

LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

17. Wahlperiode

**Ausschuss für Gleichstellung und
Frauenförderung**

9. Sitzung am 06.04.2017
– Öffentliche Sitzung –

Protokoll

Beginn der Sitzung: 14:02 Uhr

Ende der Sitzung: 15:23 Uhr

Tagesordnung:

Ergebnis:

Vor Eintritt in die Tagesordnung

(S. 3)

1. „Gender Pay Gap“ – statistische Analyse und politische Bewertung
der Landesregierung
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der AfD
– Vorlage 17/1171 –

Erledigt
(S. 4 – 6)

2. Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Vorlage 17/1235 –

Erledigt
(S. 7 – 9)

3. Dialog Entgeltgleichheit
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der CDU
– Vorlage 17/1240

Erledigt
(S. 10 – 11)

4. Medizinische Akutversorgung für Frauen nach einer Vergewaltigung
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/1244 –

Erledigt
(S. 12 – 14)

Tagesordnung (Fortsetzung):

5. Equal Pay Day und Gender Pay Gap
Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der SPD
– Vorlage 17/1245 –
6. Verschiedenes

Ergebnis:

Erledigt
(S. 4 – 6)

Ausschussfahrt beschlossen
(S. 15)

**9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –**

Frau Vors. Abg. Sahler-Fesel eröffnet die Sitzung und begrüßt die Anwesenden.

Vor Eintritt in die Tagesordnung:

Der Ausschuss kommt einvernehmlich überein, die Tagesordnungspunkte 1 und 5 gemeinsam aufzurufen und zu beraten.

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

Punkte 1 und 5 der Tagesordnung:

1. „Gender Pay Gap“ – statistische Analyse und politische Bewertung der Landesregierung

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT

Fraktion der AfD

– Vorlage 17/1171 –

5. Equal Pay Day und Gender Pay Gap

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT

Fraktion der SPD

– Vorlage 17/1245 –

Frau Abg. Rauschkolb verweist darauf, jedes Jahr finde ein Equal Pay Day statt, der auf die strukturellen Probleme und die Unterschiede eingehe. Interesse bestehe an Angaben, wo und in welchem Umfang Frauen weniger verdienten, welche Aktionen durchgeführt worden seien und welche politischen Maßnahmen zur Verfügung stünden, um Abhilfe zu schaffen. Zu nennen seien als mögliche Gründe traditionelle Rollenbilder, die Berufswahl sowie die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle.

Frau Staatsministerin Spiegel berichtet zu Punkt 1 der Tagesordnung, der Equal Pay Day, in diesem Jahr am 18. März, symbolisiere den Tag, bis zu dem Frauen ab Jahresanfang im Vergleich zu Männern umsonst arbeiteten. Berechnet werde dieser Tag aufgrund des Gender Pay Gaps, der in Deutschland laut Statistischem Bundesamt aktuell 21 % betrage.

Der Gender Pay Gap beschreibe den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen. Basis der Berechnung sei die vierteljährliche Verdiensterhebung der statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

2016 habe der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen mit 16,26 Euro um 21 % niedriger als der von Männern mit 20,71 Euro gelegen. Hierbei handele es sich um den unbereinigten Gender Pay Gap.

Für den bereinigten Gender Pay Gap rechne man strukturelle, arbeitsmarktrelevante Merkmale, die zu verschiedenen hohen Verdiensten führten, heraus. Hierzu gehörten beispielsweise der Beschäftigungsumfang, die Branche und Berufsgruppe, die Besetzung von Führungspositionen sowie die Qualifikation. Danach blieben laut Statistischem Bundesamt für 2014 noch 6 % Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern bei vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiografie.

Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen sei ein Leitgedanke der rheinland-pfälzischen Frauenpolitik. Chancengerechtigkeit und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt seien Grundvoraussetzungen, um diese zu erreichen.

Der Gender Pay Gap, sowohl der unbereinigte als auch der bereinigte, seien hilfreiche Indikatoren. Die verschiedenen Komponenten und Ursachen von Entgeltungleichheit zu kennen, trage dazu bei, Strategien und Maßnahmen für eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und für mehr Gerechtigkeit zu entwickeln.

Dabei sei zu beachten, dass statistisch erklärbare Differenzen in der Bezahlung nicht automatisch diskriminierungsfrei seien. Auch stellten sie Hinweise auf Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt dar. Der berufliche Werdegang von Frauen werde häufig aufgrund von Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten nicht immer frei gewählt.

Zu den bekannten geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden gehörten folgende Tatbestände:

- Frauen, obwohl statistisch gesehen besser ausgebildet, arbeiteten häufiger in Branchen und Berufen, die durchschnittlich niedriger entlohnt würden, beispielsweise soziale oder personennahe Dienstleistungen.
- Frauen seien nach wie vor in Führungspositionen unterrepräsentiert.

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

- Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer.
- Dies und der häufig schwierige Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit verursachten lang nachwirkende Einbußen bei der Lohn- und Einkommensentwicklung.

