

A n t w o r t

des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen

**auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD
– Drucksache 15/5140 –**

Zur Situation von Frauen in Rheinland-Pfalz

Die Große Anfrage vom 10. November 2010 hat folgenden Wortlaut:

Artikel 3 des Grundgesetzes normiert: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“, in Artikel 17 Abs. 3 der Verfassung für Rheinland-Pfalz heißt es: „Frauen und Männer sind gleichberechtigt.“ Mehr als 60 Jahre nach Verabschiedung des Grundgesetzes und mehr als 63 Jahre nach Inkrafttreten der rheinland-pfälzischen Verfassung ist die Lebenssituation von Frauen und Männern noch immer sehr unterschiedlich. Eine moderne Gleichstellungspolitik muss als Ziel haben, den Anspruch des Grundgesetzes im Lebensalltag zu verwirklichen.

Zu den zentralen Aufgabenfeldern der heutigen Gleichstellungspolitik gehören die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben sowie der Schutz vor Gewalt und Hilfe in Notlagen.

Zur Frauenförderung ist das breiter angelegte Konzept „Gender-Mainstreaming“ hinzugekommen. Das bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Notwendig ist auch ein neues Verständnis von Frauenpolitik. Gleiche Lebenschancen für Frauen und Männer sind nicht nur ein Auftrag des Grundgesetzes, ein Auftrag der in der Tat noch immer nicht erreicht ist. Eine aktive Politik für Gleichstellung ist für die Zukunft aller im Land nötig. Nötig ist eine Strategie, die Frauen- und Gleichstellungspolitik sowohl als Gerechtigkeitsfrage als auch als Modernisierungsaufgabe begreift.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Landesregierung:

I. Allgemeine Fragen zur Frauenpolitik in Rheinland-Pfalz

1. Welchen Stellenwert hat die Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Arbeit der Landesregierung?
2. Wie beurteilt die Landesregierung die Notwendigkeit von Frauenpolitik?
3. Was sind die zentralen Ziele?
4. Wie gewährleistet die Landesregierung, dass Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird?
5. Wie trägt die Landesregierung dem Verfassungsauftrag Rechnung, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und auf die Beseitigung von Benachteiligungen hinzuwirken?
6. Wie bilanziert die Landesregierung 20 Jahre institutionalisierte Frauenpolitik im Land?

II. Allgemeine statistische Fragen zur Situation von Frauen

1. Wie viele Frauen leben in Rheinland-Pfalz?
2. Wie ist die Altersstruktur der Frauen, differenziert nach Altersgruppen?
3. Welche Veränderungen sind hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses erkennbar (Vergleich der letzten zehn Jahre)?
4. Wie hoch ist die Lebenserwartung von Frauen (im Vergleich zu Männern und anderen Bundesländern)?
5. Wie ist die Geburtenhäufigkeit rheinland-pfälzischer Frauen (im Vergleich zu anderen Bundesländern)?

6. Wie ist das Verhältnis von Geburten und Sterbefällen (im Vergleich zu Männern in den letzten zehn Jahren)?
7. Wie viele Frauen sind ein- und ausgewandert (im Vergleich zu Männern in den letzten zehn Jahren)?

III. Frauen und Familie

1. Wie viele Eheschließungen und Scheidungen gab es in den letzten zehn Jahren im Land?
2. Wie ist die Geburtenzahl im Land und welche Entwicklung ist erkennbar (in den letzten zehn Jahren)?
3. Wie hoch ist der Anteil der verheirateten, der alleinerziehenden, der alleinlebenden, der in Lebensgemeinschaften lebenden (gegengeschlechtlich, gleichgeschlechtlich) Frauen?
4. Wie viele Frauen, die in Rheinland-Pfalz leben, haben Kinder und wie viele Kinder sind unter 18 Jahren/über 18 Jahre?
5. Wie beurteilt die Landesregierung die geplante Einführung der sogenannten Familienpflegezeit?
6. Welche Angebote stehen Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung?

IV. Bildung und Ausbildung

1. Wie ist das generelle Bildungsniveau von Mädchen und Frauen im Land?
2. Wie ist der Anteil der Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen und welche Entwicklung ist erkennbar?
3. Wie hoch ist der Anteil von Mädchen und Frauen in der beruflichen Bildung und welche Entwicklung ist erkennbar?
4. Wie ist die Inanspruchnahme von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Frauen?

V. Frauen in den Hochschulen

1. Wie hoch ist der Anteil von Frauen in der Hochschulausbildung nach Fächergruppen und welche Entwicklung ist erkennbar?
2. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Berufe zu motivieren?
3. Welche weiteren Maßnahmen hält sie für erforderlich?
4. Wie hat sich die Zahl der Studienanfängerinnen in mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern an den rheinland-pfälzischen Hochschulen in den letzten zehn Jahren entwickelt?
5. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und wissenschaftlicher Tätigkeit zu verbessern?
6. Welche Maßnahmen und Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung, besonders bei der Besetzung von Führungspositionen an den Hochschulen, werden von der Landesregierung initiiert bzw. unterstützt?

VI. Frauen in der Arbeitswelt

1. Wie viele Frauen in Rheinland-Pfalz sind im Vergleich zu Männern sozialversicherungspflichtig beschäftigt (aufgeschlüsselt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung)?
2. Wie viele Frauen sind (im Vergleich zu Männern) in Rheinland-Pfalz geringfügig beschäftigt (aufgeschlüsselt nach „ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung“ und „geringfügige Beschäftigung als Nebentätigkeit“)?
3. Wie viele Frauen sind in mittelständischen Unternehmen beschäftigt?
4. Wo liegen die Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen (im Vergleich zu Männern) in Rheinland-Pfalz?
5. Wie hat sich die Erwerbsquote von Frauen sowie von Frauen mit Kindern unter 18 Jahren (wenn möglich aufgeschlüsselt nach dem Alter der Kinder) in Rheinland-Pfalz seit 1991 entwickelt?
6. Wie haben sich die Einkommen von Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz in den letzten zehn Jahren entwickelt?
7. Wo liegen die größten Hindernisse für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben sowie für die eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit?
8. Wie hat sich das Berufswahlverhalten von Mädchen in den letzten 20 Jahren entwickelt?
9. Wie wirkt sich das auf die eigenständige Existenzsicherung aus?
10. Wie hoch ist in Rheinland-Pfalz der sogenannte „Gender-Pay-Gap“?

11. Wie hat er sich in den letzten Jahren in Rheinland-Pfalz und nach Kenntnis der Landesregierung im Bundesdurchschnitt entwickelt?
12. Wo liegen nach Einschätzung der Landesregierung die Ursachen für die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit?
13. Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Chancen von Frauen, durch Erwerbseinkommen eine eigenständige Existenzsicherung zu erzielen, zu erhöhen?
14. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung im Rahmen ihrer Zuständigkeit ergriffen?
15. Wie viele Frauen sind selbstständig oder als mithelfende Familienangehörige tätig und welche Entwicklung ist erkennbar?
16. Wie hoch ist das durchschnittliche Einkommen von Frauen im Land und welche Entwicklung ist erkennbar, auch im Vergleich zu Männern?
17. Welche Beratungsangebote für Frauen gibt es, die dem Wiedereinstieg bzw. der Weiterqualifizierung dienen?
18. Wie viele Existenzgründungen gab es durch Frauen (im Vergleich zu Männern) und welche Entwicklung ist erkennbar?
19. Wie werden Existenzgründungen von Frauen unterstützt?
20. Wie viele Frauen beziehen ALG II und welche Entwicklung ist erkennbar?
21. Wie viele davon sind alleinerziehend?
22. Welche Angebote stehen alleinerziehenden Frauen zur Verfügung?
23. Wie viele Frauen sind arm bzw. armutsgefährdet und welche Entwicklung ist erkennbar?
24. Wie viele Frauen sind im Vergleich zu Männern von Insolvenzen betroffen und welche Entwicklung ist erkennbar?
25. Wie viele Frauen beziehen Sozialhilfe und welche Entwicklung ist erkennbar?
26. Welche Hilfsangebote stehen den betroffenen Frauen im Land zur Verfügung?
27. Wie bewertete die Landesregierung die Einschätzung von Experten und Expertinnen, die eine (weitere) Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit notwendig finden, um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken?
28. Wo gibt es nach Einschätzung der Landesregierung noch „ungenutzte“ Beschäftigungspotenziale von Frauen?
29. Wie groß ist die sogenannte „Stille Reserve“?
30. Worin liegen nach Auffassung der Landesregierung die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft?
31. Ist die seit Juli 2001 geltende freiwillige „Vereinbarung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ aus Sicht der Landesregierung ein geeignetes Instrument, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen?
32. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Landesregierung erforderlich, um in einem überschaubaren Zeitraum den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen?
33. Welche Initiativen wurden in Rheinland-Pfalz ergriffen?
34. Könnte nach Einschätzung der Landesregierung das Beispiel Norwegens mit der gesetzlich eingeführten Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen beispielgebend für Deutschland, somit auch für Rheinland-Pfalz, sein?

VII. Frauen in der Landesverwaltung

1. Wie hat sich die Repräsentanz von Frauen in den Dienststellen des Landes Rheinland-Pfalz seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 1995 entwickelt?
2. Wie hat sich der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz entwickelt?
3. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu steigern?
4. Wie sieht die Situation von Frauen in Gremien in Rheinland-Pfalz aus?
5. Welche Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz wurden bisher ergriffen?
6. Wie beurteilt die Landesregierung die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nach LGG und welche Unterstützung erhalten diese?

VIII. Frauen in der Politik

1. Wie viele Frauen und Männer haben ein Mandat jeweils in den kreisfreien Städten, Kreistagen, Verbandsgemeinderäten und in den Gemeinde- und Stadträten seit Einführung des kommunalen Direktwahlrechts 1994 in Rheinland-Pfalz (auch prozentual)?

2. Wie viele Landrätinnen und Bürgermeisterinnen gibt es seit Einführung des kommunalen Direktwahlrechts in Rheinland-Pfalz in den jeweiligen Gebietskörperschaften (auch prozentual)?
3. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung zur Erhöhung des Frauenanteils in der Politik ergriffen und welche weiteren Maßnahmen sind geplant?
4. Gab es Maßnahmen von kommunaler Seite zur Erhöhung des Frauenanteils in der Politik?
5. Gab es Initiativen von Verbänden, Parteien und Organisationen zur Erhöhung des Frauenanteils?
6. Gibt es Erkenntnisse darüber, wie sich diese Initiativen ausgewirkt haben?

IX. Frauen im Ehrenamt

1. Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung über das freiwillige Engagement von Frauen in Rheinland-Pfalz?
2. Wie viele Frauen wurden in den letzten Jahren für ihr ehrenamtliches Engagement geehrt?
3. Welche Handlungskonzepte und spezifischen Fördermaßnahmen der Landesregierung tragen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagements von Frauen bei?

X. Frauen und Gesundheit

1. Wie ist der Gesundheitszustand von Frauen im Vergleich zu Männern?
2. Findet die Gender-Mainstreaming-Strategie im Gesundheitsbereich Anwendung?
3. Welche Vorteile bieten eine geschlechtergerechte Prävention und Versorgung im Gesundheitswesen?
4. Welche Initiativen oder Kampagnen speziell im Frauengesundheitsbereich wurden von der Landesregierung initiiert und gefördert?
5. Welche Angebote werden den Frauen dabei gemacht und mit welchen Kooperationspartnerinnen und -partnern werden sie umgesetzt?
6. Wie ist die Resonanz?

XI. Frauen mit Behinderungen

1. Wie viele behinderte Frauen leben in Rheinland-Pfalz?
2. Welche Angebote existieren für behinderte Frauen im Land?
3. Wie viele behinderte Frauen arbeiten in Werkstätten für Behinderte, Integrationsbetrieben oder -abteilungen?
4. Gibt es Angebote, um behinderten Frauen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern?
5. Wie viele engagieren sich in Behindertenbeiräten?

XII. Gewalt in engen sozialen Beziehungen

1. Wie viele Frauen wurden Opfer von häuslicher Gewalt und welche Entwicklung ist erkennbar?
2. Welche Beratungs- und Zufluchtseinrichtungen gibt es, die Hilfe gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen in Rheinland-Pfalz anbieten?
3. Welche Einrichtungen und Hilfsangebote existieren für die männlichen Täter?
4. Welche Maßnahmen werden seitens des Landes zum Schutz der Frauen zur Verfügung gestellt bzw. gefördert?
5. Welche Erfahrungen konnten mit diesen Angeboten gemacht werden?
6. Welche gesellschaftlichen Faktoren begünstigen das Entstehen von Gewalt gegen Frauen?
7. Sieht die Landesregierung einen Zusammenhang zwischen Gewalt an Frauen und gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen?
8. Gibt es zunehmend mehr Gewalt in Partnerschaften?
9. Wie hat sich seit 2005 die Zahl der Platzverweise entwickelt und wie wird dieses Instrument zur Gewaltprävention eingeschätzt?
10. Welche Präventionsmaßnahmen gibt es für Kinder, um der Weitergabe der Gewalt von Generation zu Generation vorzubeugen?

XIII. Frauenpolitische Infrastruktur

1. Wie bewertet die Landesregierung die Entwicklung bei den kommunalen Gleichstellungsstellen der Landkreise, Städte und Gemeinden?

2. Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung, um den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frau und Mann in den Kommunen durchzusetzen?
3. Wie unterstützt die Landesregierung die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten?
4. Welchen Stellenwert misst die Landesregierung den nichtstaatlichen Frauenorganisationen und Frauennetzwerken in Rheinland-Pfalz zu?
5. Wie unterstützt die Landesregierung die Arbeit dieser Frauenorganisationen und Frauennetzwerke?
6. Welche Bedeutung hat die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder und welchen Einfluss haben die Beschlüsse für die Arbeit der Landesregierung?

XIV. Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung

1. Wie bewertet die Landesregierung die Einführung des Gender-Mainstreaming-Prinzips?
2. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um Gender-Mainstreaming sowohl innerhalb der Landesverwaltung als auch innerhalb der einzelnen Fachpolitiken umzusetzen?
3. Wie gestaltet sich die Implementierung von Gender-Mainstreaming weiterhin?

Das **Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen** hat die Große Anfrage namens der Landesregierung – Zuleitungsschreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 29. Dezember 2010 – wie folgt beantwortet:

I. Allgemeine Fragen zur Frauenpolitik in Rheinland-Pfalz

1. *Welchen Stellenwert hat die Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Arbeit der Landesregierung?*

Für die Landesregierung hat die Frauen- und Gleichstellungspolitik einen sehr hohen Stellenwert. In vielen frauenpolitischen Feldern ist Rheinland-Pfalz Vorreiter und nimmt einen Spitzenplatz unter den Ländern ein. Die Landesregierung sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Frauen und Männer müssen die gleichen Chancen haben, ihre individuellen Lebensperspektiven zu verwirklichen.

In der Landesverfassung heißt es: „Der Staat ergreift Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Staat und Gesellschaft, insbesondere im Beruf, in Bildung und Ausbildung, in der Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen, die der Gleichstellung dienen, zulässig.“

Die Landesregierung versteht die Verfassung als Auftrag, überall dort, wo Frauen noch benachteiligt sind, Maßnahmen zugunsten von Frauen zu ergreifen.

2. *Wie beurteilt die Landesregierung die Notwendigkeit von Frauenpolitik?*

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die gleichberechtigte Partizipation von Frauen in der Gesellschaft ist Leitprinzip des Handelns und eines der wichtigsten politischen Ziele aller Ressorts der Landesregierung.

Auch wenn die Gleichstellung von Frauen aus quantitativer Sicht ständig Fortschritte macht, wie zum Beispiel die steigende Erwerbsquote und der wachsende Bildungsstand belegen, sind viele qualitative Aspekte der Gleichstellung, beispielsweise im Hinblick auf Lohngefälle und geschlechtsspezifische Ausbildung und Arbeitsmarkteteiligung, noch nicht erreicht. Neben einer zielgerichteten Frauenpolitik, die unverzichtbar bleibt, ist Gender-Mainstreaming ein geeignetes unterstützendes Instrument, um Unterschiede bei den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen von Frauen und Männern abzubauen.

3. *Was sind die zentralen Ziele?*

Eines der wichtigsten politischen Ziele der Landesregierung ist, die tatsächliche Gleichstellung in allen gesellschaftlich relevanten Handlungsfeldern zu verankern. Dazu hat die Politik in Rheinland-Pfalz besonders in den letzten 20 Jahren eine Reihe politischer Schwerpunkte gesetzt.

Die Politik der Landesregierung ist darauf ausgerichtet, traditionelle Rollenbilder und Rollenstereotypen zugunsten einer freien Entfaltung der Potenziale von Frauen und Männern zu überwinden. Dabei trägt sie der Vielfalt aller Lebensformen gleichermaßen Rechnung.

Dazu gehört die Gleichstellung im Erwerbsleben ebenso wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Landesregierung unterstützt Quotenregelungen für Frauen in Führungspositionen, in Gremien und Aufsichtsräten. Gleichstellung in der räumlichen Planung und im Gesundheitsbereich (Gender-Medizin) bleiben Zukunftsaufgaben. Nicht zuletzt bleibt die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen ein Schwerpunkt der rheinland-pfälzischen Frauenpolitik.

Insgesamt zielt die Politik der Landesregierung auf Bewusstseinsveränderungen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit.

