

LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

16. Wahlperiode

Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung

19. Sitzung am 06.02.2014
– Öffentliche Sitzung –

– Elektronische Fassung –

Protokoll

Beginn der Sitzung: 10:01 Uhr

Ende der Sitzung: 11:45 Uhr

Tagesordnung:

- | Tagesordnung: | Ergebnis: |
|---|--------------------------|
| 1. Besetzung von Gremien (Frauenanteil)
Antrag der Fraktion der CDU nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3503 – | Erledigt
(S. 2 – 3) |
| 2. Vollzeitbeschäftigung versus Familienvater
Antrag der Fraktion der SPD nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3531 – | Erledigt
(S. 4 – 7) |
| 3. Familienbewusste Personalpolitik bei der Polizei
Antrag der Fraktion der SPD nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3532 – | Erledigt
(S. 8 – 11) |
| 4. 5 Jahre Mentoring-Programm „Frauen an die Spitze“
Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nach
§ 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3533 – | Erledigt
(S. 12 – 14) |
| 5. Gender Budgeting in den Kommunen
Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nach
§ 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3534 – | Erledigt
(S. 15 – 17) |
| 6. Verschiedenes | (S. 18) |

Frau Vors. Abg. Leppla eröffnet die Sitzung und begrüßt die Anwesenden.

Punkt 1 der Tagesordnung:

Besetzung von Gremien (Frauenanteil)
Antrag der Fraktion der CDU nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3503 –

Frau Abg. Kohnle-Gros verweist auf den Beteiligungsbericht 2011, mit dem Vergleichszahlen zur Verfügung stünden.

Herr Wieland (Referent im Ministerium der Finanzen) berichtet, ausweislich des Beteiligungsberichts 2013 betrage die Frauenquote bei den vom Land zu besetzenden Mandaten 25 %, was als nicht zufriedenstellend angesehen werde. Die Landesregierung habe einige zusätzliche Maßnahmen ergriffen, um diesen Anteil zu erhöhen. Am 3. Dezember 2013 sei die Einführung des PCGK (Public Corporate Governance Kodex) in den mehrheitlich vom Land beteiligten Gesellschaften durch das Kabinett beschlossen worden. Dieser Public Corporate Governance Kodex sehe vor, dass jährlich ein Public Corporate Governance Kodex-Bericht von Geschäftsleitungen und den Überwachungsgremien erstellt werden müsse, in dem Aussagen zu den Quoten bei den Führungspositionen in den Gesellschaften und in den Überwachungsorganen zu treffen seien. Seitens des Landes werde in den Einrichtungen darauf hingewirkt, dass bei Neubesetzungen der Geschäftsleitung oder bei Neuberufungen von Mandatsträgern in den Gesellschaften und Einrichtungen mit Landesbeteiligung verstärkt Frauen zu berücksichtigen seien.

Darüber hinaus habe der Landtag am 6. Juni 2013 beschlossen, eine Selbstverpflichtung der Landesregierung, die einen Frauenanteil von 40 % vorsehe, zu übernehmen. Das Finanzministerium überarbeite derzeit die Beteiligungshinweise oder die Vorschriften, die sich an die Vertreter des Landes in den Überwachungsgremien der Gesellschaften mit Landesbeteiligung richteten. Dieser Landtagsbeschluss werde 1 : 1 umgesetzt und bei Neuberufungen in den Überwachungsgremien berücksichtigt. Auch mit dieser Maßnahme erhöhe man die Frauenquote in den jeweiligen Einrichtungen.

Frau Abg. Kohnle-Gros erinnert an den Bericht von 2011, in dem der Frauenanteil bei 22,1 % gelegen habe, der auf 25,46 % gestiegen sei. Mit Blick auf die zu berücksichtigende Veränderung bei der Mandatszahl werde um eine Analyse gebeten.

In bestimmten Aufsichtsgremien seien mehr als die Hälfte der Sitze mit Frauen besetzt. Dabei handele es sich in erster Linie um Bereiche wie Gesundheit, Kureinrichtungen und kulturelle Aufsichtsgremien. In den anderen Bereichen gebe es nach wie vor Defizite. Es stelle sich die Frage, ob dies von anderen auch so gesehen werde und wo strukturelle Schwierigkeiten bestünden, eine Änderung voranzubringen.

Herr Wieland bestätigt, dass es eine klare Tendenz gebe, die teilweise damit zusammenhänge, dass insbesondere im Finanzministerium überwiegend Männer arbeiteten. Dem Beteiligungsbericht könne entnommen werden, dass das Finanzministerium in fast jeder Einrichtung vertreten sei. Ferner müsse man die Bewerbungssituation und die bisherige Einstellungspraxis berücksichtigen. Für den Bereich der Finanzen hätten sich überwiegend Männer beworben und seien entsprechend eingestellt worden. Dadurch stelle man in bestimmten Einrichtungen auch einen höheren Männeranteil fest. Änderungen erreiche man nur, wenn sich auch die Bewerbungs- und Einstellungssituation ändere.

Diese Situation treffe nicht nur bei den Mandatsträgerinnen und -trägern des Landes zu, sondern auch bei den Führungspositionen in den Einrichtungen, sodass bei Ausschreibungen darauf geachtet werden müsse, bei gleicher Qualifikation Frauen zu berücksichtigen.

Frau Abg. Elsner möchte wissen, ob eine stärkere gesetzliche Regelung unterstützend wirken könne. Bezüglich der angesprochenen Berichte bestehe Interesse zu erfahren, in welchem Zeitraum diese zu erwarten seien.

Herr Wieland verweist darauf, dass auf Bundesebene eine gesetzliche Regelung vorgesehen sei. Der Bundesjustizminister habe angekündigt, bei börsendotierten Einrichtungen eine Quote von 30 % einführen zu wollen. Auf Landesebene bestehe die Selbstverpflichtung in Höhe von 40 %.

Die Berichte würden jährlich von den Gesellschaften und den Überwachungsorganen erstellt und im Internet oder im Bundesanzeiger veröffentlicht. Damit sei über den Beteiligungsbericht hinaus für jeden erkennbar, wie sich die Situation in den jeweiligen Einrichtungen darstelle. Gleichzeitig bestehe die Möglichkeit, gezielt nach Gründen für eine mögliche Überrepräsentanz von Männern in diesen Einrichtungen zu suchen.

Frau Staatsministerin Alt erinnert an die laufenden Vorbereitungen, das Landesgleichstellungsgesetz zu novellieren. Erarbeitet werden müsse, welche Vorgaben man einfließen lassen wolle, dass beispielsweise eine Stelle nicht besetzt werde, wenn keine geeignete Frau zur Verfügung stehe. Über unterschiedliche Ansätze müsse man sprechen, um die Situation zu verbessern. Trotz der vielen gefassten Beschlüsse komme die Umsetzung in der Praxis in der gewünschten Form nur schleppend voran, sodass darauf gebaut werde, bei der Novellierung des Gesetzes einiges berücksichtigen zu können.

Frau Abg. Spiegel möchte wissen, wie sich die Selbstverpflichtung der Landesregierung gestalte, ob ein Reißverschlussverfahren an der einen oder anderen Stelle bestehe oder ob es spezielle Frauenförderprogramme zur Unterstützung der Selbstverpflichtung gebe.

Herr Wieland bestätigt, das Reißverschlussverfahren sei durch einen Ministerratsbeschluss vom 21. April 2009 in Kraft getreten. Mit Blick auf die Selbstverpflichtung sei beabsichtigt, nach Möglichkeit jede frei werdende Stelle bei gleicher Qualifikation durch eine Frau zu besetzen. Wenn keine geeignete Frau zur Verfügung stehe, müsse überlegt werden, die Stelle unbesetzt zu lassen, um abzuwarten, ob zu einem späteren Zeitpunkt eine geeignete Frau gefunden werden könne.