Es könne jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass diese Erwerbsmuster grundsätzlich das Ergebnis einer rein individuellen und freien Entscheidung von Frauen und Männern seien. Zum Beispiel wünschten rund 62 % der Frauen und 53 % der Männer zwischen 18 und 29 Jahren eine gleichgestellte Partnerschaft, in der sich Männer und Frauen die Erwerbs- und Familienarbeit gerecht aufteilten. Dies stelle ein Zeichen für das Bedürfnis nach neuen Arrangements für die Vereinbarung von Familie und Beruf und eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen dar.

Es gelte, Rahmenbedingungen, zum Beispiel die Kinderbetreuungsstruktur, die Gestaltung der Arbeitszeit oder den Zugang von Frauen zu Führungspositionen, so zu verändern, dass Männer und Frauen ihre Erwerbstätigkeit entsprechend ihrer individuellen Vorstellungen und Wünsche gestalten könnten und sie gleichzeitig in der Lage seien, ein existenzsicherndes Einkommen sowie existenzsichernde Rentenansprüche zu erzielen. Der Gender Pay Gap könne ein Indikator dafür sein, wie weit man sich diesen Zielen angenähert habe.

Zu Punkt 5 der Tagesordnung könne mit Blick auf die komplexen Ursachen für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede gesagt werden, dass es in Rheinland-Pfalz vielfältige Maßnahmen und Initiativen gebe, um zum Abbau der Lohnlücke beizutragen.

Die beitragsfreie Kindertagesbetreuung und der fortschreitende Ausbau der Kinderbetreuungsstrukturen ermöglichten Frauen und Männern mehr Flexibilität zwischen Arbeits- und Familienzeit. In einem neuen Modellprojekt des Ministeriums werde erforscht, welche zentralen Hürden oder Erfolgsfaktoren es im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gebe. In regionalen Netzwerktreffen mit Personalverantwortlichen rheinland-pfälzischer Unternehmen würden praxisnahe Vorteile und betriebswirtschaftlicher Nutzen von familienbewusster Personalpolitik erörtert und deren Umsetzung gefördert. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen trage zur Verminderung der Entgeltungleichheit bei.

Die Beratungsstellen „Neue Chancen in Rheinland-Pfalz“ unterstützten die individuelle Beratung und Unterstützung für Personen aus der sogenannten stillen Reserve bei der beruflichen Orientierung und beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben. Im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Programms zur Ein- bzw. Wiedereingliederung gebe es Orientierungsseminare für erwerbsfähige Frauen und Männer, die gefördert würden. Voraussetzung sei, dass sie weder Arbeitslosengeld noch Arbeitslosengeld II bezögen und ihre Berufstätigkeit wegen einer mindestens dreijährigen Erziehungs- oder Pflegephase unterbrochen hätten.

Weiterhin sei auf das Modellprojekt „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ zu verweisen, mit dem man Menschen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen unterstütze, in sozialversicherungspflichtige vollzeitnahe Beschäftigung wechseln zu können.

Im Rahmen der Maßnahmen „FiT – Frauen in Teilzeit“ würden speziell Alleinerziehende in ihrer beruflichen Ein- bzw. Wiedereingliederung unterstützt. Dabei stehe eine qualifizierte und zukunftsorientierte Ausbildung in Teilzeit und eine sich anschließende Erwerbstätigkeit im Vordergrund.

Mit dem Modellprojekt zur Qualifizierung weiblicher Flüchtlinge würden geflüchtete Frauen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gestärkt, um so den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Frauen seien häufiger in unteren Positionen und weniger in Führungspositionen vertreten und verdienen deshalb im Durchschnitt weniger.

Folgende Maßnahmen stünden zur Verfügung:

- das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“, das Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition innerhalb der Landesverwaltung unterstütze;

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

- das Projekt „Führungskompetenz“ vom Wirtschaftsministerium, mit dem weibliche Nachwuchskräfte in einem branchenübergreifenden und berufsbegleitenden Entwicklungsprogramm zur Übernahme von Führungsaufgaben qualifiziert würden.
- Um die Umsetzung des Grundsatzes gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit auch in Unternehmen zu unterstützen, sei das Projekt „Dialog Entgeltgleichheit“ initiiert worden.

Frau Abg. Wieland erinnert an eine der letzten Sitzungen, bei der über diesen Themenbereich zum Ausdruck gekommen sei, im Bereich der Landesverwaltung gebe es nach wie vor Unterschiede bei Beförderungen und Höhergruppierungen zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern. Zumindest in der eigenen Verwaltung müsse man bei der Laufbahngestaltung einen Gleichlauf anstreben, um ein gutes Vorbild zu sein.

Bemüht werde sich, Mädchen für MINT-Berufe zu interessieren. Mit vergleichbarer Anstrengung müsse man sich dafür einsetzen, dass sich die Entlohnung in den pflegerischen Berufen weiter entwickle.