4. *Wie gewährleistet die Landesregierung, dass Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe wahrgenommen wird?*

Frauenpolitik ist in Rheinland-Pfalz eine echte Querschnittsaufgabe, bei der sich viele Einzelfacetten zu einem geschlossenen Gesamtkonzept zusammenfügen. Frauen und Gleichstellungspolitik gehört in alle politischen und gesellschaftlichen Handlungsfelder. In allen Ressorts der Landesregierung wird diese Aufgabe unter anderem durch folgende Maßnahmen umgesetzt oder durch folgende Vorgaben beachtet:

- Landesgleichstellungsgesetz und die damit verbundene Erstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne,
- Ministerratsbeschluss zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming in der Landesverwaltung,
- Ministerratsbeschluss zur Umsetzung des Doppelbenennungs- und Reißverschlussverfahrens bei der Besetzung von Gremien,
- Audit berufundfamilie,
- Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten,
- Spezifische Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- Fachveranstaltungen.

5. *Wie trägt die Landesregierung dem Verfassungsauftrag Rechnung, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und auf die Beseitigung von Benachteiligungen hinzuwirken?*

Die Landesregierung trägt der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und der Beseitigung von Benachteiligungen Rechnung, soweit das durch gesetzliche Grundlagen des Landes möglich ist.

Mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) hat der Landesgesetzgeber in Rheinland-Pfalz Gleichstellung und Frauenförderung zur gesetzlichen Aufgabe im öffentlichen Dienst gemacht.

Der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz ist heute Vorreiter

- beim Anteil von Frauen in Führungspositionen und Gremien,
- bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- bei der paritätischen Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern durch Doppelbenennungs- und Reißverschlussverfahren,
- bei der Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Dienststellen und deren Vernetzung untereinander,
- bei der Umsetzung von Gender-Mainstreaming.

Rheinland-Pfalz hat als einziges Land einen Gender-Check zum Landesentwicklungsprogramm entwickelt.

Darüber hinaus gibt die Gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung vor, dass alle Gesetz- und Rechtsverordnungsentwürfe einer Gender-Mainstreaming-Prüfung unterzogen werden.

6. *Wie bilanziert die Landesregierung 20 Jahre institutionalisierte Frauenpolitik im Land?*

Die Landesregierung zieht insgesamt eine sehr positive Bilanz der institutionalisierten Frauenpolitik. Mit der Schwerpunktsetzung in diesem Bereich sind wesentliche Erfolge und Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt worden.

Der Aufbau einer frauenpolitischen Infrastruktur in unserem Land war nur möglich durch das Zusammenwirken von vielen engagierten Einzelpersonen, Institutionen und Organisationen sowie Beispiel gebenden Unternehmen.

Ohne die gleichberechtigte Teilhabe der Hälfte der Bevölkerung in den politischen Gremien und auf der Entscheidungsebene gibt es nicht nur ein Gerechtigkeitsdefizit, sondern auch ein Defizit an Demokratie. Zukunftsorientierte Frauenpolitik ist eine Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte. Auf dem Weg zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Rheinland-Pfalz in den letzten 20 Jahren weit voran gekommen. Es gibt jedoch weiterhin Handlungsbedarf.

II. Allgemeine statistische Fragen zur Situation von Frauen

1. *Wie viele Frauen leben in Rheinland-Pfalz?*

2. *Wie ist die Altersstruktur der Frauen, differenziert nach Altersgruppen?*

Frauen am 31. Dezember 2009 nach dem Alter

Alter	Anzahl
unter 3 Jahre	46 768
3 bis 5 Jahre	48 094
6 bis 9 Jahre	70 988
10 bis 14 Jahre	101 198
15 bis 17 Jahre	65 501
18 bis 19 Jahre	46 865
20 bis 24 Jahre	117 790
25 bis 29 Jahre	113 757

Alter	Anzahl
30 bis 34 Jahre	107 428
35 bis 39 Jahre	123 360
40 bis 44 Jahre	162 765
45 bis 49 Jahre	171 087
50 bis 54 Jahre	151 825
55 bis 59 Jahre	137 701
60 bis 62 Jahre	70 375
63 bis 64 Jahre	34 349

Alter	Anzahl
65 bis 69 Jahre	115 364
70 bis 74 Jahre	123 089
75 bis 79 Jahre	87 948
80 bis 84 Jahre	75 424
85 bis 89 Jahre	49 639
90 Jahre und älter	20 695
Insgesamt	2 042 010

Quelle: Statistik der Bevölkerungsfortschreibung.

Insgesamt leben in Rheinland-Pfalz 2 042 010 Frauen (1 968 154 Männer).

3. Welche Veränderungen sind hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses erkennbar (Vergleich der letzten zehn Jahre)?

Bevölkerung 2000 bis 2009 nach dem Geschlecht

Jahr (31. Dez.)	Männlich Anzahl	Weiblich Anzahl	Geschlechterrelation Frauen je 100 Männer
2000	1 976 814	2 057 743	104,1
2001	1 985 677	2 063 389	103,9
2002	1 991 331	2 066 396	103,8
2003	1 989 127	2 069 555	104,0
2004	1 991 975	2 069 130	103,9
2005	1 990 248	2 068 595	103,9
2006	1 987 553	2 065 307	103,9
2007	1 984 688	2 060 955	103,8
2008	1 977 031	2 051 320	103,8
2009	1 970 665	2 042 010	103,6

Quelle: Statistik der Bevölkerungsfortschreibung.

In den letzten zehn Jahren sind hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses keine Veränderungen erkennbar.

4. Wie hoch ist die Lebenserwartung von Frauen (im Vergleich zu Männern und anderen Bundesländern)?

Lebenserwartung bei der Geburt 2007 bis 2009

Land	Lebenserwartung bei der Geburt		Abweichungen gegenüber Rheinland-Pfalz	
	Jungen	Mädchen	Jungen	Mädchen
Rheinland-Pfalz	77,23	82,15	-	-
Baden-Württemberg	78,76	83,40	1,53	1,25
Bayern ¹⁾	77,88	82,87	0,65	0,72
Berlin	77,17	82,19	- 0,06	0,04
Brandenburg	76,41	82,20	- 0,82	0,05
Bremen	76,05	81,88	- 1,18	- 0,27
Hamburg	77,50	82,28	0,27	0,13
Hessen	77,91	82,66	0,68	0,51
Mecklenburg-Vorpommern	75,27	81,94	- 1,96	- 0,21
Niedersachsen	76,97	82,23	- 0,26	0,08
Nordrhein-Westfalen	76,90	81,95	- 0,33	- 0,20
Saarland	75,99	81,27	- 1,24	- 0,88
Sachsen	76,94	82,89	- 0,29	0,74
Sachsen-Anhalt	75,25	81,59	- 1,98	- 0,56
Schleswig-Holstein	77,16	82,06	- 0,07	- 0,09
Thüringen	76,17	82,01	- 1,06	- 0,14
Deutschland	77,33	82,53	0,10	0,38
Früheres Bundesgebiet ²⁾	77,58	82,57	0,35	0,42
Neue Länder ²⁾	76,27	82,37	- 0,96	0,22

1) Nach länderspezifischer Methodik berechnet.
2) Ohne Berlin.

Quelle: Sterbetafelberechnungen.

Die Lebenserwartung von Frauen in Rheinland-Pfalz ist ca. fünf Jahre höher als die von Männern. Die Lebenserwartung von rheinland-pfälzischen Frauen gegenüber Frauen aus anderen Ländern ist fast identisch.

5. *Wie ist die Geburtenhäufigkeit rheinland-pfälzischer Frauen (im Vergleich zu anderen Bundesländern)?*

Geburtenrate 2009 *) nach Bundesländern

Land	Geburtenrate
Rheinland-Pfalz	1,34
Baden-Württemberg	1,35
Bayern	1,34
Berlin	1,30
Brandenburg	1,40
Bremen	1,29

Land	Geburtenrate
Hamburg	1,24
Hessen	1,36
Mecklenburg-Vorpommern	1,42
Niedersachsen	1,38
Nordrhein-Westfalen	1,37

Land	Geburtenrate
Saarland	1,23
Sachsen	1,44
Sachsen-Anhalt	1,37
Schleswig-Holstein	1,40
Thüringen	1,36
Deutschland	1,36

*) Durchschnittliche Kinderzahl (zusammengefasste Geburtenziffer) für 15- bis 49-jährige Frauen.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Statistik der Geburten.

Es gibt keine signifikanten Unterschiede zur Geburtenhäufigkeit von rheinland-pfälzischen Frauen im Vergleich zu Frauen aus anderen Ländern.

6. *Wie ist das Verhältnis von Geburten und Sterbefällen (im Vergleich zu Männern in den letzten zehn Jahren)?*

Die Zahl der Lebendgeborenen nimmt sowohl bei Mädchen als auch bei Jungen seit Jahren ab. Das hat damit zu tun, dass – selbst bei konstanter Geburtenrate – die Zahl potenzieller Eltern geringer wird. Für alle Altersjahre gilt, dass die Sterblichkeit des männlichen Geschlechts größer ist als die des weiblichen. Ausdruck findet das in der niedrigeren Lebenserwartung der Männer. Da die Zahl älterer Menschen zunimmt und die Sterblichkeit in höherem Alter naturgemäß größer ist, nimmt auch die Zahl der Gestorbenen zu. Da es mehr ältere Frauen als Männer gibt, ist auch die Zahl der weiblichen Gestorbenen größer als die der männlichen Gestorbenen (siehe Anhang 1).

7. *Wie viele Frauen sind ein- und ausgewandert (im Vergleich zu Männern in den letzten zehn Jahren)?*

Angaben zu Ein- und Auswanderungen im Sinne einer auf Dauer angestrebten Verlagerung des Wohnsitzes liegen in der amtlichen Statistik nicht vor. Es können jedoch Angaben zu den Zuwanderungen aus dem Ausland oder den Abwanderungen ins Ausland („Wanderungen über die Grenzen des Bundesgebietes“) gemacht werden. Hier zeigt sich sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen eine tendenzielle Abnahme der Zuzüge und eine Zunahme der Fortzüge in den vergangenen Jahren. Dabei waren die absoluten Zahlen bei den Männern stets größer. Besonders markant ist aber in den letzten Jahren eine starke Zunahme der Fortzüge der Frauen ins Ausland (siehe Anhang 2).

III. Frauen und Familie

1. *Wie viele Eheschließungen und Scheidungen gab es in den letzten zehn Jahren im Land?*

Eheschließungen und Ehescheidungen 2000 bis 2009

Jahr	Eheschließungen	Ehescheidungen
	Anzahl	Anzahl
2000	22 129	10 416
2001	20 608	10 301
2002	20 800	11 187
2003	20 123	11 567
2004	21 039	11 298
2005	20 265	10 653
2006	20 003	10 078
2007	19 542	10 324
2008	20 059	10 273
2009	19 867	10 609

Quelle: Statistik der Eheschließungen und über die rechtskräftigen Urteile in Ehesachen.

Die Zahl der Eheschließungen hat sich in Rheinland-Pfalz von 2000 bis 2009 verringert. Die Ehescheidungen sind in den letzten zehn Jahren relativ konstant geblieben.

2. *Wie ist die Geburtenzahl im Land und welche Entwicklung ist erkennbar (in den letzten zehn Jahren)?*

Lebendgeborene 2000 bis 2009

Jahr	Anzahl
2000	37 826
2001	35 781
2002	34 741
2003	34 083
2004	33 421
2005	32 592
2006	31 755
2007	32 536
2008	32 223
2009	30 881

Quelle: Statistik der Geburten.

Die Zahl der Geburten in Rheinland-Pfalz sinkt seit zehn Jahren.

3. *Wie hoch ist der Anteil der verheirateten, der alleinerziehenden, der alleinlebenden, der in Lebensgemeinschaften lebenden (gegen geschlechtlich, gleichgeschlechtlich) Frauen?*

In Rheinland-Pfalz waren 2009 rund 55 Prozent der Frauen ab 18 Jahren verheiratet, 6,7 Prozent zählten zu den alleinerziehenden Elternteilen, 23,7 Prozent waren alleinstehend, 6,7 Prozent lebten als Lebenspartnerin in einer Lebensgemeinschaft und 7,8 Prozent waren ledige Kinder im Haushalt (siehe Anhang 3).

4. *Wie viele Frauen, die in Rheinland-Pfalz leben, haben Kinder und wie viele Kinder sind unter 18 Jahren/über 18 Jahre?*

In Rheinland-Pfalz lebten 2009 rund 593 000 Frauen mit ledigen Kindern in einem Haushalt, das waren 29,3 Prozent der weiblichen Bevölkerung insgesamt. Rund 408 000 Frauen hatten mindestens ein Kind unter 18 Jahren (20,1 Prozent der weiblichen Bevölkerung). Im Jahr 2009 lebten in Rheinland-Pfalz mehr als 677 000 Kinder unter 18 Jahren. Das sind 66,9 Prozent aller im Mikrozensus als Kinder identifizierten Personen. Rund 335 000 Kinder waren 18 Jahre und älter.

Zu den Kindern zählen im Mikrozensus alle ledigen Personen ohne Lebenspartner/-in und ohne eigene Kinder im Haushalt, die mit mindestens einem Elternteil in einer Familie leben. Als Kinder gelten – neben leiblichen Kindern – auch Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder. Eine Altersbegrenzung für die Zählung als Kind besteht prinzipiell nicht.

5. *Wie beurteilt die Landesregierung die geplante Einführung der sogenannten Familienpflegezeit?*

Seit 2008 ist das Pflegezeitgesetz in Kraft, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, sich bei einer längeren Pflege von bis zu sechs Monaten ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit freistellen zu lassen.

Das Konzept der Familienpflegezeit baut auf dem bestehenden Pflegezeitgesetz auf und zielt darauf, die häusliche Pflege zu stärken und – den Bedürfnissen pflegebedürftiger Menschen entsprechend – einer ambulanten Pflege Vorrang vor einer stationären zu ermöglichen.

Die häusliche Pflege soll wie folgt gestärkt werden:

- Arbeitszeitkonten – Modell 1:
Ansammlung von Arbeitsstunden in der Vorpflegephase. Nutzung diese Arbeitsstunden in der Pflegephase (50 Prozent Arbeit, 75 Prozent Lohn/Gehalt)
- Arbeitszeitkonten – Modell 2:
Reduzierung der Arbeitszeit während einer zweijährigen Pflegephase (50 Prozent Arbeit, 75 Prozent Lohn/Gehalt). Abarbeitung der fehlenden Stunden nach Ablauf der Pflegephase bei 75 Prozent Lohn/Gehalt.

Zuzustimmen ist der Absicht, die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Erwerbstätigkeit zu verbessern. Es ist richtig, dass Menschen, die häusliche Pflegeaufgaben übernehmen, die Solidarität der Gemeinschaft brauchen und dass diese Solidarität gegenwärtig ausbaufähig ist. Richtig ist auch die Absicht, Unternehmen im Rahmen des Möglichen mit in diese Verantwortung einzubinden. Das Land Rheinland-Pfalz tut das durch die Förderung des audit berufundfamilie, durch Regionalkonferenzen und Aktionstage. Es hat sich gezeigt, dass Unternehmen Informationen über gelungene, wenig kosten- und personalaufwendige gute Praxisbeispiele brauchen.

Pflege ist heute nach wie vor eine Aufgabe, die weitgehend von Frauen wahrgenommen wird. Zwar übernehmen gegenwärtig häufiger auch Männer Pflegeaufgaben, aber eher selten unter Aufgabe oder Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Männer neigen vielmehr stärker dazu, einen Pflegemix aus privater und professioneller Hilfe zu organisieren – und sich auf diese Organisation zu beschränken.

Fast jede zweite Frau ist in Teilzeit erwerbstätig. Von den 255 618 ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz sind in der Mehrheit Frauen (69,1 Prozent) betroffen. Bundesweit verdienen sie zurzeit 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Insofern gehen Modelle, die auf Basis von Vollzeitbeschäftigung berechnet werden oder die Absenkung von Entgelten vorschlagen (Rückkehr in Vollzeit als Grundlage und Absenkung der Entgelte um 25 Prozent und der Arbeitszeiten um 50 Prozent), an der Lebenswirklichkeit vieler erwerbstätiger Frauen vorbei. Das gilt besonders für Frauen, die alleine für das Familieneinkommen zuständig sind. Für diese Frauen ist das Konzept einer Familien-Pflegezeit nicht – oder nur unter erheblichen Einschränkungen – finanzierbar. Das Konzept scheint auch geeignet, die Altersarmut von Frauen zu zementieren.

Kleine und mittlere Unternehmen bis 50 Beschäftigte werden zudem kein aufwendiges Verfahren mit Wertguthaben betreiben wollen (hier sieht das Gesetz vor, dass Beschäftigte, die ihre Angehörigen zwei Jahre lang bei halber Arbeitszeit pflegen, 75 Prozent ihres Gehalts beziehen, wobei 25 Prozent durch ein so genanntes Wertguthaben – Versicherung, die vom Beschäftigten zu tragen ist – abgesichert werden soll). Vielmehr werden hier schon jetzt unternehmensbezogene Absprachen und Regelungen bevorzugt. Größere Betriebe haben damit begonnen, Modelle der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu etablieren. Diese Motivation muss gestärkt werden.

Im Übrigen liegen zur bisherigen Inanspruchnahme von Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz noch sehr wenige Erfahrungen vor. Deshalb schlägt die Landesregierung vor, dass die bisherigen Erfahrungen ausgewertet und danach weitere Schritte überlegt werden.

6. Welche Angebote stehen Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung?

Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden für Unternehmen immer mehr zu einem entscheidenden Faktor in der Mitarbeitergewinnung und -bindung. Nur die Betriebe und Unternehmen, die den Wert familienfreundlicher Maßnahmen zu schätzen wissen, werden im Wettbewerb mit anderen Unternehmen künftig erfolgreich sein. Nur sie sind in der Lage, das begrenzte Fachkräftepotenzial am Markt besser auszuschöpfen und das Know-how ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal zu nutzen.

Mitarbeiterzufriedenheit, eine Verringerung der Personalfuktuation, des Krankenstandes und die schnellere Reintegration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Elternzeit sind neben vielen anderen positiven Effekten nachweisbare Ergebnisse einer familienbewussten Personalpolitik und führen dazu, dass Frauen die Belastungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser in den Griff bekommen und nicht aus dem Beruf aussteigen.