Frau Abg. Demuth richtet den Blick auf die Tatsache, dass einige Bereiche besonders betroffen seien. Erwartet werde, dass in den dazugehörigen Bildungsgängen eine vergleichbare Frauenquote bestehe, sodass eine ausreichende Anzahl an qualifizierten weiblichen Nachwuchskräften für die Besetzung der Stellen fehle. Nicht hilfreich erscheine es, die Stellen unbesetzt zu lassen, da die anfallende Arbeit erledigt werden müsse.

Frau Vors. Abg. Leppla ergänzt, wenn der Referentenentwurf vorliege, bestehe ausreichend Zeit, darüber zu diskutieren.

Der Antrag – Vorlage 16/3503 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 2 der Tagesordnung:

Vollzeitbeschäftigung versus Familienvater
Antrag der Fraktion der SPD nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3531 –

Frau Abg. Elsner sieht es als erfreulich an, dass sich mehr Männer an der Kindererziehung und der Hausarbeit beteiligten. Jedoch dürfe das nicht zu den gleichen Ungerechtigkeiten führen, wie sie seit Langem bei Frauen bestünden. Wenn es positive Veränderungen für Männer gebe, dann könne sich das auch positiv für die Frauen auswirken.

Frau Staatsministerin Alt führt aus, die Ergebnisse der Forsa-Studie machten deutlich, dass Väter der Rolle als Erzieher ihrer Kinder einen hohen Stellenwert einräumten und die Kinder sich das wünschten. Die gegenwärtigen beruflichen und gesellschaftlichen Erwartungen führten dazu, dass nach wie vor den Frauen die Hauptrolle bei der Erziehungsarbeit zukomme.

Die Einschätzung der Väter decke sich weitgehend mit den Ergebnissen der World-Vision-Studie „Kinder in Deutschland 2007“, nach der 67 % der Kinder sagten, dass ihre Mütter genügend Zeit für sie hätten, aber nur 34 % meinten, auch der Vater habe genügend Zeit für sie.

Die Unterstützung einer aktiven Vaterschaft und damit auch veränderten Rollenzuschreibungen in Familie und Beruf seien wichtige Anliegen der Landesregierung.

Nach der Forsa-Studie gingen 41 % der Befragten davon aus, dass sich die Inanspruchnahme von Elternzeit negativ auf die Karrierechancen auswirke. Dieses Ergebnis belege, dass es auf Unternehmensseite bislang nicht ausreichend gelungen sei, eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, die nicht zu einem Karriereknick für Väter oder Mütter führe. An einer Veränderung werde zum Beispiel dadurch gearbeitet, dass regionale Veranstaltungen mit Unternehmen umgesetzt sowie der Landeswettbewerb „Firma und Familie“ durchgeführt würden. Weiterhin mache man gezielte Projekte wie „MoVe“, dass die Entwicklung von Konzepten und Lösungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in kleinen und mittleren Unternehmen zum Ziel habe. Das Ergebnis des Projektes werde der Öffentlichkeit in einer Abschlussveranstaltung vorgestellt, die am 17. Juli in Simmern stattfinde.

Gute Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien Voraussetzungen dafür, traditionelle Rollenbilder von Frauen und Männern zugunsten von mehr Partnerschaft in Beruf und Familie aufzulösen. Noch immer beeinflussten Rollenbilder die Wahl des Berufes und nicht unerheblich die Wahl von Lebensentwürfen.

Die meisten Unternehmen gingen davon aus, dass Frauen in erster Linie für Familienaufgaben zuständig seien. Das erschwere eine partnerschaftliche Verteilung der Erziehungsverantwortung. Daher gehöre es zu den Zielen, mit einer Frauen- und Geschlechterpolitik die Rollenstereotypen aufzubrechen und somit alle Lebensentwürfe gleichermaßen wertzuschätzen. Beim Zuschnitt der Maßnahmen müsse man Männer und Frauen gleichermaßen in den Blick nehmen und diese für beide anbieten. Dazu gehöre neben gleicher Bezahlung auch die Möglichkeit einer früheren Rückkehr in den Beruf durch Teilzeit oder teilzeitnahe Vollzeitbeschäftigung sowie durch Kontakthalten während der Elternzeit, um zu gewährleisten, dass Frauen und Männer informiert blieben und der Wiedereinstieg in den Beruf schnell und problemlos erfolgen könne.

Um für eine familienbewusste Personalpolitik zu sensibilisieren, habe man verschiedene Beispiele guter Praxis für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, die Vernetzung mit familienunterstützenden Dienstleistern und das Zusammenwirken von Kommunen und Unternehmen erarbeitet bzw. in den genannten Veranstaltungen gemeinsam mit den Unternehmen und den Netzwerken der Familienförderung vorgestellt.

Deutlich gemacht werden solle, dass eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Führungskräften beginne. Sie verfügten über eine Vorbildfunktion bei der Aufgabe, eine familienbewusste Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Unmittelbar Vorgesetzte seien Mittler zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und Anforderungen sowie familiären Aufgaben ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter. Der Umgangsstil von Führungskräften mit familiären Verpflichtungen und Belastungen ihrer Beschäftigten sei entscheidend dafür, ob in dem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelinge. Im Frühjahr dieses Jahres bereite man aus den Ergebnissen des Unternehmenswettbewerbs „Firma und Familie“ Praxisbeispiele auf, die gerade in kleinen und mittleren Unternehmen eine gute Hilfe dabei sein könnten, wie man ohne großen Aufwand das eigene Unternehmen familienbewusst gestalten könne.

Des Weiteren finde am 9. Oktober 2014 ein Familienkongress statt, der das Ziel verfolge, die familienpolitischen Schwerpunkte des Ministeriums zu präsentieren und gleichzeitig mit der Fachöffentlichkeit eine nachhaltige Familienpolitik zu erörtern, die sich an der Vielfalt der Familienformen orientiere. Dabei sollten innovative Praxisbeispiele zu den Schwerpunkten der Familienpolitik in Rheinland-Pfalz in die Fläche getragen werden.

Auch die Landesregierung habe sich als familienfreundlicher Arbeitgeber aufgestellt. Es bestehe eine Selbstverpflichtung, die ressortspezifische Ziele und Maßnahmenpläne vorsehe. Für die Umsetzung dieser Ziele und Maßnahmen hätten die Ressorts bis Juni 2015 Zeit. Dann werde ein Abschlussbericht erstellt. Ebenso stehe eine Evaluierung dieser Maßnahme an. Die Selbstverpflichtung enthalte eine Empfehlung für die nachgeordneten Behörden des Landes, ihre familienfreundliche Personalpolitik weiterzuentwickeln.

Schon 2009 habe die Landesregierung eine Studie in Auftrag gegeben, mit der erforscht werden solle, welche Rahmenbedingungen Väter in Rheinland-Pfalz benötigten, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf attraktiv zu finden. Die Ergebnisse seien in die bisherige Maßnahme eingeflossen. Als erfreulich werde es angesehen, dass sich gerade jüngere Männer stärker dafür einsetzten, Familie und Beruf vereinbaren zu können.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zähle auch zukünftig zu den zentralen Handlungsfeldern von Unternehmensstrategien, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Vonseiten der Landesregierung unterstütze man diesen Prozess.

Frau Abg. Elsner sieht das Problem, dass bei einer Unterbrechung der Arbeit aus familiären Gründen nachteilige Wirkungen zu befürchten seien, was bei solchen Unterbrechungen durch Frauen als nicht so gravierend empfunden werde. An einer Verbesserung müsse man arbeiten. Schwierig gestalte es sich, auf kleinere und mittlere Unternehmen zielführend einzuwirken. Wenn diese Schwierigkeiten nicht bestünden, könne man davon ausgehen, dass vielmehr Männer die Möglichkeit der Elternzeit nutzen.

