

LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

17. Wahlperiode

Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung

8. Sitzung am 02.03.2017
– Öffentliche Sitzung –

Protokoll

Beginn der Sitzung: 14:02 Uhr

Ende der Sitzung: 15:52 Uhr

Tagesordnung:

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

Ergebnis:

Kenntnisnahme
(S. 3 – 10)

Erledigt
(S. 11 – 14)

Erledigt
(S. 15)

Erledigt
(S. 16 – 18)

Tagesordnung (Fortsetzung):

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

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

7. Verschiedenes

Ergebnis:

Erledigt
(S. 19 – 21)

Erledigt
(S. 22 – 23)

Beratung
(S. 24)

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

Punkt 1 der Tagesordnung:

Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

5. Landesbericht - Zeitraum 2010 bis 2014

Bericht

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

– Vorlage 17/1000 –

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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