Der Ansatz „ambulant vor stationär“ trage dazu bei, dass in diesem Bereich vermehrt Teilzeitarbeit stattfinde. Gebeten werde, in diesem Bereich vergleichbare Bemühungen wie bei den MINT-Berufen vorzusehen.

Herr Abg. Teuber geht auf die Informationen aus dem Landesgleichstellungsbericht ein, dass deutlich mehr Frauen als Männer im Niedriglohnbereich arbeiteten, was jedoch nicht mit Beförderungen, sondern mit der Art der Stelle zusammenhänge. Darauf geachtet werden müsse, dass mehr Frauen Führungsverantwortung übernähmen.

Frau Abg. Wieland stellt klar, im Mittelpunkt stehe die Anzahl der Frauen und Männer, die eine höhere Gehaltsstufe innerhalb eines bestimmten Zeitraums erhielten.

Frau Staatsministerin Spiegel erwidert, die Personalpolitik werde in den Ressorts eigenverantwortlich entschieden. Die Erfahrungen zeigten, dass die Frauenförderung in allen Ressorts ein wichtiges Thema darstelle und nicht nur den Bereich Führungspositionen, sondern auch Beförderungen und Höhergruppierungen betreffe. Im Ministerium betrage der Frauenanteil 75 %, sodass sich das auch auf die Beförderungen und Höhergruppierungen auswirke.

Gerade das Mentoring-Programm ziele auch darauf ab, langfristig zu überlegen, welche Frauen unterstützt oder qualifiziert werden könnten, um ihnen die notwendigen Netzwerkkontakte, Qualifikationen und der Mut zu geben, in Zukunft beruflich weiterzukommen.

Im Bereich der höchsten Führungspositionen gebe es nicht nur in diesem Ministerium Nachholbedarf.

Die Anträge – Vorlagen 17/1171 und 17/1245 – haben ihre Erledigung gefunden.

Punkt 2 der Tagesordnungspunkt:

Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

– Vorlage 17/1235 –

Frau Staatsministerin Spiegel führt aus, eine Broschüre zum Mentoring Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ sei verteilt worden. Mit dem Programm unterstütze man Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition in der Landesverwaltung. Seit dem Start des Programms im Jahr 2010 hätten bereits 128 Nachwuchsführungskräfte aus der Landesverwaltung teilgenommen.

In der aktuellen achten Runde gebe es 17 weibliche Nachwuchskräfte sowohl aus den Ministerien als auch aus den nachgeordneten Behörden landesweit. Auch die Mentorinnen und Mentoren stammten aus unterschiedlichen Bereichen der Landesverwaltung, beispielsweise erfahrene Führungskräfte der Polizei, von den Hochschulen und den Ministerien. Viele engagierten sich bereits zum zweiten oder dritten Mal als Mentor bzw. Mentorin. Nach wie vor beteiligten sich alle Ressorts einschließlich der Landtagsverwaltung und der Staatskanzlei an diesem Programm.

Erfreulicherweise sei der Frauenanteil in Führungsfunktionen in der Landesverwaltung in den letzten Jahren von 25 % auf derzeit 34 % gestiegen. Angestrebt werde, eine hälftige Besetzung von Führungspositionen mit Frauen in absehbarer Zeit zu erreichen; denn bei einem Frauenanteil von weit über 50 % in den Eingangssämtern des vierten Einstiegsamtes, ehemaliger höherer Dienst, gebe es genügend weibliches Potenzial, dieses Ziel zu erreichen.

Nicht jede Frau strebe eine Führungsposition an. Aber diejenigen, die über den Willen und das Potenzial verfügten, unterstütze man bereits seit sieben Jahren. Kenntnis bestehe, dass es oftmals nicht ausreichte, für eine Führungsposition gut qualifiziert zu sein. Gerade für Frauen innerhalb und außerhalb der Landesverwaltung gestalte es sich immer noch schwierig, in eine Führungsposition trotz hoher fachlicher Qualifikation aufzusteigen. Neben der notwendigen fachlichen und persönlichen Eignung, einem großen Engagement und Führungsqualitäten sei es für Nachwuchskräfte erforderlich, die informellen Regeln zu kennen, die einen Aufstieg in eine Führungsposition begünstigten. Auch hier unterstütze das Mentoring-Programm.

Im Rahmen des Mentoring-Programms bestehe die Möglichkeit, mit einer erfahrenen Führungskraft die beruflichen Ziele zu besprechen und zu reflektieren; denn das Grundprinzip des Mentoring stelle die vertrauensvolle Beziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft, also dem Mentor oder der Mentorin, und einer Nachwuchsführungskraft, dem Mentee, dar. In regelmäßig stattfindenden Treffen tausche man sich persönlich über berufliche Themen aus.

Die jährlichen Befragungen der Teilnehmenden durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung an der Universität Mainz hätten in den vergangenen Jahren nahezu gleichbleibend ergeben, das Programm wirke sich positiv auf die berufliche und persönliche Entwicklung und Kompetenzen aus. Die Teilnehmerinnen lobten insbesondere den kontinuierlichen Austausch mit dem Mentor bzw. der Mentorin, das auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Qualifizierungsprogramm, die verschiedenen thematischen Netzwerktreffen und die sogenannten „Lunchtalks“, bei dem beim Mittagessen die Gelegenheit bestehe, auch Kollegen aus früheren Runden des Programms zu treffen.