Frau Staatsministerin Alt bestätigt, daran gearbeitet werde, dass die Unterbrechung der Arbeit aus familiären Gründen nicht negativ beurteilt werde. Da dies bei Männern negativer als bei Frauen bewertet werde, könne man bei den Männern nur eine geringe Bereitschaft feststellen, dies zu nutzen. Eine Veränderung des Bewusstseins gestalte sich langwierig.

In den kleinen und mittleren Unternehmen gebe es oft gute Möglichkeiten, den jungen Vätern das Nutzen der Elternzeit zu erleichtern. Dabei spielten die regionalen Netzwerke und andere Aktivitäten eine wichtige Rolle, um Erfahrungen auszutauschen und vieles mehr.

Frau Abg. Spiegel möchte mit Blick darauf, dass ein hohes Engagement der Männer bei der Familienarbeit sicher nur mit einem höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung der Männer einhergehen könne, wissen, ob eine Veränderung bei der Anzahl der teilzeitbeschäftigten Männer in Rheinland-Pfalz zu verzeichnen sei.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern komme in diesem Bereich eine Vorbildfunktion zu, in welcher Art und Weise sie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer motivierten, ihre Rollenmodelle zu überdenken. Interesse bestehe zu erfahren, ob es Erkenntnisse über ein entsprechendes Engagement großer Arbeitgeber im Land gebe und welche Aktivitäten vonseiten der Landesregierung unternommen werden könnten, um eine Verbesserung anzustoßen.

Frau Staatsministerin Alt erwidert, 89 % der Männer arbeiteten in Vollzeit, was eine kleine Verbesserung beinhalte. Bei Betrachtung dieses Wertes müsse man die Lebensläufe berücksichtigen, dass

die Menschen Geld verdienen müssten, ein Haus bauten, Kinder wollten usw. Ferner müsse die Frage Berücksichtigung finden, wer von beiden Partnern mehr Geld verdiene, was nach wie vor vielfach auf den Mann zutreffe, sodass Frauen häufig entweder Teilzeit arbeiteten oder zuhause blieben. Ein Veränderungsprozess gestalte sich schwierig und langwierig.

Arbeitgeber arbeiteten in diesem Bereich vielfach vorbildartig, was beispielsweise durch einen im Bereich von kleinen und mittleren Unternehmen vergebenen Preis, durch Netzwerke, das Projekt „MoVe“ und vieles andere Bestätigung finde. Durch die Institution ZeitZeichen erfolge die Beratung dieser Unternehmen. Große Unternehmen verfügten über weitergehende Möglichkeiten, sich diesem Thema zu stellen. Auch im Bereich der Hochschulen bestehe ein großer Entwicklungsbedarf.

Frau Abg. Kohnle-Gros erläutert, es gebe einen Unterschied zwischen Menschen, die Vollzeit arbeiteten und denen, die über sehr viel Arbeit berichteten. Wenn jemand Vollzeit arbeite, dann liege die Arbeitszeit bei knapp acht Stunden und danach stehe noch Zeit zur Verfügung. Jedoch müsse man berücksichtigen, dass sehr viele Menschen mehr als diese Stundenzahl oder auch zu unterschiedlichen Zeiten arbeiteten, sodass die Vollzeit alleine nicht für die bestehende Situation verantwortlich gemacht werden könne.

Wenn zwei Personen Vollzeit arbeiteten, müsse man darüber nachdenken, Dienstleistungen eventuell für den Haushalt einzukaufen. Beispielsweise werde die Hausarbeit und vieles mehr in Frankreich bei erfolgreich arbeitenden Frauen mit Kindern nicht von diesen selbst erledigt. In Deutschland fehle noch ein bisschen das Bewusstsein, dass Doppelverdiener sich Dienstleistungen hinzukaufen könnten, damit man die anstehenden Aufgaben bewältige.

Wenn Arbeitnehmer aufgrund der großen Belastungen mit Hausarbeit, Familie und Beruf kürzere Arbeitszeiten in Betracht zögen, werde davon ausgegangen, dass bei vielen Arbeitgebern die Bereitschaft bestehe, Kompromisse zu machen. Als Beispiel könnten die Hochschulen genannt werden, die zertifiziert und für ihre Familienangebote ausgezeichnet worden seien.

Frau Abg. Spiegel bestätigt, dass eine Vollzeitstelle vielfach mehr als acht Stunden Arbeit mit sich bringe. Wenn zwei Elternteile Vollzeit arbeiteten erscheine es nahezu unmöglich, alle weiteren Notwendigkeiten auch unter Berücksichtigung der manchmal unterschiedlichen Arbeitszeiten zu organisieren.

Bei vielen Familien, bei denen beide Elternteile arbeiteten, könne nicht davon ausgegangen werden, dass diese genug verdienten, um sich Dienstleistungen dazu zu kaufen, sondern diese benötigten das Geld, um den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Gehofft werde, dass auch auf Bundesebene die Thematik eines existenzsichernden Einkommens Berücksichtigung finde. Davon auszugehen sei, dass sich nur ein geringer Teil der Bevölkerung aufgrund des Einkommens in der Lage befinde, zusätzliche Dienstleistungen zu kaufen. Die meisten Familien hätten mit anderen Problemen zu kämpfen.

Frau Abg. Simon nennt ein Beispiel, bei dem ein Ehepaar, beispielsweise eine Verkäuferin und ein Handwerker, versuche, über die Runden zu kommen und es begrüße, dass die Kinderbetreuung kostenfrei zur Verfügung stehe. Jedoch könnten sie sich keine Hilfe im Haushalt leisten.

Wichtig erscheine es, dass auch für Männer die Möglichkeit bestehe, befristet Teilzeit zu arbeiten, ohne dass damit Nachteile im Beruf einhergingen. Die Studie habe gezeigt, dass dieses Ziel noch lange nicht erreicht sei.

Frau Abg. Kohnle-Gros wirft ein, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung weniger Geld zur Verfügung stehe, da eine solche Tätigkeit in der Regel nicht bei vollem Lohnausgleich möglich sei. Davon ausgegangen werde, dass die Menschen, die sich das Zukaufen einer Dienstleistung nicht leisten könnten, über eine geregeltere Arbeitszeit verfügten, als diejenigen, die in einer anderen Gehaltsklasse arbeiteten. Beobachtet werden könne, dass Ehepaare mit geringeren Arbeitszeiten auch das Familienleben dadurch gut organisieren könnten.

Frau Vors. Abg. Leppla macht darauf aufmerksam, dass bei Arbeitnehmern mit Zeitverträgen nicht die Möglichkeit bestehe, eine Teilzeitvereinbarung zu treffen.

Frau Abg. Simon gibt zu bedenken, dass bei einer Reduzierung der Arbeitszeit beispielsweise auf 80 % ausgerechnet werden könne, wie viel Geld weniger zur Verfügung stehe und ob sich der Einsatz einer Haushaltshilfe lohne. Verschiedene Arbeitszeitmodelle müsse man mit in die Überlegungen einbeziehen, um die traditionellen Rollenverteilungen ein Stück weit aufzubrechen und den Familien die Möglichkeit zu geben, mit Unterstützung des Arbeitgebers passende Arbeitszeitmodelle zu finden. Die Möglichkeit, dass die Frau Vollzeit arbeite und der Mann die Arbeitszeit verkürze, dürfe man nicht außer Acht lassen.

Frau Staatsministerin Alt ergänzt, angestrebt werde, die Väter, die sich in der Familienarbeit einbringen wollten, weiter zu unterstützen.

Der Antrag – Vorlage 16/3531 – hat seine Erledigung gefunden.