Nachstehend sind einige Maßnahmen dargestellt, mit denen die Landesregierung eine genderorientierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch eine dauerhafte soziale und finanzielle Absicherung von Frauen erreichen will:

- audit berufundfamilie,
- Regionalkonferenzen und regionale Veranstaltungen,
- Aktionstage zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Aufbereitung von Praxisbeispielen,
- Praxisleitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen zur Verbesserung ihrer Familienfreundlichkeit,
- Landesweites Modellprojekt „Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik“,
- Aktionsprogramm Viva Familia
- Programm „Zukunftschance Kinder – Bildung von Anfang an“
- Beratungsstellen „Frau & Beruf“
- Arbeitsmarktpolitisches Programm zur Ein- bzw. Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben – AMPP
- ZeitZeichen, Informationsstelle für innovative Arbeitszeitmodelle
- Kampagne Plan W – Wiedereinstieg hat Zukunft

Außerdem plant das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen, bei der Umsetzung familienbewusster Maßnahmen kleine und mittlere Unternehmen (bis 50 Beschäftigte) gezielter zu unterstützen.

IV. Bildung und Ausbildung

1. Wie ist das generelle Bildungsniveau von Mädchen und Frauen im Land?

Die Bildungsabschlüsse werden vom Statistischen Landesamt in einen niedrigen, mittleren und hohen Bildungsabschluss unterteilt. Im niedrigen Bildungsabschluss sind insgesamt 36,4 Prozent Frauen gegenüber insgesamt 22,7 Prozent der Männer. Den mittleren Bildungsabschluss erlangen 50,7 Prozent der Frauen gegenüber 54,1 Prozent der Männer. Im hohen Bildungssektor liegen 12,4 Prozent der Frauen gegenüber 23,2 Prozent der Männer (siehe Anhang 4).

2. Wie ist der Anteil der Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen und welche Entwicklung ist erkennbar?

Der Anteil der Schülerinnen über alle allgemeinbildenden Schularten lag in den Jahren 2000 bis 2010 relativ stabil bei gut 49 Prozent.

Zwischen den einzelnen Schularten sind Unterschiede zu beobachten: Während Mädchen in der Förderschule und an Kollegs und Abendgymnasien unterrepräsentiert sind, ist an Gymnasien, Realschulen und freien Waldorfschulen ein überdurchschnittlich hoher Mädchenanteil festzustellen (siehe Anhang 5).

3. Wie hoch ist der Anteil von Mädchen und Frauen in der beruflichen Bildung und welche Entwicklung ist erkennbar?

Nach der erstmals im November 2010 veröffentlichten integrierten Ausbildungsberichterstattung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder lag in Rheinland-Pfalz der Frauenanteil bei den Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfängern im Sektor Berufsausbildung im Jahr 2009 bei 49,4 Prozent. Im Jahr 2005 lag dieser Anteil bei 47,8 Prozent. In diesem Zeitraum war also eine Steigerung um 1,6 Prozentpunkte zu beobachten. Für die Jahre vor 2005 liegen keine vergleichbaren statistischen Daten vor. Die integrierte Ausbildungsberichterstattung verbessert die Möglichkeiten, die getroffenen Ausbildungs- und Qualifizierungsentscheidungen der jungen Menschen nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule(n) systematisch und vollständig zu erfassen. Neben dem Sektor „Berufsausbildung“ werden auch die Sektoren „Integration in Berufsbildung/Übergangsbereich“, „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ und „Studiengänge“ erfasst.

4. Wie ist die Inanspruchnahme von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen durch Frauen?

Eine einheitliche Statistik zur beruflichen Weiterbildung existiert nicht. Bei der Beantwortung dieser Frage muss hilfsweise auf verschiedene Statistiken zurückgegriffen werden, für die zum Teil nur Daten für das gesamte Bundesgebiet vorliegen.

Nach den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW – Das Berichtssystem Weiterbildung ist ein Instrument zur kontinuierlichen Beobachtung des Weiterbildungsgeschehens in Deutschland. Die Berichte werden alle drei Jahre im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt.) gibt es im Weiterbildungsverhalten bundesweit deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während Männer im Jahr 2007 zu 29 Prozent an Weiterbildung teilnahmen, betrug die Quote bei den Frauen nur 24 Prozent. Betrachtet man nur erwerbstätige Personen, so haben sich die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung von Frauen und Männern über die Jahre angenähert und lagen im Jahr 2007 bei 34 Prozent Frauen und 35 Prozent Männern.

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch ist eines der wesentlichen Instrumente der aktiven Arbeitsförderung. Der Frauenanteil bei diesen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung lag im Durchschnitt des Zeitraums zwischen August 2009 und Juli 2010 bundesweit bei rund 46 Prozent (ohne Daten von zugelassenen Trägern zur Förderung nach SGB II).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag in Rheinland-Pfalz der Frauenanteil bei den geförderten Personen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz im Jahr 2009 bei 25,4 Prozent. Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – sogenanntes „Meister-BAföG“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, das heißt, von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen.

In den staatlich anerkannten Weiterbildungsorganisationen werden Weiterbildungsmaßnahmen im Themenbereich „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ angeboten. Hier kann angenommen werden, dass ein Großteil der Teilnehmenden die Maßnahmen aus beruflichen Gründen wählt. Nach Angaben des Statistischen Landesamtes lag der Anteil der Frauen an allen Teilnehmenden im Themenbereich „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ in Rheinland-Pfalz im Jahr 2009 bei 55 Prozent. Im Themenbereich „Sprachen“, in dem ebenfalls angenommen werden kann, dass ein Teil der Teilnehmenden die Maßnahmen aus beruflichen Gründen wählt, lag der Frauenanteil im selben Zeitraum bei 69,8 Prozent.

Für die Grünen Berufe bieten die Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz und die Dienstleistungszentren Ländlicher Raum (DLR) Weiterbildungsmaßnahmen an. Frauen nutzen diese Angebote vor allem in den Berufen Hauswirtschaft, Pferdewirtschaft und Betriebsmanagement.

Im Einsatzgebiet der ländlichen Hauswirtschaft bietet die Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz laufend Kurse für Frauen zur Vorbereitung auf die Prüfung zur Hauswirtschafterin nach § 45 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und zur Vorbereitung auf die Prüfung zur Meisterin der Hauswirtschaft an. In den vergangenen fünf Jahren bestanden auf diesem Weg 95 Frauen die Prüfung zur staatlich geprüften Hauswirtschafterin, 52 Frauen schafften die Prüfung zur Meisterin der Hauswirtschaft. In aktuellen Lehrgängen bereiten sich 53 Frauen auf die Hauswirtschafterinnenprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG und 21 Frauen auf die Meisterinnenprüfung im Beruf Hauswirtschaft vor.

Im Beruf Pferdewirtin/Pferdewirt liegt der Frauenanteil in den Vorbereitungslehrgängen zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG bei 90 Prozent, bei den Teilnehmenden an Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung bei 80 Prozent. In der regulären Ausbildung dieser Prozentsatz bei etwa 85 Prozent.

In den Berufen Landwirtin/Landwirt und Winzerin/Winzer liegt der Frauenanteil in den Meisterlehrgängen jeweils bei zehn Prozent; er ist damit nur wenig geringer als der Frauenanteil in der Erstausbildung in diesen Berufen.

Für Frauen, die im eigenen oder einem fremden Betrieb der Agrarwirtschaft Verantwortung für das betriebliche Management übernehmen, wurde 1997 am DLR Rheinhessen-Nahe-Hunsrück eine Fachschulausbildung zur Agrarbetriebsfachwirtin eingerichtet. Seither haben 142 Frauen (und zwei Männer) diese Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen, im aktuellen Lehrgang bereiten sich wieder 21 Teilnehmerinnen auf die Prüfung vor.

Am DLR Rheinpfalz finden seit 16 Jahren jährlich die sogenannten Winzerinnenseminare statt. In diesen Seminaren erhalten junge Frauen, die fachfremd in einen Weinbaubetrieb kommen, Grundwissen über Weinerzeugung und Vermarktung. In den jeweils dreiteiligen Seminarreihen (jeder Baustein besteht aus zehn Unterrichtseinheiten à drei Stunden) werden jedes Jahr 25 bis teilweise über 40 Frauen für die Übernahme von Mitverantwortung in einem Weinbaubetrieb qualifiziert.

Ein erfolgreiches Qualifizierungsangebot der DLR ist auch die Ausbildung zum/zur Kultur- und Weinbotschafter/-in. Diese Lehrgänge werden zu zwei Dritteln von Frauen besucht. Es sind überwiegend die Frauen, die diese Ausbildung auch für eine Existenzsicherung nutzen.

In der Weinwirtschaft haben Frauen selbst die Initiative ergriffen und das berufsbezogene Netzwerk Vinissima – Frauen & Wein e. V. gegründet. Frauen aus allen Bereichen der Weinwirtschaft haben sich zusammengeschlossen, um ihre beruflichen Kompetenzen zu stärken und den Frauenanteil in diesem Berufsfeld zu erhöhen.

Die Inanspruchnahme der Qualifizierungsmaßnahmen im Schwerpunkt 3 des Entwicklungsprogramms PAUL (EU-Programm „Agrarwirtschaft, Umweltmaßnahmen, Landentwicklung“) wurden überwiegend von Frauen wahrgenommen. Gleichwohl strebt die Landesregierung eine Verstärkung der Initiativen an. Mit dem Vierten Änderungsantrag, dem der rheinland-pfälzische Begleitausschuss PAUL am 15. Juni 2010 zugestimmt hat, wird auch die Möglichkeit der Ausschreibung spezifischer Maßnahmen durch das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau eingeführt. Das ist im Jahr 2011 besonders für die Bereiche Naturschutz und Landschaft sowie Diversifizierung – Frauen im ländlichen Raum – vorgesehen.

V. Frauen in den Hochschulen

1. Wie hoch ist der Anteil von Frauen in der Hochschulausbildung nach Fächergruppen und welche Entwicklung ist erkennbar?

Basis der Daten: Hochschulstatistik der Jahre 2001 bis 2010, wobei 2010 vorläufige Zahlen sind, die auf den Schnellmeldungen der Hochschulen beruhen.

Frauenanteile an den Studierenden ¹⁾ der Hochschulen in Rheinland-Pfalz ²⁾ nach Fächergruppen

Studienjahr	Geschlecht/ Frauenanteil	Fächergruppe								
		Sprach- und Kulturwissenschaften	Sport	Rechts-, Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften	Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften ³⁾	Agrar-, Forst- u. Ernährungswissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Kunst, Kunstwissenschaft	insgesamt
2001	weiblich	15 782	446	13 592	5 045	1 889	77	3 322	2 131	42 284
	Anteil weibl.	70,8	41,7	45,9	34,5	53,3	33,2	29,8	63,8	49,2
	insgesamt	22 300	1 069	29 634	14 606	3 542	232	11 158	3 340	85 881
2002	weiblich	16 536	476	15 131	5 657	1 920	76	3 448	2 278	45 522
	Anteil weibl.	70,8	39,7	47,2	35,6	54,7	32,1	30,4	64,1	50,0
	insgesamt	23 340	1 199	32 056	15 879	3 511	237	11 348	3 553	91 123
2003	weiblich	17 456	479	15 578	6 382	1 966	86	3 555	2 319	47 821
	Anteil weibl.	70,0	38,9	46,9	36,8	55,7	35,8	29,7	63,2	49,7
	insgesamt	24 924	1 232	33 194	17 364	3 530	240	11 986	3 669	96 139
2004	weiblich	17 737	486	15 427	6 892	2 939	93	3 546	2 311	49 431
	Anteil weibl.	70,6	37,0	46,6	37,6	57,5	36,6	28,8	64,4	49,9
	insgesamt	25 132	1 312	33 118	18 326	5 111	254	12 296	3 589	99 138
2005	weiblich	18 430	514	15 585	7 248	3 113	89	3 566	2 225	50 770
	Anteil weibl.	70,5	36,0	46,7	38,3	58,5	35,3	27,6	63,9	49,9
	insgesamt	26 126	1 428	33 369	18 945	5 319	252	12 925	3 481	101 845
2006	weiblich	19 023	497	15 892	7 517	3 094	79	3 480	2 141	51 723
	Anteil weibl.	70,5	34,2	47,3	38,8	59,3	32,5	26,9	63,4	50,1
	insgesamt	26 965	1 454	33 585	19 390	5 218	243	12 924	3 377	103 156
2007	weiblich	19 803	503	16 169	8 039	3 082	86	3 574	2 140	53 396
	Anteil weibl.	70,8	32,0	48,4	39,5	59,7	32,2	26,4	63,7	50,6
	insgesamt	27 955	1 570	33 400	20 359	5 161	267	13 560	3 358	105 630
2008	weiblich	19 326	529	17 154	8 224	3 152	98	3 598	2 100	54 181
	Anteil weibl.	71,2	31,7	49,3	40,0	60,9	36,4	25,3	63,0	50,6
	insgesamt	27 150	1 670	34 762	20 540	5 179	269	14 211	3 335	107 116
2009	weiblich	19 407	497	17 493	8 555	3 218	105	3 907	2 256	55 438
	Anteil weibl.	71,2	29,9	50,4	40,6	61,6	34,0	24,9	63,6	50,6
	insgesamt	27 273	1 662	34 681	21 068	5 225	309	15 713	3 547	109 478

Stu- dien- jahr	Geschlecht/ Frauenanteil	Fächergruppe								
		Sprach- und Kultur- wissen- schaften	Sport	Rechts-, Wirt- schafts- u. Sozial- wissen- schaften	Mathe- matik, Natur- wissen- schaften	Human- medizin/ Gesund- heits- wissen- schaften ³⁾	Agrar-, Forst- u. Ernäh- rungs- wissen- schaften	Ingenieur- wissen- schaften	Kunst, Kunst- wissen- schaft	insge- samt
2010 ⁴⁾	weiblich	20 406	519	18 429	8 920	3 305	107	4 065	2 334	58 085
	Anteil weibl.	71,8	28,8	50,6	41,1	63,3	30,1	25,0	63,4	51,0
	insgesamt	28 422	1 803	36 410	21 710	5 225	355	16 242	3 679	113 846

Quelle: Studierendenstatistik Statistisches Landesamt.

- 1) Ohne Beurlaubte, Studienkollegiatinnen/Studienkollegiaten, Teilnehmerinnen/Teilnehmer am Deutschkurs und Gasthörerinnen/Gasthörer.
- 2) Universitäten, Theologische Hochschulen, sonstige wissenschaftliche Hochschulen, staatliche Fachhochschulen, Fachhochschulen in freier Trägerschaft und Verwaltungsfachhochschulen
- 3) Ab 2004 wurde die Fächergruppe „Humanmedizin“ ergänzt um den Bereich „Gesundheitswissenschaften“.
- 4) 2010 – vorläufige Zahlen aufgrund der Schnellmeldungen der Hochschulen.

Insgesamt ist eine positive Entwicklung zu beobachten: Die Gesamtzahl der weiblichen Studierenden ist im betrachteten Zeitraum von 49,2 Prozent auf 51 Prozent gestiegen.

In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist eine Erhöhung von 45,9 Prozent auf 50,6 Prozent zu verzeichnen. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften ist eine signifikante Erhöhung von 53,3 Prozent auf 63,3 Prozent zu beobachten.

Verringert hat sich der Anteil der weiblichen Studierenden in Sport (2001: 41,7 Prozent, 2010: 28,8 Prozent). Ebenfalls verringert hat sich der prozentuale Anteil bei den Studentinnen der Ingenieurwissenschaften von 29,8 Prozent in 2001 auf 25 Prozent in 2010.

Allerdings hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der Studentinnen dennoch jährlich erhöht. So haben 3 322 Frauen im Jahr 2001 Ingenieurwissenschaften studiert, während es im Jahr 2010 absolut 4 065 waren. Erfreulich ist der deutliche Anstieg des Anteils der Studentinnen in Studiengängen der Mathematik und der Naturwissenschaften von 34,5 Prozent auf 41,1 Prozent.

2. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um mehr Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und Berufe zu motivieren?
3. Welche weiteren Maßnahmen hält sie für erforderlich?

Für die technisch-naturwissenschaftlich-mathematischen Fächer ist es besonders wichtig, mehr Frauen sowohl auf Seiten der Lehrenden als auch bei den Lernenden zu gewinnen. Hier setzt das Ada-Lovelace-Projekt der Landesregierung an: Ziel ist es, mehr junge Frauen und Mädchen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und für gewerblich-technische Zukunftsberufe zu motivieren. Das Ada-Lovelace-Projekt überzeugt durch Vorbildcharakter und setzt gezielt Mentoring-Strategien ein: Studentinnen technisch-naturwissenschaftlicher Studiengänge und Frauen in technischen Ausbildungsberufen informieren, beraten und betreuen Schülerinnen. Sie gehen in die Schulen, organisieren Projektstage an Hochschulen und präsentieren sich kleinen Gruppen von interessierten Schülerinnen. Sie informieren über Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten und erzählen den Schülerinnen die eigene Biografie. Auch Besuche an den Hochschulen stehen auf dem Programm.

Die Kluft zwischen Schule und Arbeitswelt wird durch gemeinsame Betriebserkundungen und den Austausch mit berufstätigen Fachfrauen überbrückt. Die für das Projekt aktiven studentischen Mentorinnen und Auszubildenden werden regelmäßig durch pädagogisch geschulte Fachkräfte in speziellen Trainingsseminaren auf ihre Aufgaben vorbereitet und erweitern dadurch zusätzlich ihre sozialen Kompetenzen. Frauen, die bereits in naturwissenschaftlich-technischen Berufen tätig sind, unterstützen das Projekt, indem sie über ihre Erfahrungen berichten, Studentinnen und Auszubildende beraten und Praktika vermitteln.