Auch die große Professionalität und der hohe Qualitätsstandard bei der Durchführung des Programms würden hervorgehoben. Im vorletzten Jahr sei eine Verbleibanalyse der Mentoring-Jahrgänge 2010 bis 2014 durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung durchgeführt worden. Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung:

- 35 von 64 (55 %) angeschriebenen Teilnehmerinnen aus diesen Jahrgängen hätten geantwortet.
- 21 ehemalige Mentees hätten sich nach ihrer Teilnahme an dem Programm aktiv um eine Führungsposition beworben.
- 60% hätten angegeben, dass bei ihnen berufliche Veränderungen nach der Teilnahme an dem Mentoring-Programm zu verzeichnen seien. Diese beruflichen Veränderungen hätten häufig im Zusammenhang mit der Übernahme von Führungspositionen gestanden.

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

- Fast alle Befragten hätten angegeben, dass sie wieder an dem Programm teilnehmen würden.
- Die meisten Nachwuchskräfte hätten in der Befragung die Auffassung vertreten, dass die Persönlichkeitsentwicklung und der Austausch mit einer erfahrenen Führungskraft für sie wichtig gewesen seien.

Das Mentoring-Programm gelte auch außerhalb von Rheinland-Pfalz als Best-Practice-Modell. Die Projektleiterin aus dem Ministerium habe das Konzept in mehreren Bundesländern und bei Bundesbehörden vorgestellt und über die guten Erfahrungen berichtet. Positiv erscheine es, wenn dieses Programm in anderen Bundesländern und Bundesbehörden adaptiert werde.

Frau Abg. Binz bewertet die Verbleibanalyse positiv, um die Wirksamkeit zu überprüfen.

Bezüglich der erwähnten 21 ehemaligen Teilnehmerinnen, die sich aktiv um eine Führungsposition beworben hätten, stelle sich die Frage, wie viele dabei erfolgreich gewesen seien.

Frau Abg. Demuth möchte wissen, wieso sich nur etwa die Hälfte an der Beantwortung der Fragen beteiligt hätten, also von 118 ungefähr 60. Mit Blick auf die Angaben, wie viele sich um eine Führungsposition bemüht oder die Arbeit gewechselt hätten, werde die genannte Zahl als gering angesehen. Gebeten werden, dazu weitere Angaben zu machen.

Frau Abg. Wieland bezieht sich auf ähnliche Programme aus der Wirtschaft, wo andere Zahlen genannt würden. Beispielsweise werde sich dort bemüht, einen Großteil der weiblichen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung und entsprechendem Prüfungsergebnis ein Förderprogramm absolvieren zu lassen. Mit Blick auf die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Landesverwaltung stelle sich die Frage, warum nur eine verhältnismäßig kleine Zahl an Frauen gefördert werde.

Frau Staatsministerin Spiegel geht auf die 21 Mentees, die sich aktiv um eine Führungsposition bemüht hätten, ein, von denen 15 eine solche erhalten hätten.

Genannt worden sei die Gesamtzahl der Teilnehmerinnen seit Beginn des Projektes. Für die Befragung seien 64 Frauen angeschrieben worden, von denen 35 geantwortet hätten, was im Vergleich zu ähnlichen Befragungen als guter Wert angesehen werde. Von den 35, die geantwortet hätten, gebe es bei 21 Bemühungen um eine Führungsposition, wovon 15 erfolgreich gewesen seien.

Frau Flur-Beck (Referentin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz) ergänzt, die Befragung habe sich auf die ersten vier Jahrgänge bezogen. Da zum Zeitpunkt der Befragung der letzte Jahrgang das Programm gerade erst durchlaufen habe, könne man nicht erwarten, dass diese sofort eine Führungsposition erhielten.

Mit Blick die Frage nach der Anzahl der Teilnehmerinnen sei auf die beschränkte Kapazität zu verweisen. Im Rahmen des Programms erfolge die Vorbereitung der Teilnehmerinnen in Workshops auf Führungsaufgaben. Eine höhere Teilnehmerzahl als 15 bis 20 sei nicht möglich. Für dieses Programm stehe nur ein begrenztes Budget zur Verfügung.

Frau Abg. Demuth sieht es als erschreckend wenig an, dass nur die Möglichkeit der Förderung von 17 Frauen im Jahr bestehe. Interesse bestehe zu erfahren, wie die Auswahl der Teilnehmerinnen erfolge, wie viele Bewerberinnen es pro Jahr gebe und ob die Landesregierung eine Aufstockung des Budgets vorsehe.

Frau Staatsministerin Spiegel begrüßt die Möglichkeit, eine solche Förderung vornehmen zu können. Sowohl im letzten als auch in diesem Jahr habe man alle Bewerbungen berücksichtigen können. Die Ressorts wählten in eigener Zuständigkeit die Teilnehmerinnen aus.