ELEKTRONISCHE FASSUNG

Punkt 3 der Tagesordnung:

Familienbewusste Personalpolitik bei der Polizei
Antrag der Fraktion der SPD nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3532 –

Herr Leubecher (stellvertretender Abteilungsleiter im Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur) führt aus, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf habe in der Polizei stark an Bedeutung gewonnen. Dabei handele es sich nicht mehr nur um ein frauenspezifisches Thema, sondern der Anteil der Männer, die Familienaufgaben wahrnahmen, nehme zu. Von den in diesem Bereich umgesetzten Maßnahmen profitierten auch die Polizeibeamten und nicht nur die -beamtinnen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben stelle nicht nur eine Frage der Arbeitszeitreduzierung dar, sondern auch Vollzeitkräfte, Männer wie Frauen, mit oder ohne Führungsaufgabe, benötigten Rahmenbedingungen, die die beruflichen Anforderungen und familiären Bedürfnisse besser in Einklang bringen ließen.

Im Hinblick auf die demografische Entwicklung sei zudem der Unterstützungsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen zunehmend ein weiteres wichtiges Thema in diesem Zusammenhang. Mit den im Antrag bereits angedeuteten Auditierungen durch die Beruf & Familie gGmbH in den Jahren 2006 und 2009 seien gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Polizeibereich konkrete Ziele und Maßnahmen zur besseren der Vereinbarkeit von Beruf & Familie erarbeitet worden. Um die Bedeutung dieser Thematik zu unterstreichen, könne darauf hingewiesen werden, dass am abschließenden Workshop für die Reauditierung der Minister a. D. Bruch persönlich teilgenommen habe.

Durch die Erteilung der entsprechenden Zertifikate seien die durchgeführten Maßnahmen als zielführend und nachhaltig bestätigt worden. Das Zertifikat der Polizei des Landes Rheinland-Pfalz habe eine Gültigkeit bis Ende 2012 gehabt. Da der Ministerrat im Sommer 2012 beschlossen habe, dass Reauditierungsverfahren im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ mit der gemeinnützigen Beruf & Familie gGmbH in den Ministerien, der Staatskanzlei und der Landesvertretung nicht mehr durchzuführen, habe man dies auch für den Polizeibereich so entschieden. Zum Erhalt und zum Ausbau einer familienorientierten Personalpolitik in der Landesregierung sei für die Ressorts eine Selbstverpflichtung erarbeitet worden, die auch Empfehlungen für den nachgeordneten Bereich beinhalte. Diese Selbstverpflichtung der Ressorts stelle den Rahmen dar, in dem die Ressorts eigenverantwortlich Zielvereinbarungen unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Interessensvertretungen erarbeiteten.

Durch die Entscheidung der Landesregierung, einen eigenen Weg zur Sicherung und Weiterentwicklung der familienfreundlichen Personalpolitik zu gehen, seien die nachgeordneten Geschäftsbereiche nicht von ihrer Verpflichtung entbunden worden, eine familienorientierte Personalpolitik aktiv durch geeignete Maßnahmen im eigenen Zuständigkeitsbereich zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Gemäß dieser Selbstverpflichtung entscheide jedes Ressort in eigener Verantwortung, wie es seinen nachgeordneten Geschäftsbereich auffordere, sich an dieser Verpflichtung einer familienorientierten Personalpolitik zu orientieren. Das könne beispielsweise durch Abschluss einer eigenen Selbstverpflichtung, durch eine Verbindlichkeitserklärung, mit der man sich sozusagen der Selbstverpflichtung der Landesregierung anschließe und diese mit eigenen Maßnahmen unterlege, oder durch andere geeignete Maßnahmen erfolgen.

Auf dieser Grundlage sei für den Polizeibereich im Hinblick auf die Größe, die Besonderheiten und die nicht pauschal mit der allgemeinen inneren Verwaltung zu vergleichenden Aufgaben entschieden worden, dass die weitere Verfahrensweise gesondert festgelegt werde. Die Polizeibehörden und -einrichtungen hätten im vergangenen Jahr, die in den Entscheidungsprozess eingebunden gewesen seien, Stellungnahmen abgegeben, welche Möglichkeiten sie favorisierten. Die überwiegende Mehrzahl der Behörden und Einrichtungen favorisiere den Abschluss einer behörden- und einrichtungsspezifischen Zielvereinbarung in eigener Zuständigkeit.

In Erörterungen mit dem Vorstand des Hauptpersonalrats der Polizei sei die Absicht formuliert worden, eine Rahmendienstvereinbarung zwischen der Polizeiabteilung des Innenministeriums und des

Hauptpersonalrates Polizei abzuschließen. Diese Dienstvereinbarung solle für den Polizeibereich vergleichbar mit der Selbstverpflichtung der Landesregierung den Rahmen bilden, auf dessen Basis die Behörden und Einrichtungen eine eigene Zielvereinbarung abschließen könnten. Eine Rahmenvereinbarung, auf deren Grundlage sie jeweils für ihren Bereich eigenen Zielvereinbarungen vorsehen, sei aufgrund der damit verbundenen größeren Flexibilität und Eigenverantwortung zielführend. Damit könnten mehr als bisher die jeweiligen strukturellen Unterschiede zwischen den einzelnen Behörden und Einrichtungen berücksichtigt werden. Diese Rahmendienstvereinbarung werde in Kürze gemeinsam mit dem Hauptpersonalrat abschließend bearbeitet und abgestimmt.

Zu den Zielsetzungen gehöre es, dass das bisher im Rahmen des Audits Erreichte und die noch offenen oder als dauerhafte Aufgabe definierten Ziele der Zielvereinbarungen aus dem Jahr 2009 weiter umgesetzt würden.

Die Polizei habe sich an einem Forschungsprojekt der Deutschen Hochschule der Polizei und der Technischen Universität Dortmund „Frauen in Spitzenpositionen des Polizeidienstes und der Wirtschaft“ beteiligt. Dabei habe die Deutsche Hochschule der Polizei aus arbeitspsychologischer Sicht bestimmte Kriterien und Befragungen ausgewertet. Die TU Dortmund habe den sozialen und arbeitswissenschaftlichen Teil bearbeitet und werde dies in einem Anschlussprojekt, an dem man sich ebenfalls beteilige, weiter führen. Gehofft werde, in Zusammenarbeit mit der TU Dortmund weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungsfunktionen ermöglichen zu können.

Konkrete Beispiele seien zu nennen, welche Maßnahmen auf der Grundlage der bisherigen Zielvereinbarungen durchgeführt worden seien, die teilweise behörden- oder einrichtungsspezifisch gewesen seien. Unterschiedliche Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle habe man erprobt und in verschiedenen Dienststellen verstetigt. Telearbeitsplätze und Eltern-Kind-Zimmer seien eingerichtet worden. Kooperationen und Verträge zur Notfallbetreuung, beispielsweise im Polizeipräsidium Mainz, habe man abgeschlossen. Ferner gehörten Ferienprogramme im Verbund mit weiteren Behörden oder Wirtschaftsunternehmen dazu. Beteiligt hätten sich daran beispielsweise das Polizeipräsidium Rheinpfalz und das Polizeipräsidium Ludwigshafen. Angeboten würden zielgruppenorientierte Kurse zur Gesundheitsförderung.