Das Ada-Lovelace-Projekt ist an allen Hochschulstandorten mit mathematisch-naturwissenschaftlich-technischem Fächerspektrum in Rheinland-Pfalz mit einer Koordinierungsstelle vertreten. Das Projekt wurde 1997 auf Initiative des Frauenministeriums gegründet. Heute sind das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen, das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur, die Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäische Sozialfonds an der Finanzierung beteiligt. Das Ada-Lovelace-Projekt hat sich sehr bewährt: Es wird von den Hochschulen und den Schülerinnen ausgesprochen positiv aufgenommen und in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden.

Wie bereits in der ersten Programmphase des Hochschulpaktes ist die Förderung von Frauen an den rheinland-pfälzischen Hochschulen auch bei der Fortsetzung des Programms ab dem Jahr 2011 explizit Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen Wissenschaftsministerium und Hochschulen. Im Rahmen dieser Zielvereinbarungen werden in der zweiten Programmphase beispielsweise Mentoring-Programme verstärkt in den Blick genommen, um junge Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen verstärkt zu unterstützen.

Das bundesweite Projekt Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag bietet Schülerinnen Einblick in Berufsfelder, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. In erster Linie bieten technische Unternehmen und Abteilungen sowie Hochschulen, Forschungszentren und ähnliche Einrichtungen am Girls' Day Veranstaltungen für Mädchen an. Anhand von praktischen Beispielen erleben die Teilnehmerinnen in Laboren, Büros, Werkstätten und Redaktionsräumen, wie interessant und spannend diese Arbeit sein kann.

Durch persönliche Gespräche mit Beschäftigten können die Mädchen ihren Erfahrungs- und Orientierungshorizont erweitern. Ziel des Girls' Day ist es, Kontakte herzustellen, die für die berufliche Zukunft der Mädchen hilfreich sein können.

Zudem sollen Öffentlichkeit und Wirtschaft auf die Stärken der Mädchen aufmerksam gemacht werden, um einer gut ausgebildeten Generation junger Frauen weitreichende Zukunftsperspektiven zu eröffnen.

Erste Erfolge werden darin deutlich, dass Unternehmen, die spezielle „Mädchen-Tage“ organisiert haben, einen steigenden Anteil junger Frauen in technischen und techniknahen Berufen verzeichnen.

4. *Wie hat sich die Zahl der Studienanfängerinnen in mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Studienfächern an den rheinland-pfälzischen Hochschulen in den letzten zehn Jahren entwickelt?*

In Rheinland-Pfalz hat die Zahl der Studentinnen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen über die Jahre hinweg kontinuierlich – mit den üblichen Schwankungen – zugenommen. Das bedeutet, dass immer mehr junge Frauen motiviert sind, ein Studium in diesen Fächern aufzunehmen.

Studienanfängerinnen ¹⁾ in den Fächergruppen „Mathematik, Naturwissenschaften“ und „Ingenieurwissenschaften“ der Hochschulen in Rheinland-Pfalz ²⁾

Studien-Jahr ³⁾	Geschlecht/ Frauenanteil	Fächergruppe	
		Mathematik, Naturwissenschaften	Ingenieur- wissenschaften
2001	weiblich	1 135	569
	insgesamt	3 118	2 068
2002	weiblich	1 333	680
	insgesamt	3 362	2 259
2003	weiblich	1 429	693
	insgesamt	3 616	2 643
2004	weiblich	1 330	699
	insgesamt	3 340	2 649
2005	weiblich	1 379	713
	insgesamt	3 396	801
2006	weiblich	1 492	719
	insgesamt	3 521	2 674
2007	weiblich	1 840	743
	insgesamt	4 098	2 976
2008	weiblich	1 687	765
	insgesamt	3 868	3 273
2009	weiblich	1 793	893
	insgesamt	4 064	3 517
2010 ⁴⁾	weiblich	1 863	860
	insgesamt	4 309	3 561

Quelle: Studierendendatenstatistik Statistisches Landesamt.

1) Studierende im ersten Hochschulsemester.

2) Universitäten, Theologische Hochschulen, sonstige wissenschaftliche Hochschulen, staatliche Fachhochschulen, Fachhochschulen in freier Trägerschaft und Verwaltungsfachhochschulen.

3) jeweiliges Sommersemester und folgendes Wintersemester.

4) 2010 – vorläufige Zahlen aufgrund der Schnellmeldungen der Hochschulen.

5. *Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und wissenschaftlicher Tätigkeit zu verbessern?*

Familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen an den Hochschulen zu schaffen ist ein Schwerpunktthema in der Hochschulpolitik der rheinland-pfälzischen Landesregierung, um den Frauenanteil im Hochschulbereich zu erhöhen.

Seit Anfang der 90er Jahre arbeitet die Landesregierung darauf hin, dieses wichtige hochschulpolitische Ziel zu verwirklichen. Zahlreiche Maßnahmen und die verbesserten rechtlichen Rahmenbedingungen belegen dies.

In § 2 des Hochschulgesetzes ist ausdrücklich als eine Hochschulaufgabe festgelegt, die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern zu berücksichtigen. Damit werden entsprechende Anforderungen an die Studien- und Prüfungsordnungen gestellt. Auch der weitere Ausbau, zum Beispiel von Fernstudiengängen und Teleteaching-Angeboten und die Modularisierung von Studienangeboten, tragen diesen Bedürfnissen Rechnung.

Weiter ermöglicht das Land Rheinland-Pfalz mit den Studienkonten ein studienbeitragsfreies Studium bis zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss und bei konsekutiven Bachelor- und Masterstudiengängen bis zu einem zweiten berufsqualifizierenden Abschluss in der 1,75-fachen Regelstudienzeit. Mit dieser großzügig bemessenen Studienzeit soll garantiert werden, dass gesellschaftlich gewünschte oder individuell notwendige Lebensentwürfe junger Menschen wie die Vereinbarkeit von Studium und Familie nicht eingeschränkt werden. Die Studierenden können auf Antrag sogenannte Bonusguthaben oder Bonuszeiten erhalten. Die Vergabe erfolgt besonders für die Pflege und Erziehung von minderjährigen Kindern im Sinne des § 25 Abs. 5 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes. Diese Bonusguthaben oder Bonuszeiten verlängern die gebührenfreie Studienzeit.

Im Zuge der am 1. September 2010 in Kraft getretenen Hochschulgesetznovelle sind zudem die Möglichkeiten für ein Studium in Teilzeit erweitert worden. Mit den neuen Bestimmungen der Landesverordnung über die Einrichtung und Führung von Studienkonten und die Entrichtung von Studienbeiträgen wurde die Situation der Teilzeitstudierenden in ausgewiesenen Teilzeitstudiengängen im Rahmen des Studienkontenmodells noch einmal verbessert. Nun können auch für Teilzeitstudiengänge Bonusguthaben oder Bonuszeiten gewährt werden. Damit werden die Möglichkeiten im Hinblick auf eine flexible Studiengestaltung nochmals erweitert. Das zeigt, dass die Regelungen des Studienkontos auf die besonderen Belange von studierenden Müttern und Vätern zugeschnitten sind.

Auch konkrete finanzielle Unterstützung ist in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Dazu zählt, dass die Stiftung zur Förderung begabter Studierender und des wissenschaftlichen Nachwuchses des Landes Rheinland-Pfalz (Stipendienstiftung) Mittel zur Förderung alleinerziehender Studierender mit Kindern und für alleinstehende schwangere Studentinnen zur Verfügung stellt, die sich in einer finanziellen Notsituation befinden. Die Unterstützung der Stiftung soll die Fortführung oder den Abschluss des Studiums ermöglichen.

Die bessere Vereinbarkeit von Kindern und wissenschaftlicher Karriere für Frauen wird von allen Hochschulen unterstützt. Das geschieht auch durch die Gestaltung oder Flexibilisierung von Arbeitszeiten im Rahmen konkreter Modelle oder aber individueller Absprachen – im Einklang mit den allgemeinen arbeits- oder beamtenrechtlichen Regelungen. Wichtige Elemente der Vereinbarkeit sind neben den Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung auch der Ausbau von Betreuungsangeboten, aber auch die Gestaltung umfangreicher und gut zugänglicher Informationen zu den vorhandenen Angeboten und Möglichkeiten. Art und Umfang der Maßnahmen oder „Programme“ richtet sich auch hier nach Größe und Art der Hochschule.

Derzeit haben sieben rheinland-pfälzische Hochschulen für ihr Engagement zur Verbesserung familiengerechter Arbeitsbedingungen Zertifikate zum Audit „BerufundFamilie“ der Hertie-Stiftung erhalten. Sie haben eine Vielzahl von Maßnahmen erarbeitet, die alle zusammen eine „familiengerechte Hochschule“ ermöglichen.

Darüber hinaus arbeiten alle Hochschulen im Sinne einer Selbstverpflichtung nach Frauenförderplänen, in denen auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium enthalten sind.

6. *Welche Maßnahmen und Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Forschung, besonders bei der Besetzung von Führungspositionen an den Hochschulen, werden von der Landesregierung initiiert bzw. unterstützt?*

Zahlreiche konkrete Maßnahmen, die an den rheinland-pfälzischen Hochschulen erfolgreich verwirklicht werden, verbessern die Chancen für Frauen im Wissenschaftsbereich, insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen: Als sehr wirksames Instrument zur Wiedereingliederung und Weiterqualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen haben sich in Rheinland-Pfalz die Wiedereinstiegsstipendien bewährt. Sie ermöglichen im Anschluss an eine Familien- oder Betreuungsphase oder qualifizierte Berufstätigkeit einen Wiedereinstieg in Wissenschaft und Forschung.

So kann mit dem Stipendium eine bereits begonnene wissenschaftliche Arbeit, beispielsweise eine Promotion, zum Abschluss gebracht werden.

Das Lehrbeauftragtenprogramm „Mary Somerville“ ermöglicht Wissenschaftlerinnen, frühzeitig durch einen Lehrauftrag Erfahrung zu sammeln und Kontakte zu Fachhochschulen herzustellen. Dadurch sollen die Chancen qualifizierter Frauen auf eine Fachhochschulprofessur erhöht werden.

Auch im Rahmen der Umsetzung des Hochschulpaktes in Rheinland-Pfalz spielt die Vereinbarkeit von Kindern und wissenschaftlicher Karriere für Frauen eine wichtige Rolle. Mit dem Hochschulpakt soll eine Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft

und Forschung erreicht werden. Daher haben die rheinland-pfälzischen Hochschulen verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen, mit denen sie die Erreichung dieses Ziels anstreben. Sie sind in den Zielvereinbarungen zwischen Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur und Hochschulen konkret festgelegt und im Rahmen der sogenannten Programmbudgets mit erheblichen zusätzlichen Mitteln ausgestattet.

Neben der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden Maßnahmen zur ganz gezielten Förderung von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen vereinbart. Dazu zählen die bereits erwähnten Mentoring-Programme für unterschiedliche Zielgruppen innerhalb der wissenschaftlichen Karriere ebenso wie die Einrichtung oder der Ausbau von Coaching-Angeboten für Frauen in verschiedenen Stadien der wissenschaftlichen Laufbahn, die explizite Förderung neu berufener Professorinnen, aber auch die gezielte Arbeit an der Weiterqualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Großen Erfolg haben die rheinland-pfälzischen Hochschulen in dem 2008 angelaufenen Professorinnenprogramm von Bund und Ländern, das auf Basis eingereicherter Gleichstellungskonzepte der Hochschulen beruht: Ziel ist die Förderung von vorgezogenen Berufungen oder Regelprofessuren. So wurden im Rahmen des Programms 15 Professorinnen-Stellen besetzt, davon elf Regelberufungen und vier vorgezogene Berufungen. Das Professorinnenprogramm erhöht den Anteil der Frauen an den Professorenstellen an den Hochschulen. 2009 lag der Professorinnenanteil für alle Hochschulen des Landes bei 15,9 Prozent.

VI. Frauen in der Arbeitswelt

1. *Wie viele Frauen in Rheinland-Pfalz sind im Vergleich zu Männern sozialversicherungspflichtig beschäftigt (aufgeschlüsselt nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung)?*

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht am 30. Juni 2009

Geschlecht	Vollzeit- beschäftigte Zahl	Anteil %	Teilzeit- beschäftigte Zahl	Anteil %	Ins- gesamt *) Zahl	Anteil %
männlich	617 441	64,4	34 402	14,2	651 974	54,3
weiblich	341 050	35,6	207 895	85,8	549 072	45,7
zusammen	958 491	100,0	242 297	100,0	1 201 046	100,0

*) Einschl. Fälle ohne Angabe zum Beschäftigungsumfang.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

2. *Wie viele Frauen sind (im Vergleich zu Männern) in Rheinland-Pfalz geringfügig beschäftigt (aufgeschlüsselt nach „ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung“ und „geringfügige Beschäftigung als Nebentätigkeit“)?*

In Rheinland-Pfalz waren am 30. Juni 2009 von den 370 402 geringfügig entlohnten Beschäftigten 242 457 (65,5 Prozent) Frauen und 127 945 (34,5 Prozent) Männer.

Von den 255 618 ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten waren 176 649 Frauen (69,1 Prozent) und 78 969 Männer (30,9 Prozent).

Von den 114 784 geringfügig Beschäftigten im Nebenjob waren 65 808 Frauen (57,3 Prozent) und 48 976 Männer (42,7 Prozent).

3. *Wie viele Frauen sind in mittelständischen Unternehmen beschäftigt?*

Ende 2009 waren in Rheinland-Pfalz 427 618 Frauen (76,5 Prozent) in mittelständischen Betrieben beschäftigt (siehe Anhang 6, Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Stand 10. Dezember 2010).

4. *Wo liegen die Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen (im Vergleich zu Männern) in Rheinland-Pfalz?*

Die in Anhang 7 dargestellte Übersicht stellt die erwerbstätigen Frauen und Männer und die Wirtschaftsbereiche, in denen sie tätig sind, dar. Frauen sind häufiger als Männer im Dienstleistungsbereich tätig. Mehr als ein Drittel der erwerbstätigen Frauen (36,1 Prozent) arbeiteten 2009 im Wirtschaftsbereich „Erziehung, Gesundheit und sonstige öffentliche und private Dienstleister“. Bei den Männern waren es 12,3 Prozent der Erwerbstätigen. Männer sind häufiger im Verarbeitenden Gewerbe tätig als Frauen; 27,6 Prozent der Männer und 12,5 Prozent der Frauen sind hier beschäftigt.

5. *Wie hat sich die Erwerbsquote von Frauen sowie von Frauen mit Kindern unter 18 Jahren (wenn möglich aufgeschlüsselt nach dem Alter der Kinder) in Rheinland-Pfalz seit 1991 entwickelt?*

Die Erwerbsquote misst den prozentualen Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe. Zu den Erwerbspersonen zählen die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen.

Der nachstehenden Übersicht kann die Entwicklung der Erwerbsquote seit 1990 entnommen werden. Die Erwerbsquote von Frauen (gemessen an der weiblichen Bevölkerung) lag im Jahr 2009 bei 44,3 Prozent. Die entsprechende Erwerbsquote der Männer lag bei 56,5 Prozent.

In der erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis unter 65 Jahre) lag die Erwerbsquote der Frauen bei 70,2 Prozent und die Erwerbsquote der Männer bei 83,8 Prozent.

Die Erwerbsquote von Müttern im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) mit Kindern unter 18 Jahren lag 2009 bei 72 Prozent. 2005 hatte die entsprechende Erwerbsquote bei 68,4 Prozent gelegen. Eine längere Zeitreihe für diese Gruppe sowie eine Differenzierung nach dem Alter der Kinder liegt derzeit nicht vor.

**Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung nach Geschlecht 1990 bis 2009
(Erwerbsquoten)**

Jahr	insgesamt %	15- bis unter 65-Jährige
Männer		
1990	60,7	82,8
1991	60,1	82,9
1992	59,6	82,6
1993	58,9	82,0
1994	57,8	81,7
1995	57,0	80,8
1996	56,8	80,4
1997	56,2	80,4
1998	56,4	80,2
1999	55,8	79,5
2000	56,4	80,2
2001	56,1	80,4
2002	55,4	80,6
2003	55,3	80,6
2004	54,2	79,8
2005	55,5	81,0
2006	56,6	82,0
2007	56,6	82,2
2008	56,9	82,5
2009	56,5	83,8
Frauen		
1990	37,0	55,8
1991	37,6	57,0
1992	37,1	56,7
1993	37,2	56,8
1994	37,1	57,2
1995	36,9	57,0
1996	37,3	57,4
1997	37,4	57,8
1998	38,3	58,3

Jahr	insgesamt %	15- bis unter 65-Jährige
1999	39,3	60,3
2000	40,0	61,6
2001	39,6	61,4
2002	40,0	62,2
2003	40,8	63,4
2004	39,8	62,4
2005	42,3	65,4
2006	43,7	67,6
2007	44,3	68,7
2008	44,2	68,7
2009	44,3	70,2
Insgesamt		
1990	48,5	69,6
1991	48,5	69,4
1992	48,1	70,8
1993	47,8	69,7
1994	47,2	69,7
1995	46,7	69,1
1996	46,8	69,1
1997	46,6	69,3
1998	47,2	69,4
1999	47,4	70,0
2000	48,1	71,1
2001	47,7	71,1
2002	47,6	71,5
2003	47,9	71,5
2004	46,9	70,6
2005	48,8	71,2
2006	50,0	73,3
2007	50,3	74,9
2008	50,4	75,7
2009	50,3	77,1

Ab 2005: Mit dem Mikrozensusgesetz 2005 wurde der Mikrozensus von einer Erhebung mit fester Berichtswoche (bis 2004 üblicherweise die letzte feiertagsfreie Woche im April) auf eine kontinuierliche Erhebung mit gleitender Berichtswoche umgestellt. Die Ergebnisse ab 2005 liefern damit nicht mehr eine „Momentaufnahme“ einer bestimmten Kalenderwoche, sondern geben Aufschluss über die gesamte Entwicklung im Durchschnitt des Erhebungsjahres.