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

Dieses Programm stelle nicht die einzige Maßnahme dar; vielmehr erscheine ein Maßnahmenbündel sinnvoll und hilfreich. Mit diesem Programm bestehe ein Jahr lang die Möglichkeit, sich intensiv mit dieser Thematik zu beschäftigen, die Unterstützung einer erfahrenen Führungskraft zu erhalten, Netzwerke zu knüpfen und sich zu qualifizieren.

Auf Bitten von Frau Abg. Bublies-Leifert sagt Frau Staatsministerin Spiegel zu, dem Ausschuss die Höhe des Budgets für das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ mitzuteilen.

Der Antrag – Vorlage 17/1235 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 3 der Tagesordnung:

Dialog Entgeltgleichheit

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT
Fraktion der CDU
– Vorlage 17/1240 –

Frau Staatsministerin Spiegel legt dar, innerhalb des Projekts „Dialog Entgeltgleichheit“ sei zum 1. Januar 2015 die „Kompetenzstelle für freiwillige Lohntests“ eingerichtet worden. Übergeordnetes Ziel sei es, kleine und mittlere Unternehmen in Rheinland-Pfalz über diskriminierungsfreie Vergütung zu informieren und ihnen Optionen zur Umsetzung von Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit zu eröffnen. Dabei setze das Projekt neben der breiten Vernetzung der Beteiligten auf die Durchführung überbetrieblicher Informationsveranstaltungen und einzelbetrieblicher Unterstützungsmaßnahmen.

Mit zahlreichen relevanten und zielgruppennahen Akteurinnen und Akteuren seien Kontakte aufgenommen und gemeinsame Kooperationen vereinbart worden. Eine Vielzahl von betrieblichen und überbetrieblichen Angeboten wie zum Beispiel Impulsverträge, Workshops, Fachveranstaltungen oder Netzwerktreffen hätten bedarfsgerecht durchgeführt werden können.

Seit Anfang 2015 seien landesweit rund 60 Unternehmen angesprochen und über die Angebote und Ziele der Kompetenzstelle informiert worden. 23 kleinere und mittlere Unternehmen hätten bisher aktiv am Projekt teilgenommen. Mit einem Unternehmen sei intensiv an der Neustrukturierung der betrieblichen Entgeltpraxis gearbeitet worden. Hier seien insbesondere Stellenprofile als diskriminierungsfreie Bewertungsgrundlagen eingeführt worden, wodurch sich konkret die Vergütung einer weiblichen Angestellten verbessert habe.

Vor dem Hintergrund des von der Bundesregierung eingebrachten und inzwischen vom Bundestag beratenen und beschlossenen Entgelttransparenzgesetzes seien für das laufende Jahr bereits neue themenbezogene Angebote für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber konzipiert worden. Das Projekt werde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert. Im dazugehörigen operationellen Programm für Rheinland-Pfalz seien sogenannte gemeinsame und programmspezifische Outputindikatoren definiert. Die Zielerreichung dieser werde kontinuierlich überwacht und evaluiert. Der Projektträger sei in diesem Kontext aufgefordert, die Projektergebnisse zeitnah im ESF-System zu dokumentieren.

Frau Abg. Wieland möchte wissen, über welches Budget das Programm verfüge, welche Erfolgsfaktoren zu berücksichtigen seien und wie sich der Erfolg darstelle.

Frau Staatsministerin Spiegel erläutert, im Jahr 2015 habe das Budget 184.939,92 Euro, im Jahr 2016 184.413,45 Euro und im Jahr 2017 181.804,83 Euro betragen.

Diese Beträge setzten sich aus Anteilen des Ministeriums, Mitteln des ESF sowie aus Beteiligungen des Arbeits- und des Wissenschaftsministerium zusammen.

Wesentliche Umsetzungsziele seien zu berücksichtigen, und zwar die Steigerung des Situationswissens in Unternehmen über konkrete betriebliche Herausforderungen und mögliche Veränderungen im Unternehmen zu deren Bewältigung. Darüber hinaus gelte es, die Steigerung des Umsetzungswissens in Unternehmen zu berücksichtigen.

Frau Abg. Rauschkolb sieht es mit Blick auf die auf Bundesebene zu spürenden Bedenken gegen das Entgeltgleichheitsgesetz als Erfolg an, dass sich eine Vielzahl von kleinen und mittleren Unternehmen daran beteiligten, zumal diese nicht wie Großunternehmen über eine große Personalabteilung verfügten.

Das Entgeltgleichheitsgesetz greife erst bei Unternehmen ab 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nach Vorliegen der Projektergebnisse und eines Berichts könne man sich erneut damit auseinandersetzen.

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

Frau Staatsministerin Spiegel weist darauf hin, es erscheine sinnvoll, erneut darüber zu sprechen, wenn weitere Auswertungen über das seit 2015 laufende Projekt vorlägen.