Ein weiteres wichtiges Thema, das in Zusammenhang mit den vergangenen Haushaltsberatungen eine wesentliche Rolle für den Polizeibereich und für die Personalstruktur und -entwicklung gespielt habe, stelle die Umstellung von der bisherigen Zählweise von Kopffzahlen auf Vollzeitäquivalente dar. Wenn bisher eine Grenze von 10.000 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten bestanden habe, dann beziehe sich das auf die Anzahl der Menschen. Mit der neuen Vorgehensweise habe es eine Grenze von 8.800 Vollzeitäquivalenten gegeben. Dabei spiele dann die dahinter stehende Kopffzahl keine Rolle mehr. Aspekte, die durch familienbedingte Fehlzeiten zu berücksichtigen seien, könne man damit besser auffangen. In der Förderverwendung für den Aufstieg, viertes Einstiegsamt, höherer Dienst, zum Polizeidienst und in der nachfolgenden Praxisbewährung, ein Jahr, bevor die Beamtin oder der Beamte endgültig zum Aufstieg zugelassen werde, ermögliche man dies seit einigen Jahren in Teilzeitform, sodass die vorgegebenen Zeiten auch in Teilzeitarbeit erfüllt werden könnten.

Im Bereich der Aus- und Fortbildung habe man es Studierenden im Fachbereich Polizei in der Fachhochschule im Einzelfall ermöglicht, die Kinder während der Ausbildung mitzubringen und gemeinsam in eigenen Wohnungen zu wohnen. Die Personalabteilung der Polizeischule unterstütze bei Bedarf die Vermittlung von Tagemüttern und Ganztagskindergärten.

In der Führungsqualifizierung und dem Führungskräfte training gehöre das Thema der familienbewussten Personalführung zu den festen Bestandteilen, um die Führungskräfte bei diesem Thema fortzubilden und zu sensibilisieren.

Im Bereich der allgemeinen fachlichen Fortbildung würden einige Wahlmodule in Halbtagsveranstaltungen angeboten, um auch Teilzeitkräften eine leichtere Teilnahme zu ermöglichen. Einige Pflichtmodule würden auch dezentral, beispielsweise bei Polizeidirektionen, angeboten, wo eine größere Heimatnähe die Teilnahme erleichtere.

Frau Abg. Kohnle-Gros legt dar, seit 1996 gebe es Frauen im Polizeidienst, die inzwischen zumindest bei den Anfängern 30 % bis 40 % ausmachten. Interesse bestehe zu erfahren, wie sich die dazu-

gehörige Diskussion innerhalb der Polizei und der Alltag darstelle, wie ein Schichtdienst organisiert werden könne, bei den Frauen, die teilweise Teilzeit arbeiteten und die kleine Kinder zu betreuen hätten, zu berücksichtigen seien.

Herr Leubecher erwidert, im Vollzugsbereich der Schutz- und Kriminalpolizei liege der Frauenanteil derzeit bei 18,8 %. Wenn man die Polizeikommissaranwärter hinzurechne, ergebe sich ein Frauenanteil sowohl bei den Bewerbern als auch bei den Neueinstellungen von rund 30 %.

Beim Schichtdienst gebe es einzelne Dienstgruppenleiterfunktionen, die in Teilzeit ausgeführt würden. Dabei handele es sich in der Regel um flexible Schichtdienstmodelle mit flexiblen Dienstgruppen, sodass eine Teilzeitkraft als Dienstgruppenleiter integriert werden könne.

Informationen über mögliche Reaktionen von männlichen Beamten und anderen Kollegen stünden nicht zur Verfügung. Generell könne gesagt werden, dass die Integration von Beamtinnen, beispielsweise im Schichtdienst, dazu geführt habe, dass manche Einsätze und Vorgehensweise sowohl intern als auch extern etwas beruhigter abgelaufen seien. Beispielsweise wirke es sich bei Familienstreitigkeiten in der Regel positiv aus, wenn eine Beamtin mit eingesetzt werde. Das zeige sich insbesondere in den Dienststellen, in denen der Frauenanteil schon etwas höher liege als noch in den überwiegend männlichen besetzten Dienststellen.

Die mittel- und langfristige Entwicklung unter Einbeziehung der Einstellungen müsse man im Blick behalten. Entsprechende Analysen und deren Auswertungen trügen mit dazu bei, dass in den Dienststellen, in denen sich die Geschlechterverteilungsquote nicht vergleichbar wie in anderen Dienststellen darstelle, eine Verbesserung durch eine entsprechende Vorgehensweise bei der Versetzung erfolge. Die Stimmung an der Basis stelle sich differenziert dar.

Frau Abg. Elsner möchte wissen, warum eine erneute Auditierung nicht beantragt worden sei, ob eine Polizeiinspektion von einer Frau geleitet werde und ob die Möglichkeit bestehe, eine Leitungspostion zu teilen.

Frau Staatsministerin Alt verweist darauf, die Entscheidung, das Auditierungsverfahren nicht fortzuführen, gehe auf einen Beschluss der Landesregierung zurück, weil die Auditierung und die Reauditierung hohe Kosten verursachten und weil in den Jahren der Auditierung schon viele Maßnahmen hätten umgesetzt werden können. Im Sinne einer Selbstverpflichtung werde die Thematik weiter voran getrieben. Die gemachten Ausführungen zeigten, wie sich alle Bereiche mit der Thematik befassten und Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeiteten.

Herr Leubecher fügt hinzu, die Polizeiinspektion Mainz in der Weißliliegasse und die Polizeiinspektion Wittlich würden jeweils von einer Frau geleitet. Bis vor Kurzem habe das auch für die Polizeiinspektion Ingelheim zugetroffen. Gerade in den entsprechenden Ausbildungsgängen stelle man einen relativ hohen Frauenanteil fest, sodass diese in entsprechenden Positionen eingesetzt werden könnten.

Im Rahmen eines vor einigen Jahren durchgeführten Projekts bezüglich des Führens in Teilzeit habe man nachweisen können, dass dies auch im Bereich der Polizei möglich erscheine. Im Verwaltungsbereich gestalte sich das unproblematisch. Im Polizeipräsidium Mainz hätten sich bis zum Herbst 2013 in der Abteilungsleitung der Polizeiverwaltung zwei Juristinnen die Aufgabe geteilt. Im Vollzugsbereich gestalte sich dies schwieriger, werde jedoch unter Berücksichtigung der Gegebenheiten als machbar angesehen.

Auf Bitten der Frau Abg. Spiegel sagt Herr Leubecher zu, dem Ausschuss, wenn möglich, länderspezifische Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt „Frauen in Spitzenpositionen des Polizeidienstes und der Wirtschaft“ der Deutschen Hochschule der Polizei und der Technischen Universität Dortmund zur Verfügung zu stellen.

Herr Leubecher fügt hinzu, dass sich auch andere Bundesländer und der Bund an der Forschungsarbeit beteiligt hätten. Bei den zur Kenntnis gebrachten Ergebnissen aus dem Bereich der Arbeitspsy-

chologie habe es nicht die erwarteten Auffälligkeiten, beispielsweise bei der Einstellung zur Arbeit, gegeben.

Herr Abg. Oster berichtet von einem Besuch bei der Polizei, bei dem über diese Thematik ebenfalls gesprochen worden sei. Das bei Familienstreitigkeiten oder Streit mit Jugendlichen positiv wirkende Einsetzen von Polizeibeamtinnen trage mit zur guten Entwicklung bei. Vor Ort müsse man bei einer Polizeiinspektion mit einem guten Frauenanteil, wo die Zusammenarbeit und die Organisation in der Regel gut funktioniere, in den Sommermonaten berücksichtigen, dass beispielsweise drei oder vier Frauen, also Polizisten fehlten, was mit Problemen einhergehen könne.

Herr Leubecher verweist mit Blick auf die Elternzeit darauf, dass es bei der Bereitschaftspolizei einen Elternzeitpool gebe, der 70 Stellen umfasse. Wenn eine Person aus dem Wechselschichtdienst für mindestens ein Jahr Elternzeit beanspruche, dann erhalte die Polizeidienststelle aus dem Pool Ersatz. Zugestimmt werde, dass es sich in Urlaubszeiten vor Ort schwierig gestalte, Lösungen zu finden. In einigen Bereichen bestehe jedoch die Möglichkeit, über Rotationskräfte einen gewissen Ausgleich herbeizuführen.