Quelle: Mikrozensus.

Mütter im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) mit ledigen Kindern 2005 nach Beteiligung am Erwerbsleben und Stellung im Beruf, Alter sowie Zahl der Kinder

Beteiligung am Erwerbsleben	Mit ... ledigen Kindern								Ledige Kinder (ohne Altersbegrenzung)	
	Insgesamt	1	2	3 und mehr	darunter: mit ... ledigen Kindern unter 18 Jahren				insgesamt	darunter unter 18 Jahren
					zusammen	1	2	3 und mehr		
Anzahl in 1 000										
Insgesamt	593,6	279,6	236,8	77,2	445,7	223,6	170,8	51,3	1 009,2	732,5
Erwerbspersonen	410,9	201,0	169,2	40,7	305,0	164,9	116,5	23,6	671,1	473,1
Erwerbstätige	375,4	182,5	156,5	36,4	277,0	149,6	106,7	20,7	611,3	428,1
Erwerbslose	35,6	18,5	12,7	/	28,0	15,3	(9,8)	/	59,8	45,0
Nichterwerbspersonen	182,7	78,6	67,6	36,4	140,7	58,7	54,3	27,7	338,1	259,4
% Erwerbsquote	69,2	71,9	71,5	52,7	68,4	73,7	68,2	46,0	66,5	64,6

1) Einschl. geringfügig beschäftigter Schüler, Studenten, Rentner und Pensionäre.

/ keine Angabe, da Zahl nicht sicher genug.

() Aussagewert eingeschränkt, da Zahl statistisch unsicher.

Quelle: Mikrozensus.

Mütter im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) mit ledigen Kindern 2009 nach Beteiligung am Erwerbsleben und Stellung im Beruf, Alter sowie Zahl der Kinder

Beteiligung am Erwerbsleben	Mit ... ledigen Kindern								Ledige Kinder (ohne Altersbegrenzung)	
	Insgesamt	1	2	3 und mehr	darunter: mit ... ledigen Kindern unter 18 Jahren				insgesamt	darunter unter 18 Jahren
					zusammen	1	2	3 und mehr		
Anzahl in 1 000										
Insgesamt	563,6	267,8	25,8	70,0	407,1	207,7	154,6	44,7	951,8	665,6
Erwerbspersonen	408,3	202,3	67,9	38,1	293,0	161,0	110,5	21,6	660,3	450,1
Erwerbstätige	386,1	190,5	59,9	35,7	276,4	152,1	104,4	19,8	624,0	423,5
Erwerbslose	22,3	11,9	(8,0)	/	16,7	(8,9)	(6,1)	/	36,3	26,6
Nichterwerbspersonen	155,3	65,5	57,9	32,0	114,1	46,7	44,2	23,2	291,5	215,6
% Erwerbsquote	72,4	75,5	74,4	54,4	72,0	77,5	71,5	48,3		

1) inschl. geringfügig beschäftigter Schüler, Studenten, Rentner und Pensionäre.

/ keine Angabe, da Zahl nicht sicher genug.

() Aussagewert eingeschränkt, da Zahl statistisch unsicher.

Quelle: Mikrozensus.

6. *Wie haben sich die Einkommen von Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz in den letzten zehn Jahren entwickelt?*
16. *Wie hoch ist das durchschnittliche Einkommen von Frauen im Land und welche Entwicklung ist erkennbar, auch im Vergleich zu Männern?*

**Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst ¹⁾ (ohne Sonderzahlungen)
der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 1995 bis 2010**

Berichtszeitraum	Insgesamt	Männer	Frauen	
	EUR			
Produzierendes Gewerbe				
1995	2 418	2 541	1 806	
1996	2 464	2 581	1 872	
1997	2 502	2 615	1 923	
1998	2 557	2 665	1 985	
1999	2 611	2 718	2 044	
2000 ²⁾	2 662	2 767	2 100	
2001	2 706	2 809	2 151	
2002	2 779	2 881	2 224	
2003	2 866	2 966	2 314	
2004	2 934	3 035	2 374	
2005	2 974	3 071	2 430	
2006	3 048	3 147	2 500	
2007 ²⁾	3 118	3 219	2 557	
2008	3 212	3 316	2 649	
2009	3 198	3 293	2 668	
2009	1. Quartal	3 139	3 230	2 638
	2. Quartal	3 178	3 273	2 649
	3. Quartal	3 223	3 320	2 682
	4. Quartal	3 253	3 352	2 706
2010	1. Quartal	3 224	3 321	2 694
	2. Quartal	3 315	3 418	2 748
Dienstleistungen ³⁾				
2007	2 929	3 116	2 604	
2008	3 005	3 192	2 680	
2009	3 116	3 320	2 775	
2009	1. Quartal	3 074	3 272	2 738
	2. Quartal	3 116	3 321	2 773
	3. Quartal	3 131	3 336	2 785
	4. Quartal	3 144	3 349	2 802
2010	1. Quartal	3 157	3 367	2 805
	2. Quartal	3 171	3 380	2 820

1) Bis 2006: gewogener Durchschnitt aus den Monaten Januar, April, Juli, Oktober; ab 2007: Durchschnitt aus den Quartalsergebnissen.

2) Veränderter Berichtskreis.

3) Im Dienstleistungsbereich ist ein Vergleich mit den Jahren vor 2007 nicht möglich.

Quelle: Verdienststatistik.

Aus der Übersicht wird deutlich, dass der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst im „Produzierenden Gewerbe“ derzeit bei Männern bei 3 418 Euro und bei Frauen bei 2 748 Euro liegt. Damit verfügen Frauen in diesem Bereich nur über 80 Prozent des Verdienstes der Männer. Im Jahr 2000 lag dieser Wert bei circa 76 Prozent, der durchschnittliche geschlechtsspezifische Verdienstsunterschied hat sich in den letzten zehn Jahren also leicht verringert.

Im Bereich „Dienstleistungen“ verdienen Männer derzeit 3 380 Euro brutto im Monat, Frauen 2 820 Euro. Das entspricht rund 83 Prozent des Verdienstes der Männer. Im Dienstleistungsbereich ist der Vergleich mit den Jahren vor 2007 laut Statistischem Landesamt nicht möglich.

7. *Wo liegen die größten Hindernisse für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben sowie für die eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit?*

Die Erwerbsquote von Frauen ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen (von 55,8 Prozent im Jahr 1990 auf 70,2 Prozent im Jahr 2009). Dennoch kann noch nicht von einer gleichberechtigten Teilhabe im Erwerbsleben und von einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen durch Erwerbsarbeit gesprochen werden.

Es gibt mehrere Faktoren, die einer gleichberechtigten Teilhabe entgegenstehen:

Das traditionelle Rollenleitbild des Mannes als Alleinernährer der Familie hat sich zwar gewandelt, das „Zwei-Erwerbstätigenmodell“ ist aber noch nicht selbstverständlich. In Deutschland ist das „Vollzeit-Teilzeit-Erwerbstätigenmodell“ (modifiziertes Ernährermodell) besonders verbreitet, das Frauen eher die Zuverdienerinnenrolle zuweist. Deutlich wird das vor allem an dem hohen Anteil von Frauen

- an den Teilzeitbeschäftigten – vor allem an den geringfügig Beschäftigten –,
- am Niedriglohnsektor,
- bei Erwerbsunterbrechungen.

Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt 23 Prozent weniger als Männer. Würde dieser „Gender-Pay-Gap“ auf das Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern bezogen, so läge dieser Wert bei 58 Prozent, weil Frauen – über das Leben kumuliert – etwa nur 42 Prozent des Erwerbseinkommens des Mannes erzielen. So die Aussage von Frau Prof. Dr. Ute Klammer im Rahmen der öffentlichen Expertenanhörung zum „Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages am 7. Juli 2010.

Rechtliche Regelungen schaffen einen entscheidenden Beitrag zur Institutionalisierung unterschiedlicher Lebensverläufe von Frauen und Männern. Ob im Sozial-, Arbeits-, Steuer- oder Familienrecht, überall sind Rollenbilder teilweise explizit, teilweise implizit enthalten.

So fördern zum Beispiel die einkommensteuerrechtlichen Regelungen zur Besteuerung von Ehepaaren nicht nachhaltig die Erwerbsintegration von Frauen. Das Ehegattensplitting führt vielfach zu negativen Erwerbsanreizen für Frauen, da sich mit einer Berufstätigkeit der Frau der Splittingvorteil verringert oder ganz verloren geht. Darüber hinaus wirkt die Steuerklasse V in vielen Fällen erwerbsverhindernd, weil sie zu einer erheblichen Verringerung des Nettoeinkommens der Frau führt und damit die Aufnahme einer steuer- und sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit – zum Beispiel nach einer Familienpause – nicht lohnenswert erscheinen lässt. Verstärkt wird dieser Effekt noch durch die beitragsfreie Familienversicherung nicht erwerbstätiger verheirateter Frauen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ihres Ehemannes.

Durch diese steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fehlanreize ist für viele verheiratete Frauen weiterhin die „Hausfrauen-ehe“ oder maximal ein Zuverdienst über eine nicht sozialversicherungs- und steuerpflichtige Teilzeitbeschäftigung mit geringer Stundenzahl (geringfügige Beschäftigung) attraktiv.

8. *Wie hat sich das Berufswahlverhalten von Mädchen in den letzten 20 Jahren entwickelt?*

Hinsichtlich der Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen nach Berufen liegen der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz, erst ab dem Berichtsjahr 2002/2003 ausführliche Daten vor. Daher können Aussagen erst ab diesem Zeitpunkt getroffen werden. Danach stellt sich der Verlauf der Entwicklung zum Berufswahlverhalten von Mädchen wie folgt dar:

Berichtsjahr 2002/2003, Stand: September 2003

Gemeldete Bewerberinnen insgesamt	15 572
Bürokauffrau	2 050
Kauffrau im Einzelhandel	1 566
Arzthelferin	1 380
Friseurin	1 304
Verkäuferin	1 138
Industriekauffrau	657
Hotelfachfrau	461
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei, Konditorei	366
Mediengestalterin für Digital- und Printmedien Fachrichtung Mediendesign	352
Bankkauffrau	293

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Berichtsjahr 2003/2004, Stand: September 2004

Gemeldete Bewerberinnen insgesamt	15 765
Bürokauffrau	2 024
Arzthelferin	1 544
Kauffrau im Einzelhandel	1 516
Friseurin	1 315

Verkäuferin	1 257
Industriekauffrau	632
Hotelfachfrau	479
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei, Konditorei	358
Kauffrau für Bürokommunikation	302
Mediengestalterin für Digital- und Printmedien Fachrichtung Mediendesign	297

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Berichtsjahr 2005/2006, Stand: September 2006

Gemeldete Bewerberinnen insgesamt	17 411
Bürokauffrau	2 151
Arzthelferin	1 773
Kauffrau im Einzelhandel	1 720
Verkäuferin	1 521
Friseurin	1 501
Hotelfachfrau	629
Industriekauffrau	616
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei, Konditorei	434
Floristin	329
Zahnmedizinische Fachangestellte	314

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Berichtsjahr 2006/2007, Stand: September 2007

Gemeldete Bewerberinnen insgesamt	19 103
Bürokauffrau	2 219
Kauffrau im Einzelhandel	1 859
Verkäuferin	1 808
Arzthelferin	1 786
Friseurin	1 674
Hotelfachfrau	727
Industriekauffrau	646
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei/Konditorei	426
Floristin	410
Zahnmedizinische Fachangestellte	322

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Berichtsjahr 2007/2008, Stand: September 2007

Gemeldete Bewerberinnen insgesamt	17 900
Bürokauffrau	2 054
Verkäuferin	1 965
Kauffrau im Einzelhandel	1 765
Friseurin	1 763
Medizinische Fachangestellte	1 047
Hotelfachfrau	592
Industriekauffrau	515
Arzthelferin	407
Floristin	376
Zahnmedizinische Fachangestellte	305

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Berichtsjahr 2008/2009, Stand: 2009

Gemeldete Bewerberinnen insgesamt	14 810
Verkäuferin	1 741
Bürokauffrau	1 741
Friseurin	1 435
Kauffrau im Einzelhandel	1 419
Medizinische Fachangestellte	1 053
Industriekauffrau	431
Hotelfachfrau	420

Floristin	310
Zahnmedizinische Fachangestellte	308
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei	299

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Berichtsjahr 2009/2010, Stand: 2010

Gemeldete Bewerberinnen insgesamt	12 634
Bürokauffrau	1 692
Verkäuferin	1 599
Medizinische Fachangestellte	1 141
Kauffrau im Einzelhandel	1 088
Friseurin	984
Industriekauffrau	365
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk Schwerpunkt Bäckerei	318
Kauffrau für Bürokommunikation	312
Zahnmedizinische Fachangestellte	294
Hotelfachfrau	276

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Mädchen und junge Frauen haben – im Gegensatz zu den Jungen – im Schnitt die besseren Schulnoten und qualifiziertere Schulabschlüsse. Trotzdem entscheiden sie sich im Rahmen ihrer Ausbildungs- und Studienwahl noch immer überproportional häufig für Berufsausbildungen in sogenannten „typischen“ Frauenberufen, wie zum Beispiel Verkäuferin, Einzelhandelskauffrau, Friseurin oder Medizinische Fachangestellte. Diese Berufe sind vergleichsweise mit geringen Arbeitsmarktchancen, Karriere- und Verdienstmöglichkeiten verbunden.

Aus einem breit gefächerten Angebot von etwa 350 Ausbildungsberufen im dualen System konzentrieren sich mehr als die Hälfte (58 Prozent) der Mädchen auf nur zehn Ausbildungsberufe. Damit schöpfen junge Frauen ihre Berufsmöglichkeiten nicht aus.

9. Wie wirkt sich das auf die eigenständige Existenzsicherung aus?

Obwohl Mädchen und junge Frauen im Durchschnitt die besseren Schulnoten haben und ihre schulische Ausbildung häufiger als Jungen mit einem qualifizierten Bildungsabschluss (Abitur 56,6 Prozent, Realschule 51 Prozent, Hauptschule 42 Prozent) beenden, setzt sich dieser Trend nicht im Berufsleben fort. Das gilt auch für die Studienanfängerinnen, die inzwischen mit 52 Prozent an den Universitäten vertreten sind, und für die Hochschulabsolventinnen.

Nach wie vor sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt:

- Frauen verdienen im Durchschnitt in Rheinland-Pfalz rund 22 Prozent weniger als Männer in vergleichbaren Positionen.
- In Führungspositionen sind Frauen verschwindend gering vertreten.
- Infolge der Unterbrechung durch die Familienphase ist ihr Wiedereinstieg in das Erwerbsleben erheblich erschwert.
- Ein weiterer Aspekt liegt darin begründet, dass sich junge Frauen überproportional für einen sogenannten „typischen“ Frauenberuf entscheiden, was mit Nachteilen verbunden ist:
 - Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt und bieten geringere Aufstiegschancen als Berufe, die traditionell vor allem von Männern ausgeübt werden.
 - Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten in tarifrechtlichen und betrieblichen Regelungen und Praktiken (mittelbare Diskriminierung).
 - Ungleiche Bezahlung unter gleichen Bedingungen im gleichen Betrieb (unmittelbare Diskriminierung).

Dagegen steht der politische Anspruch nach eigenständiger Existenzsicherung für Frauen.

10. Wie hoch ist in Rheinland-Pfalz der sogenannte „Gender-Pay-Gap“?

11. Wie hat er sich in den letzten Jahren in Rheinland-Pfalz und nach Kenntnis der Landesregierung im Bundesdurchschnitt entwickelt?

Der Gender-Pay-Gap stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zu dem der Männer dar. Als Datengrundlage dient ab dem Berichtsjahr 2006 EU-einheitlich die Verdienststrukturerhebung, die alle vier Jahre durchgeführt wird. Für die Jahre zwischen den Erhebungen werden nationale Quellen zur Schätzung herangezogen; in Deutschland sind das die Jahresdurchschnittswerte der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. Der Gender-Pay-Gap lag im Jahr 2009 bei 22 Prozent.

Verdienstabstand Gender-Pay-Gap ¹⁾

Jahr	Bruttostundenverdienste ²⁾ Frauen		Bruttostundenverdienste ²⁾ Männer		Verdienstabstand	
	RLP	D	RLP	D	RLP	D
	Euro				%	
2006	14,09	13,91	17,86	17,99	21	23
2007	14,49	14,18	18,49	18,43	22	23
2008	14,89	14,51	19,03	18,90	22	23
2009	15,35	14,90	19,62	19,40	22	23

1) Gemäß Eurostat-Definition.

2) Ohne Sonderzahlungen.

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006, fortgeschrieben mit Veränderungsdaten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

12. Wo liegen nach Einschätzung der Landesregierung die Ursachen für die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit?

In Deutschland beträgt das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern derzeit im Durchschnitt 23 Prozent. Im europäischen (EU-27-) Vergleich bildet Deutschland eines der Schlusslichter: Die Löhne und Gehälter von Frauen und Männern liegen nur in Estland (30,3 Prozent), Österreich (25,5 Prozent), den Niederlanden (23,6 Prozent), Tschechien (23,6 Prozent) und in Zypern (23,1 Prozent) noch weiter auseinander.

In Rheinland-Pfalz liegt die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit – wie aus der Antwort zu den Fragen 10 und 11 ersichtlich – bei rund 22 Prozent.