Der Antrag – Vorlage 17/1240 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 4 der Tagesordnung:

Medizinische Akutversorgung für Frauen nach einer Vergewaltigung

Antrag nach § 76 Abs. 2 Vorl. GOLT

Fraktion der SPD

– Vorlage 17/1244 –

Frau Abg. Rauschkolb sieht es als wichtig an, dass im Fall einer Vergewaltigung im Flächenland Rheinland-Pfalz keine weiten Wege zur Versorgung und Spurensicherung zurückzulegen seien, was als Hemmschwelle empfunden werde.

Frau Staatsministerin Spiegel sagt, das Konzept zum Modellprojekt „Medizinische Akutversorgung für Frauen nach einer Vergewaltigung“ mit Start im April 2017 stütze sich auf die Vorarbeiten einer interdisziplinären RIGG-Fachgruppe 2012 und 2013 sowie auf ein Konzept des Frankfurter Frauennotrufes, dessen Internetangebot und Dokumentationsbogen beim Aufbau des rheinland-pfälzischen Angebots genutzt werden sollten. Das Modellprojekt werde von den Frauennotrufen in Mainz und Worms durchgeführt. Diesen sei es gelungen, für das Angebot der medizinischen Akutversorgung und einer bei Bedarf vertraulichen Spurensicherung ohne vorausgegangene polizeiliche Anzeige die Frauenklinik der Universitätsmedizin Mainz sowie die Gynäkologie des Klinikums Worms zu gewinnen.

Im Rahmen des Modellprojekts wolle man standardisierte Versorgungsstrukturen etablieren sowie Ärztinnen und Ärzte Sicherheit im Umgang mit vergewaltigten Frauen vermitteln. Außerdem solle den betroffenen Frauen der Zugang zu psychosozialer Beratung durch Frauennotrufe und eine Nachsorge durch niedergelassene Gynäkologinnen und Gynäkologen erleichtert werden.

Die Frauennotrufe würden ab April ein Internetangebot aufbauen, einen Flyer für die Bekanntmachung des Angebots erstellen, die Schulung des Klinikpersonals durchführen sowie die Zusammenarbeit mit den niedergelassenen Gynäkologinnen und Gynäkologen in der Nachsorge aufbauen.

Gerechnet werde, dass ab Herbst dieses Jahres das Angebot in den Kliniken zur Verfügung stehe und die Öffentlichkeitsarbeit beginne. Die Ärztinnen und Ärzte würden nach einem festen Standard die betroffenen Frauen medizinisch versorgen, körperlich untersuchen, Maßnahmen zu ihrem gesundheitlichen Schutz einleiten und über die möglichen Folgen einer Vergewaltigung informieren.

Im Fall eines Wunsches nach vertraulicher Spurensicherung solle diese in der Klinik vorgenommen werden. Die Aufbewahrung der Befunde erfolge weiterhin im rechtsmedizinischen Institut der Universität Mainz. Der Fokus der medizinischen Akutversorgung liege auf einer Wiederherstellung von Gesundheit und Wohlergehen der betroffenen Frau und erfolge deshalb an allen Kliniken mit einer 24-Stunden-Notaufnahme. Betroffene wolle man mit diesem ganzheitlichen Angebot besser ansprechen und erreichen. Damit unterscheide sich der Ansatz der medizinischen Akutversorgung entscheidend von dem isolierten Angebot einer vertraulichen Spurensicherung, wie er seit 2007 von der forensischen Ambulanz des Rechtsmedizinischen Instituts der Universität Mainz und seit kurzem auch an Kliniken in Trier und Wittlich bzw. in anderen Bundesländern überwiegend an Kliniken angeboten werde; denn nach einer Vergewaltigung hätten die betroffenen Frauen primär das Bedürfnis nach medizinischer Versorgung, vorbeugenden Maßnahmen gegen übertragbare Krankheiten und nach möglichst schneller Genesung.

Eine vertrauliche Spurensicherung sei dabei oftmals für die Betroffenen zunächst nachrangig und weniger das Hauptmotiv, sich Hilfe zu holen. Nichtsdestotrotz werde die vertrauliche Spurensicherung für eine unabdingbare Voraussetzung angesehen, um in später möglichen Gerichtsprozessen Beweise einbringen zu können.

Bei Erfolg des Modellprojekts und bei Interesse der Frauennotrufe werde ab 2018 die Umsetzung des Modellprojektansatzes der medizinischen Akutversorgung an zwei weiteren Standorten geprüft.

Frau Abg. Lerch möchte wissen, wie man dieses Angebot noch besser bekannt und die Verfahren vereinfachen könne, um in einer Notsituation zu wissen, an wen man sich wenden könne.

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

Frau Abg. Bublies-Leifert bezieht sich auf die leicht gestiegene Zahl an Vergewaltigungen und fragt, ob die Landesregierung beabsichtige, Präventionsmaßnahmen auszubauen und mehr Fördergelder für eine anschließende Traumabewältigung zur Verfügung zu stellen.