Frau Abg. Simon bittet mit Blick auf die angesprochene Umstellung von der Kopfzahl auf die Vollzeit-äquivalente um Auskunft, wann diese Regelung gestartet sei und welche Wirkungen sie gezeigt habe.

Herr Leubecher erläutert, diese Umstellungen müsse man haushaltstechnisch betrachten; denn früher habe man auch jede Teilzeitkraft als sogenannten „Kopf“ gezählt. Bei der Umstellung auf Vollzeit-äquivalente spiele die Anzahl der Personen, was sich gerade bei vielen Teilzeitkräften auswirke, keine Rolle mehr.

Der Antrag – Vorlage 16/3532 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 4 der Tagesordnung:

5 Jahre Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“
Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3533 –

Frau Staatsministerin Alt berichtet, das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“ habe die Landesregierung unter Federführung des Ministeriums für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen eingeführt. Kenntnis bestehe, dass es sich trotz hoher fachlicher Qualifikationen immer noch schwierig gestalte, als Frau in eine Führungsposition aufzusteigen.

Der dritte Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes habe gezeigt, dass dies auch für die Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung in Rheinland-Pfalz gelte. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen habe 2008 bei ca. 25 % gelegen. Vor diesem Hintergrund habe die Frauenabteilung mit Unterstützung des Interministeriellen Ausschusses für Frauenfragen im Jahr 2009 das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“ entwickelt; denn Wissen, Können und Wollen allein reichten oft nicht aus, dass es Frauen bis an die Spitze schafften.

Neben dem Wollen zu Höchstleistung, hohen persönlichen Engagement und Führungsqualitäten sei es vielmehr erforderlich, die informellen Regeln zu kennen. Wichtig sei es, eine Strategie zum Erreichen einer Position mit einer erfahrenen Person beraten und reflektieren zu können. Dies wolle man mit dem Mentoring-Programm erreichen.

Das Grundprinzip des Mentorings sei die vertrauensvolle Beziehung zwischen einer erfahrenen Führungskraft, der Mentorin oder dem Mentor, sowie einer Nachwuchsführungskraft, dem Mentee. Beide träfen sich in regelmäßigen Abständen zu persönlichen Gesprächen und tauschten sich über berufliche Themen aus. Dieser kontinuierliche Erfahrungsaustausch stehe im Vordergrund der Mentoring-Beziehung. Pro Jahr nähmen durchschnittlich 14 weibliche Nachwuchskräfte an dem Mentoring-Programm teil. Seit 2009 hätten 59 Mitarbeiterinnen aus der Landesverwaltung teilgenommen. Alle Ressorts einschließlich der Landtagsverwaltung, der Staatskanzlei, der Landesvertretungen in Berlin und Brüssel beteiligten sich an diesem Programm. Die Projektleitung liege bei der Frauenabteilung des Ministeriums.

Die Landesregierung verfolge mit dem Mentoring-Programm vorrangig drei Ziele:

1. Langfristige Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie Förderung der beruflichen Entwicklung und der Karriere von Frauen,
2. nachhaltige Steigerung des Anteils von Frauen in Gremien, Beiräten und Ausschüssen,
3. Kompetenzerhöhung aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungsfragen und Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter.

In Führungsfunktionen würden wichtige politische bzw. personalpolitische Inhalte und Ziele entwickelt und Entscheidungen getroffen und vorbereitet. Dass Frauen in diesen Bereichen so stark unterrepräsentiert seien, müsse aus ökonomischer Sicht und aus gleichstellungspolitischen Gründen geändert werden.

Bei einem Frauenanteil von weit über 50 % in den Eingangsamtern des höheren Dienstes der Landesverwaltung stehe genügend weibliches Potenzial zur Verfügung. Nicht jede Frau könne oder wolle in eine Führungsposition kommen. Aber diejenigen, die über den Willen und das Potenzial dazu verfügten, wolle man unterstützen.

Die jährlichen Befragungen der Teilnehmenden durch das Zentrum für Qualitätssicherung und Entwicklung (ZQ) an der Universität Mainz hätten ergeben, dass sich das Programm positiv auf die berufliche Persönlichkeitsentwicklung der weiblichen Nachwuchsführungskräfte auswirke. Die Teilnehmerinnen lobten insbesondere die Ausrichtung des Programms auf drei wesentliche Bestandteile, nämlich den kontinuierlichen Austausch zwischen Nachwuchsführungskraft und Führungskraft, das frauenspezifische Qualifizierungsprogramm und die Vernetzungsangebote. Die Mentoring-Beziehungen

würden in den Befragungen durch das ZQ von den Teilnehmenden als offen, vertrauensvoll, kooperativ und kollegial sowohl von den Nachwuchskräften als auch von den Führungskräften überwiegend auch als gewinnbringend angesehen. Insbesondere die hohe Professionalität bei der Durchführung des Programms werde hervorgehoben. Auch die Unterstützung durch den Interministeriellen Lenkungsbeirat, der in den Ressorts für das Mentoring-Programm werbe und die Umsetzung von Anfang an begleite, sei für den Erfolg wichtig. Zu erwähnen sei die überwiegende positive Resonanz aus den teilnehmenden Ressorts.

Für die beginnende fünfte Runde seien 14 Mentees und 14 Mentorinnen und Mentoren ausgewählt worden. Die Auftaktveranstaltung finde am 21. März 2014 im Festsaal der Staatskanzlei statt.

Das Programm stelle nur eine von vielen Maßnahmen dar, die Frauen beim Aufstieg in Leitungsfunktionen unterstützen könne. Die Rahmenbedingungen müsse man im Blick haben, die insbesondere Frauen eine Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Kinder ermöglichen. Für Frauen und Männer gewinne die sogenannte Work-Life-Balance, das Gleichgewicht zwischen Beruf, Familie und Kinder, zunehmend an Bedeutung. Wenn man Chancengleichheit bei der Besetzung von Führungspositionen realisieren wolle, müsse man tief verwurzelte Einstellungen und Verhaltensmuster überdenken und ändern. Dieser lohnenswerte Prozess benötige Zeit.

Frau Abg. Spiegel bittet um Auskunft, wie sich die Altersstruktur der Mentees darstelle. Bezüglich des angesprochenen Themas Work-Life-Balance, ein Thema des Mentoring-Programms, bestehe Interesse zu erfahren, ob auch der Bereich der Gläsernen Decke einbezogen werde.

Frau Abg. Demuth stellt die Frage, wie viele der Mentees Mütter seien.

Frau Abg. Dr. Machalet erinnert an einen Bericht zu dem Programm, bei dem zu der Frage nach der Anzahl der Mütter nur wenige Informationen vorhanden gewesen seien. Interesse bestehe zu erfahren, wie hoch der Anteil der Männer aufseiten der Mentoren sei und wie viele der Mentorinnen und Mentoren direkt von der Landesregierung stammten und wie viele aus anderen Bereichen, beispielsweise von den Hochschulen.

Frau Staatsministerin Alt verweist darauf, dass man bei näheren Angaben über das Alter und anderen Themen datenschutzrechtliche Aspekte berücksichtigen müsse.

Frau Fluhr-Beck (Referentin im Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen) fügt hinzu, im Hinblick auf das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) erfolge die Erhebung der Altersangaben auf freiwilliger Basis. Das Alter der Mentees liege schätzungsweise zwischen 35 und 45 Jahren mit Ausnahme nach unten und nach oben. Die Angaben über Kinder erfolge freiwillig. Solche Angaben seien nur dann von Relevanz, wenn eine Mentorin oder ein Mentor mit Kindern gesucht werde. Schätzungsweise liege der Anteil der Mütter höchstens bei einem Drittel.