Die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sind komplex. Im Folgenden werden die wichtigsten Erklärungsansätze im Überblick dargelegt (Bezugsgröße ist die sogenannte „unbereinigte Lohnlücke“):

- In Deutschland gibt es nach wie vor einen geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt, die Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen und Männern unterscheiden sich erheblich. Frauen arbeiten vielfach in Wirtschaftszweigen mit niedrigem Verdienstniveau, so zum Beispiel im Einzelhandel oder im Hotel- und Gaststättengewerbe.
- Frauen sind seltener in Führungsfunktionen vertreten, sie haben geringere Chancen bei der beruflichen Förderung und beim Aufstieg.
- Weitere Ursachen sind in der Notwendigkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, begründet:
 - Frauen haben weniger Berufsjahre aufgrund familienbedingter Unterbrechungen (in vielen Entgeltsystemen wirken zunehmende Berufsjahre einkommenssteigernd) sowie eine kürzere Betriebszugehörigkeit, was sich finanziell eher negativ auswirkt.
 - Frauen müssen als sogenannte Wiedereinsteigerinnen häufig Einkommenseinbußen in Kauf nehmen, weil sie auf einer niedrigeren hierarchischen Ebene eingestuft werden.
 - Frauen verrichten (aufgrund familiärer Verpflichtungen) weniger bezahlte Überstunden und erhalten weniger Zulagen (zum Beispiel für Schichtarbeit) als Männer.
- Darüber hinaus können Arbeitsbewertungsverfahren zu Ungleichbehandlungen führen, indem zum Beispiel Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, nicht oder gering bewertet werden, und Kriterien, die vor allem auf männerdominierte Tätigkeiten zutreffen, einen höheren Stellenwert erhalten.

Im Oktober 2010 hat das Statistische Bundesamt erstmalig einen bereinigten Wert der geschlechtsspezifischen Lohnlücke auf der Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 veröffentlicht. Danach sind zwei Drittel des unbereinigten Gender-Pay-Gap in strukturellen Bedingungen – wie oben dargelegt – zu suchen. Nach einer Bereinigung verbleiben noch Verdienstunterschiede von rund acht Prozent, für die es keine Erklärungsansätze gibt.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass es weiter großer Anstrengungen bedarf, um die Entgeltungleichheit abzubauen. Da weite Bereiche über Tarifverträge geregelt werden, liegt eine wesentliche Verantwortung für die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede bei den Tarifvertragsparteien. Die Landesregierung setzt sich im Hinblick auf die Beseitigung der strukturellen Ursachen der Lohnunterschiede für eine Verbreiterung der Berufswahl bei Mädchen in Richtung zukunftsorientierter Berufe, für eine weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Reduzierung familienbedingter beruflicher Unterbrechungszeiten sowie für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ein. Darüber hinaus wirbt sie für freiwillige Lohntests in Unternehmen.

13. Welche Maßnahmen sind notwendig, um die Chancen von Frauen, durch Erwerbseinkommen eine eigenständige Existenzsicherung zu erzielen, zu erhöhen?

14. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung im Rahmen ihrer Zuständigkeit ergriffen?

Notwendig ist ein weiterer Wandel des derzeit in Deutschland vorherrschenden Rollenleitbildes des sogenannten „Vollzeit-Teilzeit-Erwerbstätigenmodells“ (modifizierten Ernährermodells) hin zu einem „Zwei-Erwerbstätigen-Modell“, das Frauen und Männer gleichermaßen eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit und – bei Bedarf – auch deren Vereinbarkeit mit Familienaufgaben ermöglicht. Das bedeutet auch, im Sozial-, Arbeits-, Steuer- und Familienrecht die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen.

So wäre zum Beispiel im Steuerrecht bei der Ehegattenbesteuerung kurzfristig zumindest die Steuerklasse V abzuschaffen und langfristig die Individualbesteuerung einzuführen. Das seit 2010 bei der Steuerklassenwahl eingeführte Faktorverfahren – dessen Entwicklung und Einführung von Rheinland-Pfalz über die GFMK-AG Familienrecht/Familienpolitik eng begleitet wurde – ist zwar ein erster Schritt, die finanzielle Situation von Frauen zu verbessern und damit Anreize für eine eigene Berufstätigkeit zu setzen. Da das Faktorverfahren jedoch nur optional eingeführt wurde, bleibt auch die für Frauen problematische Steuerklassenkombination III/V weiter bestehen und wählbar.

Um die sozialrechtlich bedingten Unterhaltsverpflichtungen von Eheleuten zu berücksichtigen und damit den Anforderungen der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu genügen, könnte beim Übergang zu einem System der Individualbesteuerung diese mit der Option kombiniert werden, den individuellen Grundfreibetrag vom nicht erwerbstätigen auf den erwerbstätigen Ehegatten zu übertragen. Diese Individualbesteuerung mit übertragbarem zweitem Grundfreibetrag würde garantieren, dass jeder Ehegatte unabhängig von der Erwerbstätigkeit und damit dem Grenzsteuersatz des Partners bzw. der Partnerin besteuert würde. Das entspräche gleichstellungspolitischen Belangen und hätte positive Auswirkungen auf eine Erwerbsaufnahme und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen.

Darüber hinaus sind die Bedingungen am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem weiter zu verbessern, um eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen durch Erwerbsarbeit zu ermöglichen: So ist es notwendig, die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit abzubauen, den Niedriglohnssektor (Frauen liegen überdurchschnittlich häufig mit ihren Arbeitsentgelten unter der Niedriglohnschwelle) zu reduzieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie so zu gestalten, dass Frauen nicht mehr für eine längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen. Für die Frauen, die den beruflichen Wiedereinstieg nach ihrer Familienphase planen, sind geeignete Unterstützungsmöglichkeiten bereitzustellen.

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit hat die Landesregierung bereits folgende Maßnahmen ergriffen:

- Zur Unterstützung des Wandels des traditionellen Rollenleitbildes wurde unter anderem eine „Väter-Studie“ in Auftrag gegeben und im November 2009 vorgestellt. Ein Ziel war, zu verdeutlichen, dass eine aktive Vaterschaft nicht nur für die Eltern und Kinder, sondern auch für Unternehmen und letztlich für die Gesellschaft ein Gewinn ist.
- Wer Vollzeit arbeitet, muss davon menschenwürdig leben können. Dass vor allem Frauen überproportional von Niedriglöhnen betroffen sind, zeigen aktuelle Forschungsergebnisse des Institutes für Arbeit und Qualifikation. Der Anteil von Frauen am Niedriglohnssektor betrug im Jahr 2008 etwa 70 Prozent. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns wäre ein wichtiger Beitrag, um Armut besonders bei Frauen zu bekämpfen und die Entgeltgleichheit voranzutreiben.

Vor diesem Hintergrund hat die rheinland-pfälzische Landesregierung bereits im September 2007 einen Gesetzesantrag im Bundesrat zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns eingebracht, war damit jedoch an der Blockade der CDU-geführten Länder gescheitert. Gemeinsam mit Nordrhein-Westfalen unternahm Rheinland-Pfalz erneut einen Vorstoß für einen gesetzlichen Mindestlohn und brachte am 17. Dezember 2010 einen entsprechenden Entschließungsantrag in den Bundesrat ein. Dieser wurde zur weiteren Beratung in die Ausschüsse überwiesen.

- Die Landesregierung setzt sich bereits seit vielen Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Die entsprechenden Initiativen und Maßnahmen wurden in der Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD „Familien in Rheinland-Pfalz“ (Drucksache 15/3485 vom 17. Juni 2009) ausführlich dargestellt.

15. Wie viele Frauen sind selbstständig oder als mithelfende Familienangehörige tätig und welche Entwicklung ist erkennbar?

Ausweislich der in Anhang 8 dargestellten Übersicht waren im Jahr 2009 in Rheinland-Pfalz rund 60 000 Frauen selbstständig (1999: 46 000), das waren 7,1 Prozent der erwerbstätigen Frauen (1999: 6,2 Prozent). Etwa 11 000 Frauen waren als mithelfende Familienangehörige tätig (1999: 14 000), das waren 1,3 Prozent der erwerbstätigen Frauen (1999: 1,9 Prozent).

17. Welche Beratungsangebote für Frauen gibt es, die dem Wiedereinstieg bzw. der Weiterqualifizierung dienen?

Der Wunsch und die Notwendigkeit, nach einer Familienphase wieder in die Arbeitswelt zurückzukehren, nehmen zu. Aus sehr unterschiedlichen Perspektiven geht es beispielsweise für die Wirtschaft um das Stichwort „Fachkräftemangel“, für Familien um partnerschaftliche Aufgabenverteilung und um die Frage der Organisation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So unterschiedlich die Motive sein mögen, sie zeigen alle, dass das Thema „Beruflicher Wiedereinstieg“ künftig noch mehr an Bedeutung gewinnen wird.

Deshalb hat sich die Landesregierung schon früh zum Ziel gesetzt, die beruflichen Nachteile von Frauen, die nach einer mehrjährigen Familienphase wieder ins Erwerbsleben zurückkehren möchten, abzubauen. Unterstützt wird diese Zielgruppe mit unterschiedlichen Maßnahmen und Projekten:

- Kampagne „Plan W – Wiedereinstieg hat Zukunft“
Die bundesweit einmalige Kampagne „Plan W – Wiedereinstieg hat Zukunft“ wird in Kooperation mit der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit und weiteren Kooperationspartnerinnen und -partnern durchgeführt. Sie zeigt, welche vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten Berufsrückkehrerinnen in Rheinland-Pfalz haben, und sensibilisiert Unternehmen für das Thema Wiedereinstieg.

Die Kampagne läuft sehr erfolgreich: Seit dem Kampagnenstart im November 2009 wurden 338 regionale Veranstaltungen durchgeführt, von denen schätzungsweise rd. 8 600 Frauen (und einige Männer) profitiert haben. Die Angebote vor Ort sind sehr unterschiedlich. Sie reichen von Veranstaltungen- und Vortragsreihen über Gruppen- und Einzelberatungsangebote, berufliche Orientierungsmaßnahmen bis hin zu Veranstaltungen BiZ & Donna sowie zu Veranstaltungen mit Wirtschaftsverbänden, Arbeitgeberinnen, Arbeitgebern und Bildungsträgern. Allein die Nachfrage (bisher wurden insgesamt bereits 14 600 Exemplare verteilt/angefordert) nach der eigens erstellten Broschüre „Wegweiser für den beruflichen Wiedereinstieg“ zeigt, wie hoch das Interesse und Informationsbedürfnis ist.
- Beratungsstellen „Frau & Beruf“
Die vier Beratungsstellen „Frau & Beruf“ in Altenkirchen, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Idar-Oberstein und Neustadt/Weinstraße bieten Ratsuchenden professionelle und individuelle Unterstützung auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit. War es in den Anfangsjahren seit 1992 zunächst ausschließliche Aufgabe der Beratungsstellen, Frauen nach der Familienphase beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen, so haben sich das Aufgabenfeld und die Ratsuchenden innerhalb der letzten Jahre erheblich ausgeweitet. Die Beratungsstellen verfügen heute über ein breites Spektrum: Von der Beratung von Wiedereinsteigerinnen bis hin zur Existenzgründung sowie Beratung bei beruflichen Aufstiegs- und Veränderungswünschen für Frauen in fast allen beruflichen Belangen.

Die Nachfrage nach Beratungen ist seit Jahren konstant hoch. In den letzten fünf Jahren wurden rund 15 000 Beratungen durchgeführt. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit der Beratungsstellen ist die Kooperation mit örtlichen Institutionen, Einrichtungen, Ämtern, Bildungsträgern und Unternehmen, um gemeinsam die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen zu verbessern. In der laufenden Kampagne „Plan W – Wiedereinstieg hat Zukunft“ wurden die Beratungsstellen von Anfang mit in die Planungen einbezogen und übernahmen mit ihren Vor-Ort-Schwerpunktveranstaltungen einen wichtigen Beitrag.
- Neben den Maßnahmen der Landesregierung hält auch die Bundesagentur für Arbeit besondere Angebote für Berufsrückkehrerinnen bereit:
 - Informationsmaterialien/Info-Mappe „Erfolgreich Wiedereinsteigen“
Zur (Erst-)Information für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden zahlreiche Informationsmaterialien zu den Themen Wiedereinstieg und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereitgehalten. Diese Infoblätter, Broschüren und Magazine liegen in den Agenturen für Arbeit vor Ort aus und können dort eingesehen oder kostenlos mitgenommen werden. Weiter erhalten Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger im Rahmen ihres persönlichen Beratungsgesprächs mit den Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern eine speziell für den Wiedereinstieg entwickelte Info-Mappe. Die Info-Mappe enthält – neben nützlichen Kontakten, Internetadressen und aktuellen Veranstaltungshinweisen – Informationsmaterial für den schnellen Überblick zum beruflichen Wiedereinstieg, Informationen zu Themen wie Teilzeit und Mini-Jobs, Tipps für den Bewerbungsprozess, Hinweise zur beruflichen Weiterbildung, Informationen zur Kinderbetreuung sowie Hinweise zur Rente und Informationsmaterial zur unternehmerischen Selbstständigkeit.
 - Informationsveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteiger
Die Agenturen für Arbeit bieten regelmäßig kompakte Informationsveranstaltungen speziell für Frauen und Männer an, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder berufstätig sein wollen. Dort werden erste Informationen und Orientierungshilfen vorgestellt, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern. Arbeitsvermittlung und aktuelle Arbeitsmarktsituation sowie Informationen zu Bewerbungstrainings und zu Fortbildungsmöglichkeiten gehören zu den Themen dieser Informationsveranstaltungen. Die Teilnahme ist kostenlos, eine Anmeldung ist in der Regel nicht erforderlich.
 - Veranstaltungsreihe „BiZ & Donna“
Die Veranstaltungsreihe „BiZ & Donna“ der Agenturen für Arbeit richtet sich an Frauen aller Alters- und Berufsgruppen, die erwerbstätig sind, es (wieder) sein möchten oder vor einer beruflichen Neuorientierung stehen. Angeboten wird die Veranstaltungsreihe „BiZ & Donna“ von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) in den Agenturen für Arbeit vor Ort. Die einzelnen Vortragsveranstaltungen beschäftigen sich u. a. mit einem Spektrum von Themen, die für Wiedereinsteigerinnen wichtig sind, z. B. Stellensuche, Bewerbung und Stellenbesetzung, Zeitmanagement, selbstbewusstes Auftreten, arbeitsrechtliche Fragen, Informationen zu Mini- und Midi-Jobs und vieles mehr. Die Veranstaltungen dauern ca. zwei Stunden und sind kostenfrei. Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.
 - Beratungs- und Vermittlungsleistungen
Ergänzend zu den speziellen Angeboten für Frauen und Männer, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung den Weg zurück auf den Arbeitsmarkt suchen, können Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger selbstverständlich auch die allgemeinen Leistungen der Agenturen für Arbeit vor Ort nutzen. Hierzu gehört, dass Frauen und Männer, die nach einer familienbedingten Unterbrechung wieder erwerbstätig sein möchten und in eine Arbeitsstelle vermittelt werden wollen, nach Terminvereinbarung bei den Agenturen für Arbeit eine Beratung in Anspruch nehmen können. Ebenso stehen ihnen die Vermittlungsleistungen der Agenturen für Arbeit zur Verfügung.

- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)
Die BCA vertreten die Agenturen für Arbeit in allen Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie informieren und beraten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wichtige Themenkomplexe sind Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, des beruflichen Einstiegs und der Weiterentwicklung von Frauen und Männern nach der Familienphase sowie Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Sie kooperieren mit den Beratungsstellen Frau & Beruf, den Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen etc.

Informationen sind auch auf folgenden Datenbanken zu finden:

KURSNET

Das KURSNET ist ein Internetportal für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Es bietet unter anderem Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern, die sich vor ihrem Neustart im Beruf (weiter-)qualifizieren möchten, einen guten Überblick zu den in Frage kommenden (Weiter-)Bildungsangeboten.

BERUFENET

Frauen und Männer, die nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nicht in ihren alten Beruf zurückkehren wollen (oder können) und sich beruflich neu orientieren, haben mit dem BERUFENET eine gute Möglichkeit, sich im Internet umfassend über alternative Berufsfelder, Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, Zugangsvoraussetzungen sowie die Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren.

JOBBÖRSE

In der JOBBÖRSE können Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, die aktuell auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung sind, nach vorheriger Registrierung online und kostenfrei ein Bewerberinnen- bzw. Bewerber-Profil veröffentlichen sowie eine im Internet einsehbare elektronische Bewerbungsmappe erstellen.

Die genannten Datenbanken sind unter dem Link zur Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de zu finden.

18. Wie viele Existenzgründungen gab es durch Frauen (im Vergleich zu Männern) und welche Entwicklung ist erkennbar?

Laut Gewerbeanzeigenstatistik des Statistischen Landesamtes lag der Anteil weiblicher Gewerbeanmeldungen im Zeitraum vom 2003 bis 2009 mit leichten Schwankungen bei knapp einem Drittel. Im Jahr 2009 haben sich in Rheinland-Pfalz 38 426 Personen selbstständig gemacht. Darunter befanden sich 12 275 Frauen; dies entspricht einem Frauenanteil von knapp 32 Prozent. Somit ist ungefähr jede dritte an der Neugründung eines Unternehmens beteiligte Person eine Frau.

Während sich im Vergleich zum Vorjahr mehr Männer selbstständig machten, lag die Zahl der an Neugründungen beteiligten Frauen niedriger als im Jahr 2008. Damit wurde der seit 2006 beobachtbare Trend einer steigenden Gründungsbeteiligung von Frauen unterbrochen.

Bundesweit lag der Frauenanteil im Jahr 2009 bei 30,4 Prozent (787 096 Personen, darunter 239 634 Frauen). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil bundesweit ebenfalls gesunken (2008: 31,2 Prozent; 755 001 Personen, davon 235 294 Frauen).