Frau Staatsministerin Spiegel bestätigt, in einer solchen Notsituation seien Frauen nicht in der Lage, strukturiert zu denken, sondern es erscheine hilfreich, Kenntnis über Anlaufstellen zur Verfügung zu haben. Unterstützend wirke eine gute Vernetzung der beteiligten Stellen, der Ärztinnen und Ärzte in den Kliniken und der Gynäkologinnen und Gynäkologen vor Ort.

Beim Themenbereich von Gewalt in engen sozialen Beziehungen sei die wichtige Vernetzung mit der Polizei, den Beratungsstellen und anderen zu erwähnen. Ab Herbst werde die Öffentlichkeit über das Projekt informiert; denn Frauen benötigten Kenntnis über Anlaufstellen und Hilfsangebote. Im Mittelpunkt stehe bei vielen Frauen der nachvollziehbare Wunsch, möglichst schnell eine medizinische Versorgung zu erhalten. Daher erscheine die Möglichkeit der vertraulichen Spurensicherung wichtig, bevor sie sich mit der Frage der Anzeigeerstattung befassen. Mittel zur Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit seien vorgesehen.

Sensibilisiert werden müsse für diesen Themenbereich. Verwiesen werde auf bestehende Präventionsmaßnahmen. Angaben über eine Landesunterstützung von speziellen Trauma-Therapieplätzen könnten derzeit nicht gemacht werden. Aus Gesprächen mit der Landespsychotherapeutenkammer gehe hervor, dass man bei Psychotherapien mit Wartezeiten rechnen müsse. Eine Psychotherapie stelle eine Möglichkeit der Aufarbeitung dar.

Bezüglich der Präventionsmaßnahmen könne beispielsweise auf Ansprechpersonen bei Großveranstaltungen verwiesen werden.

Frau Dr. Heine-Wiedenmann (Referatsleiterin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz) ergänzt, es gebe eine Vielzahl an Präventionsmaßnahmen, zum Beispiel Fortbildungen für Ärztinnen und Ärzte seit 2008, um Wege aufzuzeigen, wie man Gewalt, vor allem Sexualität Gewalt erkenne, wie Betroffene weitervermittelt werden könnten und anderes. Es bestehe eine enge Vernetzung zwischen den zwölf Frauennotrufen in Rheinland-Pfalz, die über Therapeuten, psychosoziale Zentren für Traumata und andere Stellen informierten und an diese vermittelten. In Kaiserslautern habe ein weiteres seine Arbeit aufgenommen.

Mit diesem Projekt wolle man die Frauen erreichen, die vergewaltigt worden seien, dies aber bisher nicht angezeigt hätten. Aufgrund von Studien werde davon ausgegangen, dass nur 5 % bis 10 % der Fälle zur Anzeige kämen.

Über eine breite Öffentlichkeitskampagne werde man unter Zuhilfenahme der Erkenntnisse aus Frankfurt versuchen, über die Möglichkeiten zu informieren. Ferner erfolge die Einbeziehung und Schuldung der beteiligten Ärztinnen und Ärzte.

Frau Abg. Demuth bekundet Interesse, wieso mit den Frauennotrufen in Mainz und Worms zusammengearbeitet werde. Beispielsweise habe sich der Frauennotruf in Koblenz auf die Bereiche Prävention und Gewalt gegen Frauen und Mädchen spezialisiert.

Die Frauennotrufe verfügten nur über Sprechzeiten tagsüber und unter der Woche. Eine Zusammenarbeit mit dem bundesweiten Hilfetelefon, für das überall mit Plakaten geworben werde, das man bei Internetrecherche als erstes Ergebnis angezeigt bekomme und bei dem die Möglichkeit der Kontaktaufnahme rund um die Uhr bestehe, werde als sinnvoll angesehen.

Frau Abg. Lerch bemerkt, beim Besuch des Traumazentrums in Mainz sei darüber informiert worden, dass die Zentren in Mainz und Kaiserslautern jeweils den Arbeitsschwerpunkt bei Flüchtlingen hätten. Gebeten werde, dazu weiteres zu sagen.

Frau Abg. Bublies-Leifert interessiert sich für spezielle Programme für weibliche Flüchtlinge, die in Aufnahmeeinrichtungen vergewaltigt worden seien.

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

Zu fragen sei, ob speziell auf die jungen Männer, die in den Aufnahmeeinrichtungen als Täter in Frage kämen, eingewirkt werde, da eine andere kulturelle Prägung bestehe.

Frau Abg. Kazungu-Haß geht auf die Aussage ein, dass die Zahl der Sexualstraftaten zugenommen habe. Es lägen nur Zahlen aus Nordrhein-Westfalen vor, wozu Kenntnisse über das dazugehörige Geschehen vorlägen. Im Mai 2016 seien die bundesweiten Zahlen für 2015 bekannt gegeben worden, woraus ein Minus von 4,4 % hervor gebe. Neuere Zahlen lägen noch nicht vor.