Bei der Anzahl der männlichen Mentoren könne eine leichte Steigerung festgestellt werden. Bei der letzten Runde des Mentoring-Programms hätten sich fünf männliche Mentoren beteiligt, wovon einer aus gesundheitlichen Gründen ausgeschieden sei. Durchschnittlich beteiligten sich ein bis zwei externe Mentorinnen oder Mentoren.

Die Gläserne Decke spiele bei Frauen eine Rolle, die sich die Fragen stellten, ob Kinder die Karriere beeinflussten. Diese Thematik gehöre mit zu den Themen des Programms. Dies stehe jedoch nicht im Mittelpunkt. Vielmehr gehe es um die Thematik, wie Beruf und Familienleben in Einklang gebracht werden könnten. Dabei könne der Gesichtspunkt, dass mehr Wert auf Freizeit, für Familie, Ehrenamt usw., gelegt werde, eine wichtige Rolle spielen.

Frau Abg. Dr. Machalet möchte mit Blick auf die fünf Jahre des Programms wissen, ob Erkenntnisse vorlägen, ob Frauen, die daran teilgenommen hätten, über eine Führungsposition verfügten.

Frau Abg. Dr. Ganster bringt das Erstaunen zum Ausdruck, dass das Alter der Mentees zwischen 30 und 45 Jahren liege, weil davon ausgegangen worden sei, dass es sich um überwiegend junge Frauen handele. Wichtig erscheine es, primär Frauen zwischen Mitte 20 und Mitte 30 zu gewinnen, um ihnen aufzuzeigen, dass Karriere und Familie gemeinsam zu schaffen seien.

Frau Abg. Spiegel sieht es als interessant an, dass die Frage, ob Kinder zur Lebensplanung der Beteiligten gehörten, Berücksichtigung finde. Interesse bestehe zu erfahren, ob nach Ablauf des Programms nach einem Jahr weiterhin Kontakte untereinander bestehe, um verfolgen zu können, ob dieses Programm weitergeholfen habe.

Frau Fluhr-Beck verweist darauf, dass für das Jahr 2014 eine Längsschnittstudie geplant sei, deren Ergebnis Ende des Jahres vorliege, um festzustellen, auf welchen Positionen sich die Frauen inzwischen befänden.

Mit Blick auf die Altersstruktur sei darauf zu verweisen, dass die Auswahl der Mentees den Ressorts obliege. Beim Alter der beteiligten Frauen müsse man eventuelle Unterbrechungszeiten wegen Kinder berücksichtigen. Für diese Frauen seien die zeitlichen Voraussetzungen gegeben, durchzustarten, um in dem Programm mitzumachen, um eventuell eine Führungsaufgabe zu übernehmen.

Im Jahr 2014 führe man im Rahmen der Auftakt- und Abschlussveranstaltung zu dem Mentoring-Programm ein großes Alumnitreffen durch. Zur Feststellung der Akzeptanz der Programme biete man für die Teilnehmer der vierten Veranstaltungsrunde einen Work-Shop zur kollegialen Beratung an. Darüber hinaus stünden in diesem Programm Stammtischtreffen und Netzwerkveranstaltungen zur Verfügung, zu denen die Ehemaligen eingeladen würden. Damit bestehe die Möglichkeit, kontinuierlich Kontakt zu halten.

Frau Vors. Abg. Leppla fragt, ob die Ressortsverantwortlichen zu den Treffen mit eingeladen würden.

Frau Fluhr-Beck erwidert, der Lenkungsbeirat begleite dieses Programm, in dem von jedem Ressort eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vertreten sei, sodass das Programm betreffende Informationen den Ressorts zugänglich seien. Darüber hinaus gebe es Empfehlungen für die Ressorts über die Auswahl der Mentees und der Mentorinnen. Jedoch werde nicht in die Personalhoheit der Ressorts eingegriffen.

Der Antrag – Vorlage 16/3533 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 5 der Tagesordnung:

Gender Budgeting in den Kommunen

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nach § 76 Abs. 2 GOLT

– Vorlage 16/3534 –

Frau Staatsministerin Alt berichtet, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting seien wichtige und wirkungsvolle Instrumente, um Frauen- und Gleichstellungspolitik weiterzuentwickeln. Sie verfolgten nicht nur das Ziel, Geschlechterdemokratie dauerhaft in allen Bereichen zu verwirklichen, sondern vor allen Dingen könne durch ihren Einsatz die Qualität von Entscheidungen verbessert werden.

Seit einigen Jahren setzten manche Kommunen in Rheinland-Pfalz auf diesen Qualitätsgewinn und hätten zunächst Gender Mainstreaming als Leitprinzip verankert, beispielsweise die Städte Kaiserslautern, Mainz, Speyer, Ludwigshafen und Trier. Etwas zurückhaltender werde derzeit noch das Gender Budgeting in den Kommunen diskutiert, obwohl es folgerichtig und konsequent erscheine, Gender Mainstreaming auch auf die Haushaltsführung und die -politik anzuwenden.

Am weitesten fortgeschritten sei die Stadt Trier bei der Einführung einer geschlechtergerechter Haushaltsführung. Bereits 2001 seien dort zunächst die Gender Mainstreaming-Strategie in verschiedenen Gremien vorgestellt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Fortbildungsmaßnahmen sensibilisiert worden. 2011 habe der Steuerungsausschuss beschlossen, mit Gender Budgeting den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit auf die Finanz- und Haushaltspolitik zu übertragen. Gleichzeitig habe der Ausschuss ein internes Steuerungsgremium auf Verwaltungsebene eingesetzt und externe Expertinnen und Experten mit dem Erproben von Gender Budgeting beauftragt. Der Einstieg sei im Jugendamt der Stadt erfolgt, wo eine Workshop-Reihe zum Gender Budgeting durchgeführt worden sei. Die Frauenabteilung habe man von Anfang an in die Planungen eingebunden. Diese Maßnahme sei wegen ihres modellhaften Charakters finanziell unterstützt worden. Die Ergebnisse der Workshop-Reihe dokumentiere ein Erfahrungsbericht.

In der Stadtverwaltung Trier hätten mittlerweile das Kultur- und das Sportamt Workshops durchgeführt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den Gender Budgeting-Prozess vorzubereiten. In beiden Ämtern habe es sich als notwendig erwiesen, sich zunächst noch einmal intensiv mit der Gender Mainstreaming-Strategie auseinanderzusetzen, um sich in einem nächsten Schritt mit Gender Budgeting befassen zu können.

Auch aus anderen rheinland-pfälzischen Kommunen bestehe Kenntnis von einzelnen Gender Budgeting-Initiativen, beispielsweise in Speyer. Dort sei ähnlich wie in Trier der Beschäftigung mit Gender Budgeting eine intensive Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming vorausgegangen. Seit 2002 werde dort Gender Mainstreaming kontinuierlich umgesetzt. Von Beginn an habe eine Projektgruppe den Gender-Prozess in der kommunalen Verwaltung begleitet. Die Führungs- und Fachkräfte verschiedener Fachbereiche beteiligten sich mit mehreren Handlungsfeldern.

Im März 2012 habe der Stadtrat Speyer das Thema Gender Budgeting erörtert. Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt habe die Prinzipien von Gender Budgeting vorgestellt und über Erfahrungen in anderen Kommunen referiert. Weitere Umsetzungsschritte seien geplant.

Auch in den Landkreisen Alzey-Worms und Mainz-Bingen habe es Beratungen in den Kreistagen gegeben. Der Einstieg in das Gender Budgeting sei beschlossen worden. In der Verwaltung Alzey sehe man sich zunächst schrittweise einzelner Haushaltspositionen an und prüfe, in wie weit die Mittel geschlechtergerecht verteilt seien. Erfahrungsgemäß müsse zunächst das Augenmerk darauf gelegt werden, dass genügend aussagekräftige geschlechterspezifische Daten vorlägen. Der verwaltungsinterne Umsetzungsprozess werde zentral von der Büroleitung koordiniert. Die Gleichstellungsbeauftragte übernehme eine beratende Funktion.