Nachfolgend wird der Frauenanteil unter den Gewerbetreibenden bei Neugründung für Rheinland-Pfalz im Vergleich zum Bund für den Zeitraum 2003 bis 2009 ausgewiesen. Danach liegt der Frauenanteil in Rheinland-Pfalz seit Jahren über dem Bundesdurchschnitt:

Beteiligung von Frauen an Neugründungen 2003 bis 2009 (Anteile in Prozent):

Jahr	Rheinland-Pfalz	Deutschland
2003	31,4	29,9
2004	32,0	30,8
2005	31,6	30,5
2006	32,6	30,8
2007	32,9	31,1
2008	33,6	31,2
2009	31,9	30,4

Frauen gründen zwar in allen Wirtschaftsbereichen Unternehmen, doch können bei der Wahl des Betätigungsfeldes geschlechtsspezifische Unterschiede beobachtet werden:

Schwerpunkte sind Gründungen im Gesundheits- und Sozialwesen (Frauenanteil unter den neuen Gewerbetreibenden fast 74 Prozent), in den sonstigen Dienstleistungen (rund 72 Prozent), die unter anderem Frisör- und Kosmetiksalons, Wäschereien und chemische Reinigungen sowie Saunas, Solarien und Bäder umfassen, in Erziehung und Unterricht (43 Prozent), im Gastgewerbe (36 Prozent), in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (fast 35 Prozent) sowie im Handelsbereich (knapp 31 Prozent), wobei Frauen hier besonders im Einzelhandel gründen. Im Bereich „Information und Kommunikation“ lag der Frauenanteil mit knapp 17 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt. Die geringste Bedeutung hatte die Gründungstätigkeit von Frauen im Baugewerbe mit einem Anteil von knapp sieben Prozent.

Der Landesregierung liegen keine Angaben zur Betriebsgröße vor, da diese in der amtlichen Statistik nicht erfasst wird.

Hinsichtlich der Form der Gewerbeausübung zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern dahingehend, dass Frauen eher kleinteilig gründen, meist in der Rechtsform eines Einzelunternehmens (zirka 86 Prozent der Neugründungen von Frauen), und eher im Nebenerwerb. Während sich im vergangenen Jahr knapp 50 Prozent der Frauen für eine Gründung im Nebenerwerb entschieden, lag dieser Anteil bei den männlichen Gründern bei 37 Prozent.

Jedoch ist allgemein ein Trend hin zu Gründungen im Nebenerwerb zu erkennen. Im Jahr 2003 war noch jede fünfte Neugründung – also 20 Prozent – im Nebenerwerb, wohingegen 2008 42 Prozent der Neugründungen, also mehr als doppelt so viele, im Nebenerwerb stattfanden.

19. Wie werden Existenzgründungen von Frauen unterstützt?

Damit mehr Frauen den Schritt in die Selbstständigkeit wagen, ist es aus Sicht der Landesregierung wichtig, potenzielle Gründerinnen umfassend zu informieren, bedarfsgerecht zu qualifizieren und durch eine intensive Beratung und Unterstützung auf ihrem Weg zu begleiten. Die Landesregierung unterstützt die unternehmerische Initiative mit einem breiten Angebot an Förder-, Beratungs- sowie Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Diese liegen besonders im Bereich der betriebswirtschaftlichen Kompetenzen, aber auch der persönlichen und sozialen Fähigkeiten.

Im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau führen zum Beispiel die Arbeitsgemeinschaft der Landfrauenverbände Rheinland-Pfalz (seit 2003) und der Verein Frau & Beruf e. V. Altenkirchen (seit 2005) auf der Grundlage von Kooperationsvereinbarungen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau regionale Qualifizierungsmaßnahmen für Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen, berufstätige Frauen und Berufsrückkehrerinnen durch.

Das Business + Innovation Center Kaiserslautern führt seit dem Jahr 2007 als modulare Unterstützungsmaßnahme für Frauen das vom Wirtschaftsministerium geförderte Projekt „Kompakte Starthilfe für Frauen in die Existenzgründung“ durch. Das Angebot richtet sich an Frauen, die sich beruflich neu aufstellen und überprüfen wollen, ob die Selbstständigkeit für sie eine realistische Option ist. Es wird zusätzlich um einen Intensivkurs zu „Grundkenntnissen der Betriebswirtschaft“ ergänzt. Im Anschluss an diesen Intensivkurs haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, eine Prüfung für das EBC*L-Zertifikat (European Business Competence Licence) des Kuratoriums Europäischer Wirtschaftsführerschein abzulegen.

Darüber hinaus werden auch modellhafte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen im Rahmen der Projektförderung unterstützt. Dazu zählt das vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau aus Landesmitteln und vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds von 2008 bis 2010 geförderte Projekt „SHE! – Selbstständig – Handeln – Existenzgründung“ der Handwerkskammer Rheinhessen in Kooperation mit der Handwerkskammer der Pfalz. Zielgruppe sind Frauen, die eine Selbstständigkeit im Handwerk oder als Freiberuflerin anstreben beziehungsweise als Jungunternehmerin zusätzliche Hilfe zur Konsolidierung ihres Unternehmens in Anspruch nehmen wollen. In Form von passgenauen Seminaren und Workshops bietet SHE! hierzu ein modulares Weiterbildungsangebot zur Optimierung der fachlichen und persönlichen Ressourcen. Erstmals wird auch im Rahmen dieses Projekts der europäische Wirtschaftsführerschein EBC*L angeboten, der den Teilnehmerinnen ein Basiswissen in der Betriebswirtschaftslehre vermittelt. Seit 2008 haben rund 600 Frauen an SHE! teilgenommen.

Davon sind 75 Prozent Gründerinnen und Jungunternehmerinnen. Die restlichen 25 Prozent befinden sich entweder in einer Orientierungsphase, in der Vorbereitung, Weiterbildung, Reha oder auf der Suche nach einer Arbeitsstelle.

Das ursprünglich regional begrenzte SHE!-Projekt wird aufgrund seines Erfolges im Zeitraum 2011 bis 2013 fortgeführt und auf ganz Rheinland-Pfalz ausgeweitet.

In einer seit 2008 jährlich stattfindenden Veranstaltungsreihe der IHK für Rheinhessen finden Workshops für Frauen statt, die Gründerinnen und Unternehmerinnen bei der Selbstständigkeit unterstützen sollen. Seit 2009 werden die Workshops nicht nur in Mainz angeboten, sondern auch in Bingen und Worms.

Die Handwerkskammern in Rheinland-Pfalz haben speziell für Unternehmerinnen im Handwerk an den Kammerstandorten Mainz, Koblenz, Trier und Kaiserslautern die Arbeitskreise „Unternehmerfrauen im Handwerk“ (UFH) eingerichtet. Sie bieten Unterstützung und Weiterbildung für die im Handwerk tätigen Frauen in allen berufsbezogenen und betriebswirtschaftlichen Fragen.

Darüber hinaus ist eine große Zahl von allgemeinen Weiterbildungsangeboten, die der fachlichen oder persönlichen Qualifizierung dienen, für Unternehmerinnen zugänglich und nutzbar.

Ein weiteres Instrument zur Förderung der Selbstständigkeit von Frauen ist der beim Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau seit 2007 eingerichtete Landesarbeitskreis zur Förderung von Gründerinnen und Unternehmerinnen in Rheinland-Pfalz, in dem sowohl unterschiedliche Institutionen des Gründungsumfeldes als auch Gründerinnen beziehungsweise Unternehmerinnen mit der Zielsetzung zusammenarbeiten, ein gründerinnenfreundliches Klima in Rheinland-Pfalz zu schaffen und das unternehmerische Potenzial der Frauen in Rheinland-Pfalz zu fördern und sichtbar zu machen.

Zu nennen ist auch die beim Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau angesiedelte rheinland-pfälzische Regionalvertretung der bundesweiten gründerinnenagentur (bga), die das einzige deutschlandweite Kompetenz- und Servicezentrum zur unternehmerischen Selbstständigkeit und Unternehmensnachfolge von Frauen darstellt.

Unterstützt werden auch Netzwerke und Interessensgruppen für Unternehmerinnen und Gründerinnen, beispielsweise Women Entrepreneurs – WE GO EAST, ein seit 2009 im Mittel- und Osteuropazentrum (MOEZ) Rheinland-Pfalz unter Beteiligung des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau angesiedeltes grenzüberschreitendes Netzwerk für Unternehmerinnen, Frauen in Führungspositionen und Nachwuchskräfte aus Rheinland-Pfalz sowie aus Mittel-, Ost- und Südosteuropa zwecks Herstellung von Geschäftskontakten und gegenseitiger Unterstützung.

Daneben existiert auch auf regionaler bzw. örtlicher Ebene eine Vielzahl von entsprechenden Netzwerken oder Interessengruppen, wie zum Beispiel der vom Verein E.U.L.E. e. V. 2008 ins Leben gerufene Business Frauen Club in Mainz. Hier treffen sich Fach- und Führungskräfte mit Unternehmerinnen und engagierten Frauen aus der Wirtschaft mit dem Ziel, sich aktiv zu vernetzen.

Die Förderprogramme sind nicht speziell für Frauen konzipiert, sondern richten sich unter dem Aspekt der Chancengleichheit an Männer und Frauen gleichermaßen. Frauen und Männer haben somit grundsätzlich die gleichen Zugangsmöglichkeiten zu den in Rheinland-Pfalz angebotenen Förderprogrammen. Beispiele sind das regionale Landesförderprogramm, das Mittelstandsförderprogramm, das Bürgerschaftsprogramm der ISB, Förderungen der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft (MBG), das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm FondsRLPplus sowie Förderungen im Rahmen der einzelbetrieblichen Technologieförderungsprogramme. Mit dem Beratungsprogramm für Existenzgründerinnen und -gründer in Rheinland-Pfalz des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau können Kosten für Beratung und Coaching bezuschusst werden.

Zur Aktivierung des Gründungspotenzials und zur Stärkung von Gründungsinteresse liegt ein Schwerpunkt in der Sensibilisierung von Frauen für die Perspektive der Selbstständigkeit unter anderem durch die Beteiligung an Informationsveranstaltungen und Unternehmerinnenmessen. Beispiele sind der rheinland-pfälzische Unternehmerinnentag, den das Wirtschaftsministerium gemeinsam mit der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) GmbH jährlich zu aktuellen Themen durchführt, sowie die Beteiligung an regionalen Messen (Unternehmerinnenmesse Mainz-Bingen „Mit Kreativität und Schwung in die Wirtschaft“ am 26. September 2010 in Ingelheim, Frauenmesse „Frauen sind selbstständig“ am 7. November 2010 in Bad Kreuznach).

Das Interesse an der Selbstständigkeit kann dadurch intensiviert werden, dass schon in den Schulen frühzeitig ein Bewusstsein für die Chancen und Möglichkeiten der Selbstständigkeit geweckt und praxisnahes Wissen über ökonomische Zusammenhänge vermittelt wird. Das ist das Ziel der Schule-Wirtschaft-Projekte. Um gerade auch die Zielgruppe der Mädchen zu erreichen, setzt sich die Landesregierung dafür ein, auch weibliche Rollenvorbilder beispielsweise durch das Engagement von Unternehmerinnen an den Schulen zu etablieren beziehungsweise besonders Mädchen in diese Projekte einzubinden.

Schließlich ist eine entscheidende Voraussetzung für eine bessere Ausschöpfung des unternehmerischen Potenzials von Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Landesregierung hat in den vergangenen Jahren im Zusammenwirken mit allen familienrelevanten Akteuren eine Vielzahl von Maßnahmen durchgeführt und Projekte auf den Weg gebracht, die zur Verbesserung der Rahmenbedingungen beitragen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch künftig ein zentrales Handlungsfeld sein. Im Rahmen dieses umfassenden Ansatzes sollen die unternehmerische Initiative unterstützt und Frauen motiviert werden, als Unternehmerinnen tätig zu sein.

Im Rahmen der Förderung der Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten wird die erstmalige Niederlassung von Junglandwirtinnen und Junglandwirten in einem landwirtschaftlichen Unternehmen erleichtert. Förderfähig sind Investitionen, die im Rahmen des Agrarinvestitionsförderungsprogramms und der Förderung von Investitionen zur Diversifizierung unterstützt werden.

Förderfähig ist auch der Erwerb neuer Maschinen für die Außenwirtschaft oder von Kosten, die durch die Hofübernahme bedingt sind.

Im Rahmen des Entwicklungsprogramms PAUL sind im Schwerpunkt 3 für die Bereiche Diversifizierung der ländlichen Wirtschaft und Lebensqualität im ländlichen Raum Maßnahmen vorgesehen, die zu Einkommensalternativen und zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten im ländlichen Raum führen sollen. Diese Möglichkeiten kommen besonders Frauen zugute, da bei der Förderung unternehmerischer Fähigkeiten ihre besonderen Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Die Diversifizierungsförderung unterstützt im Rahmen der einzelbetrieblichen Investitionsförderung in der Landwirtschaft besonders Frauen bei neuen Erwerbsmöglichkeiten, zum Beispiel im Rahmen der Förderung der Direktvermarktung oder von Urlaub auf Bauern- und Winzerhöfen.

Im Rahmen des Leader-Ansatzes („Leader“ ist ein Schwerpunkt aus dem EU-Programm PAUL, wonach die Lokalen Aktionsgruppen – LAGen – unter anderem als Innovationsschmiede neue Ideen zur Entwicklung ländlicher Räume vorantreiben sollen) ist eine Förderung der Investitionen sowie der Beratungsangebote grundsätzlich möglich, wenn die Lokale Aktionsgruppe das Projekt zur Förderung auswählt.

Grundsätzlich stehen alle Maßnahmen des Entwicklungsprogramms PAUL von der einzelbetrieblichen Investitionsförderung bis hin zur Förderung der Diversifizierung oder von Investitionen im Fremdenverkehrsbereich auch Frauen offen. Gerade die Bereiche der Einkommenskombination sind für viele Frauen im ländlichen Raum eine Chance, zusätzliche Einkommensmöglichkeiten für ihre Familien zu generieren.

20. Wie viele Frauen beziehen ALG II und welche Entwicklung ist erkennbar?

Im August 2010 wurden 88 981 erwerbsfähige hilfebedürftige Frauen in Rheinland-Pfalz in der Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II der Bundesagentur für Arbeit aufgeführt. Im selben Monat des Vorjahres wurden 89 837 er-

werbsfähige hilfebedürftige Frauen registriert. Im August 2008 lag die Zahl der erwerbsfähigen hilfebedürftigen Frauen bei 90 815, 2007 bei 93 515 (Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II der Bundesagentur für Arbeit, August 2010, Zeitreihe zu Strukturwerten SGB II nach Ländern).

Die Zahl der Frauen, die in Rheinland-Pfalz Arbeitslosengeld II beziehen, ist in den letzten Jahren zwar leicht zurückgegangen, dennoch sind es immer noch zu mehr als der Hälfte Frauen, die Arbeitslosengeld II beziehen.

	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen
August 2007	178 292	84 777	93 515	52,45 %
August 2008	170 033	79 218	90 815	53,41 %
August 2009	171 488	81 651	89 837	52,39 %
August 2010	170 104	81 123	88 981	52,31 %

21. *Wie viele davon sind alleinerziehend?*

Die Zahl der erwerbsfähigen hilfebedürftigen alleinerziehenden Frauen in Rheinland-Pfalz lag im August 2010 bei 22 603, in den Monaten August 2009 bei 23 006, August 2008 bei 23 553 Frauen und August 2007 bei 23 554 (Statistik der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II der Bundesagentur für Arbeit, August 2010, Zeitreihe zu Strukturwerten SGB II nach Ländern).

	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil Frauen
August 2007	24 785	1 231	23 554	95,03 %
August 2008	24 721	1 168	23 553	95,28 %
August 2009	24 183	1 177	23 006	95,13 %
August 2010	23 787	1 184	22 603	94,98 %

22. *Welche Angebote stehen alleinerziehenden Frauen zur Verfügung?*

Das „Arbeitsmarktpolitische Programm zur Ein- beziehungsweise Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben – AMPP“ steht bei Vorliegen der Förderungsvoraussetzungen auch alleinerziehenden Frauen offen. Diese Möglichkeiten werden auch genutzt.

Daneben hat die Landesregierung festgestellt, dass eine rasche Eingliederung einzelner Alleinerziehender auf dem Arbeitsmarkt erschwert werden kann durch fehlende Berufsabschlüsse, mangelnde oder wenig Erfahrung in der Erwerbstätigkeit, mangelnde Mobilität oder alleinige Zuständigkeit für Versorgung und Betreuung der Kinder.

Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurden spezielle Maßnahmen ausschließlich für die Zielgruppe Alleinerziehender entwickelt und seit Jahren durchgeführt:

FiT – Frauen in Teilzeit

Bei diesem Projekt, das sich über insgesamt drei Jahre erstreckt, handelt es sich um ein berufsoffenes Angebot, bei dem die Teilnehmerinnen einen Beruf ihrer Wahl in Teilzeit erlernen können. Die Ausbildungszeit beträgt 30 Stunden/Woche; die Dauer der Ausbildung insgesamt ist je nach Berufswahl unterschiedlich. Die Teilnehmerinnen nehmen am regulären Berufsschulunterricht teil und erhalten bei Bedarf ergänzende Unterstützung durch den Weiterbildungsträger. Seit 2001 wurden bisher sieben Durchgänge gefördert.

ESF-geförderte Maßnahmen

Die Landesregierung hat im März 2010 einen Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen für arbeitsmarktpolitische Projekte für die Zielgruppe „Alleinerziehende Frauen und Männer“ gestartet. Ziel ist, Projekte zur Verbesserung der Situation von alleinerziehenden Frauen und Männern in Bezug auf Ausbildung, Qualifizierung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu fördern. Aktuell (Stand: 17. November 2010) sind 22 Projekte bewilligt, zwei Projekte befinden sich noch in der Antragsprüfung.

