißler, Anja	Regierungsrätin im Sten. Dienst (Protokollführerin)