In Ingelheim habe sich der Kreistag mit Gender Budgeting befasst. Eine Informationsveranstaltung für alle Kreistagsmitglieder sei geplant. Die Gleichstellungsbeauftragte habe begonnen, sich gemeinsam mit der Finanzabteilung einzelne Produkte anzuschauen, die sich für eine Gender Budgeting-Analyse eignen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mainz habe Gender Budgeting ebenfalls im Blick. Dort werde dies mit der Umsetzung der EU-Charta zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene verknüpft, die Mainz 2008 unterzeichnet habe. Mit dieser Unterzeichnung verpflichtete sich die Stadt, einen Gleichstellungsaktionsplan zu erarbeiten, dem der Stadtrat am 30. Juni 2010 zugestimmt habe. Darin sei Gender Budgeting als eines von acht zentralen Handlungsfeldern ausgewählt worden, denen man sich widmen wolle. Erste Schritte hierfür erwarte man nach der Kommunalwahl.

Frau Abg. Simon fügt hinzu, die Stadt Ludwigshafen habe ebenfalls einen Gleichstellungsaktionsplan verabschiedet. Bei einem hoch defizitären Haushalt gestalte es sich jedoch schwierig, Akzente zu setzen.

Einzelne Projekte bezögen sich überwiegend auf soziale Stadtprogramme. Beispielsweise sei in Mundenheim eine Jugendfreizeitanlage gestaltet worden, bei der man Kinder und Jugendliche und die Betrachtung der Schwerpunkte von Mädchen und Jungen berücksichtigt habe. Bei diesem positiv abgelaufenen Projekten hätte nicht wie meistens die Jungs, sondern die Mädchen mehr Engagement gezeigt.

Frau Abg. Spiegel möchte mit Blick auf ein vor Ort notwendiges Anstoßen solcher Dinge durch Gleichstellungsbeauftragte oder andere wissen, ob es Fortbildungsangebote für die Gleichstellungsbeauftragte oder andere gebe. Ferner bestehe Interesse zu erfahren, ob in den Städten, in denen positive Entwicklungen zu verzeichnen seien, die politische Spitze der Kommunen das positiv begleitet.

Auf Bitten von Frau Abg. Simon sagt Frau Staatsministerin Alt zu, dem Ausschuss den Erfahrungsbericht des Jugendamts Trier zur Verfügung zu stellen.

Frau Staatsministerin Alt hebt hervor, Unterstützungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote an Gleichstellungsbeauftragte stünden zur Verfügung. Es gestalte sich schwierig zu beurteilen, inwieweit eine Unterstützung durch die politische Spitze in den Kommunen erfolge. Jedoch werde es als wichtig angesehen, dass eine Akzeptanz und Unterstützung bestehe, um voranzukommen.

Frau Vors. Abg. Leppla fragt, wie sich der in Ludwigshafen gestaltete Spielplatz durch die Mädchen weiterentwickelt habe.

Frau Abg. Simon legt dar, dazu seien Umfragen in den Jugendfreizeitstätten, bei einer Schulklasse und dem Streetworker durchgeführt worden. Den ausgewerteten und aufbereiteten Fragebögen habe man entnehmen können, dass die Jungs einen Bolzplatz oder eine Skateranlage, die aus Lärmschutz- und Kostengründen habe nicht realisiert werden können, bevorzugt hätten. Die Mädchen hingegen hätten Wert auf Sitzplätze und einen Basketball- und Volleyplatz gelegt. Ein Bolzplatz mit Fußballtoren, mit Gummibelag, ein Aufenthaltsraum und eine Basketballspielmöglichkeit seien entstanden.

Bei anderen Spielplätzen habe man die Erfahrung gemacht, dass die Mädchen Schaukeln nutzten, sodass man eine große Vogelneestschaukel hinzugefügt habe. Zu den teuersten Bestandteilen dieses Projektes gehöre eine Lärmschutzwand, die man vorgesehen habe, um die Freizeitanlage relativ nah an der Bebauung platzieren zu können, um die Nutzung zu unterstützen. Gleichzeitig habe der Schutz der Anwohner vor zum Teil auch nachts bestehenden Geräuschen im Blick gestanden.

Frau Abg. Schneid bittet, konkrete Umsetzungsbeispiele für die Budgetierung zu nennen und dabei die Kapazitätsbündelung zu berücksichtigen. Bei einem Projekt müsse verantwortlich darauf geschaut werden, wie Frauen und Männer betroffen seien und wie das Budget aufgeteilt werde.

Frau Abg. Spiegel sieht es positiv, einzelne Beispiele erfahren zu können. Zu fragen sei, ob der Girlassic-Park in Ludwigshafen, ein Mädchenspielplatz, im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming oder Gender Budgeting entstanden sei.

Frau Abg. Simon erläutert, diese Anlage sei auf Initiative von wenigen Mädchen entstanden, die sich eine Dame als Unterstützung geholt hätten. Unter schwierigsten Bedingungen habe man dieses Gelände von der Stadtverwaltung bekommen. Dieses nicht aufbereitete Gelände hätten die Mädchen aus eigener Kraft bearbeitet. Vonseiten der Stadt habe es aufgrund fehlender Mittel zunächst keine Unter-

stützung gegeben. Nach und nach seien dann doch Unterstützungen gekommen. Das Gebiet sei von der Stadt eingezäunt und bestimmte Gelder zur Verfügung gestellt worden, um die Sache weiter betreiben zu können. Über Beteiligung der Mitbegründer sei ein Verein gegründet worden, der jedoch inzwischen einen neuen Vorstand habe. Auf Ansinnen von Jungs und Mädchen werde die Anlage auch von Jungs genutzt. Es habe Anfragen gegeben, diese Anlage als Gruppe oder für einen Kindergeburtstag nutzen zu können. Die vor Ort handelnden Personen spielten bei solchen Projekten eine wichtige Rolle.

Frau Abg. Schneid fügt hinzu, dass in diesem Bereich wenige Spielplätze in einer mit relativ vielen Hochhäusern bebauten Umgebung zur Verfügung stünden. Von der Familieninitiative, die diesen Girlassic-Park inzwischen leite, werde nach wie vor versucht, Angebote nur für Mädchen an einigen Wochenenden vorzusehen.

Frau Staatsministerin Alt begrüßt die zahlreichen Initiativen, die man in Ludwigshafen beobachten könne, und die Möglichkeit, dies in diesem Rahmen zu besprechen.

Auf Bitten der Frau Abg. Schneid sagt Frau Staatsministerin Alt zu, dem Ausschuss gegebenenfalls konkrete Anwendungsbeispiele für Gender Budgeting in Kommunen zu benennen.

Der Antrag – Vorlage 16/3534 – hat seine Erledigung gefunden.

Punkt 6 der Tagesordnung:

Verschiedenes

Situation der Prostituierten in Rheinland-Pfalz – Maßnahmen zur Verbesserung der rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten

Antrag der Fraktion der SPD, CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN nach § 76 Abs. 2 GOLT
– Vorlage 16/3481 –

Der Ausschuss kommt einvernehmlich überein, die Sitzung am Donnerstag, dem 20. März 2014, bereits um 9:30 Uhr zu beginnen und zu dem für diese Sitzung terminierten Anhörverfahren die Mitglieder des Rechtsausschusses einzuladen.

Mit einem Dank für die Mitarbeit schließt **Frau Vors. Abg. Leppla** die Sitzung.

gez.: **Belz**

ELEKTRONISCHE FASSUNG