Frau Abg. Bublies-Leifert stellt klar, sie habe sich auf eine Tischvorlage zur Pressekonferenz bei der Polizeilichen Kriminalstatistik 2016 am 13. März 2017 bezogen, woraus ersichtlich sei, dass es bei den Zuwanderern im Bereich Sexualdelikte eine etwa sechsfach höhere Zahl im Vergleich zur der ursprünglichen Bevölkerung in Deutschland gebe.

Frau Vors. Abg. Sahler-Fesel bemerkt, schwierig gestalte sich das Arbeiten mit einer Tischvorlage, die nicht allen zur Verfügung stehe. Es bestehe der Eindruck, dass die Tischvorlage auf einen anderen Zusammenhang und nicht auf die absoluten Zahlen Bezug nehme.

Frau Staatsministerin Spiegel geht auf das angesprochene bundesweite Hilfetelefon ein, mit dem zusammenarbeitet werde; denn diese Telefonnummer sei gut in die Öffentlichkeit transportiert worden. Frauen aus Rheinland-Pfalz, die sich beim Hilfetelefon meldeten, erhielten Informationen über die Kliniken, die sich an dem Projekt beteiligten.

Bei den Frauennotrufen in Rheinland-Pfalz stünden Experten für Fragen der sexualisierten Gewalt zur Verfügung. Die Einrichtungen in Mainz und Worms seien aufgrund der dort seit Jahren bestehenden Befassung mit dieser Thematik gewählt worden. Auch die Vorarbeiten bei der Fachkonferenz RIGG hätten zur Standortentscheidung beigetragen.

Bezüglich der Öffentlichkeitsarbeit sei zu erwähnen, das Budget enthalte auch Mittel für Werbung über Werbeflächen und im Kino.

Im Land gebe es seit 2015 fünf psychosoziale Zentren, die als Anlaufstellen für traumatisierte Flüchtlinge eingerichtet worden seien. Diese ergänzten das bestehende Beratungsangebot der Diakonie, Caritas und des paritätischen Wohlfahrtsverbandes, die als Anlaufstellen etabliert seien. Als Beispiel könne die kürzlich besuchte Schwangeren- und Schwangerenkonfliktberatungsstelle in Speyer genannt werden, die auch über eine Lebens-, Familien- und Schuldnerberatungsstelle verfüge. Auch an diese Stelle könnten sich Frauen in Notsituationen wenden, was auch in Einzelfällen auf vergewaltigte Frauen zutrefte.

Die psychosozialen Zentren gehörten nicht unmittelbar zum Themenkomplex Hilfen nach einer Vergewaltigung. Dort stünden traumatisierte Flüchtlinge im Mittelpunkt. Mit den im Doppelhaushalt verabschiedeten Mitteln solle ein weiteres psychosoziales Zentrum in der Westpfalz, Kaiserslautern, aufgebaut werden.

Das in den Erstaufnahmeeinrichtungen vorhandene Gewaltschutzkonzept sehe vor, dass bei Gewaltvorkommnissen eine Informations- und Hilfekette zur Verfügung stehe. Das Konzept beinhalte eine spezielle Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Erstaufnahmeeinrichtungen. Dazu gehörten beispielsweise auch der Wachdienst und die Ehrenamtlichen. In enger Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen, den Frauenhäusern, der Polizei und anderen komme das Gewaltschutzkonzept zum Tragen.

Sexualisierte Gewalt und Vergewaltigungen gehörten zu den schweren Straftaten und müssten mit aller Härte des Gesetzes bestraft werden, was für alle Täter unabhängig ihrer Herkunft, ihres Alters oder anderer Merkmale gelte.

Der Antrag – Vorlage 17/1244 – hat seine Erledigung gefunden.

9. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
– Öffentliche Sitzung –

Punkt 6 der Tagesordnung:

Verschiedenes
– Ausschussfahrten –

Der Ausschuss beschließt, im Frühjahr 2018 eine Ausschussfahrt nach Griechenland oder Spanien durchzuführen und sich über die Situation von Frauen in unterschiedlichen Lebenssituation, unter anderem zu den Stichworten Wirtschaftskrise, Jugendarbeitslosigkeit, Gesundheitsversorgung, Schwangerschaft, Frauenförderung, Führungspositionen, Existenz- und Rentensicherung, zu informieren.

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

gez. Belz
Protokollführerin

Anlage

In der Anwesenheitsliste eingetragene Abgeordnete:

Kazungu-Haß, Giorgina	SPD
Rahm, Andreas	SPD
Rauschkolb, Jaqueline	SPD
Sahler-Fesel, Ingeborg	SPD
Teuber, Sven	SPD
Demuth, Ellen	CDU
Henter, Bernhard	CDU
Wieland, Gabriele	CDU
Bublies-Leifert, Gabriele	AfD
Lerch, Helga	FDP
Binz, Katharina	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Für die Landesregierung:

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

Landtagsverwaltung:

Cramer, Thorsten	Regierungsamtmann
Belz, Angela	Mitarbeiterin der Landtagsverwaltung (Protokollführerin)