Seitens der Bundesagentur für Arbeit stehen Alleinerziehenden ebenfalls grundsätzlich alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zur Verfügung.

Die Förder- und Aktivierungsmaßnahmen für Frauen/Alleinerziehende umfassen besonders Arbeitsgelegenheiten, Teilzeitausbildungen, Qualifizierung in unterschiedlichen Formen, Trainingsmaßnahmen, Beschäftigungszuschüsse, gezielte Projektarbeiten oder Seminare. In der Regel werden die Maßnahmen auch in Teilzeit angeboten.

Darüber hinaus werden in einigen ARGEn (Arbeitsgemeinschaften) oder AAgAw (Agenturen für Arbeit in getrennter Aufgabewahrnehmung) auch ausschließlich separate Maßnahmen für Frauen oder Kombinationen ausgewiesen. Der Anteil der ARGEn/AAgAw, die Maßnahmen schwerpunktmäßig auch auf Frauen ausrichten, hat sich in den vergangenen Jahren erhöht (Maßnahmen in Teilzeit sowie Maßnahmen in den Branchen Verkauf, Pflege, Hauswirtschaft und Hotel- und Gaststättengewerbe). Manche ARGEn/AAgAw legen in ihren Maßnahmen auch zusätzliche Schwerpunkte fest (zum Beispiel Benachteiligung junger Frauen und Mütter U25, alleinerziehende Mütter, Migrantinnen).

Rheinland-pfälzische ARGEn haben sich auch am bundesweiten ESF-Ideenwettbewerb „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ beteiligt. Die Projekte sollen zur Aktivierung, Integration in Erwerbstätigkeit oder sozialen und beschäftigungsbezogenen Stabilisierung

von Alleinerziehenden beitragen. Ausgewählt wurden Projekte von Trägern in Zusammenarbeit mit den ARGEn Pirmasens, Bernkastel-Wittlich und Cochem-Zell. Die Projekte haben im Herbst 2009 begonnen:

- ARGE Pirmasens AidA (Alleinerziehende in der Arbeitswelt).
Die Zielgruppe sind Alleinerziehende, die nur eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen können, in der Regel eine geringe Qualifikation sowie geringe Berufserfahrung haben und problematische schulische Voraussetzungen mitbringen. Das Projekt bietet gezielte berufspraktisch orientierte Weiterbildung gepaart mit praktischen Phasen im Betrieb als Training-on-the-Job. Dreh- und Angelpunkt in diesem Projekt bildet die Unterstützung bei der Organisation nachhaltiger und tragfähiger Lösungen mit Blick auf die Kinderbetreuung. Deshalb ist auch langfristiges Ziel des Projektes der parallele Aufbau einer Kinderbetreuungsborse für die Stadt Pirmasens (Internetplattform).
- ARGE Bernkastel-Wittlich InA (Integration Alleinerziehender).
Es handelt sich dabei um ein Projekt, das sich an alleinerziehende Arbeitslosengeld-II-Bezieherinnen und -Bezieher richtet, die aufgrund ihrer persönlichen Entwicklung/sozialkulturellen Problemlagen/Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf keinen erfolgreichen Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben. Zunächst soll versucht werden, über einen niedrigschwelligen Zugang zum Projekt die Alleinerziehenden durch Alleinerziehenden-Treffs/Gesprächskreise etc. zu motivieren, die individuelle pädagogische Beratung und Unterstützung sowie die angebotene Qualifizierung und die berufspraktische Begleitung in Anspruch zu nehmen. Das Projekt zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass vorhandene Mobilitätsprobleme durch die Einrichtung eines Fahrdienstes behoben werden können. Zur Beschäftigung der Alleinerziehenden im Projekt ist der Betrieb eines öffentlichen Kaffeehauses geplant. Durch gezielte Netzwerkarbeit und die Kooperation mit dem Mehrfamilienhaus wird eine umfangreiche Kinderbetreuung gesichert.
- ARGE Cochem-Zell „Zukunftswerkstatt für Alleinerziehende“
Das Projekt ist gekennzeichnet durch ein Wiedereinstiegscoaching, das heißt, während der gesamten Projektteilnahme erfolgt eine Einzelberatung zur Beseitigung von Hindernissen bei der persönlichen Arbeitsaufnahme und zur persönlichen Unterstützung. Daneben werden Themenworkshops (Outfitberatung, Persönlichkeitstraining etc.) angeboten. Weiter werden Qualifizierungsmodule und eine Berufsrealisierungswerkstatt angeboten. Die Berufsrealisierungswerkstatt umfasst eine Nachbetreuung bei einer erfolgreichen Integration bis zu drei Monaten (eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme wird bis zu drei Monaten durch die Zukunftswerkstatt begleitet).

23. *Wie viele Frauen sind arm bzw. armutsgefährdet und welche Entwicklung ist erkennbar?*

Die Armutsgefährdungsquote der Frauen in Rheinland-Pfalz lag 2009 bei 15,3 Prozent und damit leicht über der durchschnittlichen Armutsgefährdungsquote von 14,2 Prozent.

In den vergangenen Jahren hat sich die Armutsgefährdungsquote der Frauen nicht gravierend geändert. So lag diese 2005 bei 15,1 Prozent, 2006 bei 14,1 Prozent, 2007 bei 14,7 Prozent und 2008 bei 15,8 Prozent.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Armutsrisikoquoten gegenüber stichprobenbedingten Schwankungen des Mittelwertes nicht sehr robust sind und Veränderungen in der Größenordnung von einem Prozentpunkt durch stichprobenbedingte Zufälle beeinflusst sein können.

24. *Wie viele Frauen sind im Vergleich zu Männern von Insolvenzen betroffen und welche Entwicklung ist erkennbar?*

Eine geschlechtsspezifische (bundes- oder landesweite) Erfassung der Insolvenzfälle ist nicht bekannt. Hilfsweise könnte auf die bei den Schuldnerberatungsstellen aufgenommenen Beratungsfälle zurückgegriffen werden. Hier ist festzustellen, dass die Zahl der von Überschuldung betroffenen Frauen im Vergleich zu Männern steigt.

25. *Wie viele Frauen beziehen Sozialhilfe und welche Entwicklung ist erkennbar?*

26. *Welche Hilfsangebote stehen den betroffenen Frauen im Land zur Verfügung?*

Am 31. Dezember 2008 bezogen in Rheinland-Pfalz 6 394 Frauen Hilfe zum Lebensunterhalt (Drittes Kapitel SGB XII) und 20 023 Frauen Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (Viertes Kapitel SGB XII).

Die Zahl der Empfängerinnen von Hilfe zum Lebensunterhalt ist von 2005 zu 2008 von 3 507 auf 6 394 gestiegen. Der Anstieg bei den Empfängerinnen und Empfängern ist bei dieser Hilfeart jedoch hauptsächlich durch ein verändertes Verhalten in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) begründet. Die Frage der Erwerbsfähigkeit wird heute stärker in den Vordergrund gestellt, sodass mehr Menschen in den Leistungsbezug der Sozialhilfe überführt werden. Der Anstieg bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ist seit Inkrafttreten des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch im Jahr 2005 weniger stark. Während 2005 17 659 Frauen diese Hilfe in Anspruch nehmen mussten, waren es 20 023 im Jahr 2008. Der Anteil der Frauen ist im gleichen Zeitraum von 58,2 Prozent auf 57,7 Prozent gesunken.

In Rheinland-Pfalz stehen 60 anerkannte Schuldnerberatungsstellen zur Beratung zur Verfügung.

27. *Wie bewertete die Landesregierung die Einschätzung von Experten und Expertinnen, die eine (weitere) Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit notwendig finden, um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken?*

28. *Wo gibt es nach Einschätzung der Landesregierung noch „ungenutzte“ Beschäftigungspotenziale von Frauen?*

Nach Aussage unter anderem des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB regional Rheinland-Pfalz-Saarland, November 2010) wird das Erwerbspersonenpotenzial durch die demografische Entwicklung bis zum Jahr 2025 zurückgehen. Für die Partizipation von Frauen am Erwerbsleben eröffnet der demografische Wandel Chancen. Vor dem Hintergrund einer steigenden Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften können weder Unternehmen noch der Staat länger auf hoch qualifizierte Frauen verzichten. Die Landesregierung teilt diese Einschätzung.

Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in Rheinland-Pfalz in den vergangenen Jahren bereits gestiegen und liegt mit 65,8 Prozent leicht über dem Bundesdurchschnitt (65,4 Prozent; Quelle: Eurostat 2010). Im Vergleich zu den westdeutschen Ländern bedeutet das den 3. Platz. Obwohl die Erwerbstätigkeit der Frauen in den letzten Jahren zugenommen hat, ist das Erwerbspotenzial noch nicht hinreichend ausgeschöpft. Frauen stehen dem Arbeitsmarkt heute zwar häufiger und kontinuierlicher als früher zur Verfügung, aber aufgrund zum Teil unzureichender Rahmenbedingungen noch nicht in dem Umfang, wie von ihnen gewünscht. Es ist daher notwendig, Strukturen zu verändern, um Frauen die Möglichkeit zu eröffnen, vermehrt am Erwerbsleben teilzuhaben.

Potenziale sieht die Landesregierung vor allem bei Berufsrückkehrerinnen, die nach mehrjähriger Unterbrechungsphase wieder ins Erwerbsleben zurückkehren möchten.

Vor diesem Hintergrund hat die Landesregierung gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland – sowie weiteren Kooperationspartnerinnen und -partnern Ende 2009 die Kampagne „Plan W – Wiedereinstieg hat Zukunft“ ins Leben gerufen.

29. *Wie groß ist die sogenannte „Stille Reserve“?*

Nach einer Schätzung des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz auf Basis des Mikrozensus 2007 können in Rheinland-Pfalz 89 000 Personen zur so genannten „Stillen Reserve“ (mit Erwerbswunsch) gerechnet werden. Frauen – zu ihnen gehören auch Berufsrückkehrerinnen – sind mit einer Zahl von 56 000 deutlich überrepräsentiert.

Bevölkerung 2007 nach Erwerbsstatus und Geschlecht

Erwerbsstatus	Bevölkerung			Männer			Frauen		
	Anzahl (in 1 000)	Anteil am jew. Erwerbs- status in %	Anteil an Bevölke- rung insge- samt in %	Anzahl (in 1 000)	Anteil am jew. Erwerbs- status in %	Anteil an insge- samt in %	Anzahl (in 1 000)	Anteil am jew. Erwerbs- status in %	Anteil an Frauen insge- samt in %
Erwerbstätige	1 915	100	47,3	1 057	55,2	53,2	858	44,8	41,6
Erwerbslose	122	100	3,0	66	54,1	3,3	56	45,9	2,7
Stille Reserve (mit Erwerbswunsch)	89	100	2,2	33	37,1	1,7	56	62,9	2,7
Nichterwerbspersonen (ohne Erwerbswunsch)	1 923	100	47,5	830	43,2	41,8	1 093	56,8	53,0
Insgesamt	4 049	100	100	1 986	49,0	100	2 063	51,0	100

Quelle: Mikrozensus 2007, Sonderauswertung.

30. *Worin liegen nach Auffassung der Landesregierung die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft?*

Für die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen in der Privatwirtschaft gibt es nach Ansicht der Landesregierung unterschiedliche Gründe:

1. Für die Wirtschaft ist es zum Teil noch nicht selbstverständlich, im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen qualifizierte Frauen zu gewinnen und systematisch zu fördern, obwohl bekannt ist, dass es einen Zusammenhang zwischen Geschlechtervielfalt und wirtschaftlichem Erfolg von Unternehmen gibt. Eine Studie von McKinsey (Women Matter 2007) im Rahmen einer Befragung von weltweit 101 Unternehmen belegt, dass Firmen mit Frauen in Entscheidungspositionen bezüglich Rendite, Marge und Börsenkurs erfolgreicher sind. McKinsey schließt daraus, dass eine nach Geschlechtern gemischte Firmenleitung zu wirtschaftlich erfolgreicheren Entscheidungen kommt. Das Durchbrechen eingeschliffener Muster durch die Mischung der Unternehmensleitungen führt zu einer Vertiefung der strategischen Diskussionen und zu breiter durchdachten Entscheidungen – Geschlechtervielfalt ist somit auch ein unternehmerischer Erfolgsfaktor.

2. Es gibt nach wie vor Vorbehalte auf Seiten der Männer in Führungspositionen:
Männliche Führungskräfte drückten zwar große Wertschätzung gegenüber kompetenten und ambitionierten Frauen aus, das belegt die im Rahmen von Sinus Sociovision GMBH durchgeführte und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebene Untersuchung „Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken“ (2010). Bei der konkreten Besetzung einer Führungsposition erhöht diese Einstellung aber nicht automatisch die Chance einer Kandidatin auf eine solche Position. Die Studie stellt fest, dass Männer vielfältige, miteinander verwobene Vorbehalte gegen Frauen in Führungspositionen hegen und sich diese in den relevanten Entscheidungen widerspiegeln.
3. Darüber hinaus gibt es auch Barrieren bei den Frauen selbst:
Zum Teil haben Frauen Bedenken, in Führungspositionen aufzusteigen. Sie fürchten, dass sie als Frau mehr leisten müssen als ein Mann in derselben Position, dass sie als Minderheit in einer Männerdomäne zum Teil gegen eingeschliffene „männliche“ Rituale angehen müssen und vor allem, dass es für sie angesichts der Belastungssteigerung und erhöhten Zeitknappheit noch schwerer werden wird, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Befürchtungen sind zum Teil gerechtfertigt. Die Sinus Sociovision Untersuchung weist aus, dass drei Viertel der Männer in Führungspositionen verheiratet sind und Kinder haben. Das gilt nicht in gleicher Weise für Frauen: Hier sind „nur“ 53 Prozent verheiratet. Der Anteil der Kinderlosen unter den Frauen in Führungspositionen ist deutlich höher als bei den männlichen Kollegen: 44 Prozent bei Frauen im Vergleich zu 23 Prozent bei Männern. Der Verzicht auf Familie ist offenbar noch ein Preis, den viele Frauen zahlen müssen oder wollen, um in Führungspositionen zu gelangen und diese dauerhaft innezuhaben.
31. *Ist die seit Juli 2001 geltende freiwillige „Vereinbarung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ aus Sicht der Landesregierung ein geeignetes Instrument, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen?*

Die freiwillige Vereinbarung ist aus Sicht der Landesregierung kein geeignetes Instrument, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Obwohl die Vereinbarung die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen benennt, können seit 2001, also nach fast zehn Jahren Laufzeit, keine nennenswerten Veränderungen festgestellt werden: In den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen lag der Frauenanteil im Jahr 2009 nach den Erhebungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin bei 2,5 Prozent (1,2 Prozent in 2006), in den Top-100-Unternehmen sogar unter einem Prozent (0,2 Prozent in 2006).

Die Studie der Hoppenstedt Firmendaten GmbH von Januar 2010 kommt zu ähnlichen Ergebnissen. So lag der Frauenanteil im Topmanagement (1. Führungsebene: Vorstand, Geschäftsführung oder Vergleichbares) bei Großunternehmen mit mehr als 20 Mio. Euro Umsatz oder 200 Beschäftigten im Jahr 2002 bei 5,97 Prozent, wohingegen es 2010 nur noch 5,9 Prozent sind. Beide Untersuchungen stellen fest, dass es zwischenzeitlich nur einen geringen Anstieg des Anteils an Frauen in Führungspositionen gab.

Um nachhaltig und vor allem in einem überschaubaren Zeitraum die Situation von Frauen in Führungspositionen in Unternehmen zu verbessern, sind nach Ansicht der Landesregierung verbindlichere Regelungen notwendig.

32. *Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Landesregierung erforderlich, um in einem überschaubaren Zeitraum den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen?*

Aus Sicht der Landesregierung sind vor allem Anstrengungen auf einzelbetrieblicher Ebene notwendig. Der „Talentpool“ an weiblichen Führungskräften ist noch längst nicht ausgeschöpft. Notwendig ist deshalb eine betriebliche Personalplanung und -politik, die Bedingungen schafft, unter denen alle Beschäftigten eines Unternehmens, Männer wie Frauen, ihre Fähigkeiten voll entfalten können. Chancengleichheit muss Teil einer modernen Personalpolitik sein, in der die Qualifikation und Eignung zählt und nicht das Geschlecht.

Eine mitarbeiter- und mitarbeiterinnenorientierte Personalpolitik trägt nicht nur zu mehr Chancengerechtigkeit bei, sondern bringt den Unternehmen Vorteile, und zwar ökonomische Vorteile. So sind zum Beispiel Traineeprogramme, berufliche Aufstiegsfortbildungen, Mentoringprogramme etc. Investitionen in den Faktor „Humankapital“ und tragen wesentlich zum Unternehmenserfolg bei.

Die betrieblichen Rahmenbedingungen müssen so sein, dass auch Führungskräften die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich wird. Da es in diesem Zusammenhang gerade bei mittelständischen Unternehmen noch Informationsbedarf gibt, wird die von der Landesregierung geförderte landesweite Erstberatungsstelle für innovative Arbeitszeitmodelle ZeitZeichen, Trier, im Jahr 2011 einen Schwerpunkt auf den Bereich „Frauen in Führungsfunktionen in der Privatwirtschaft“ legen und Unternehmen entsprechend beraten. Darüber hinaus wird es eine Zusammenstellung von kleinen und mittleren Unternehmen geben, die in diesem Bereich beispielgebend sind. Es ist geplant, die Internetplattform www.zeitzeichen-rlp.de um dieses Spezialthema zu erweitern.

Unabhängig davon wird – im Sinne einer Prozessbeschleunigung – zu prüfen sein, welche verbindlichen Regelungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen realisierbar sind.

33. *Welche Initiativen wurden in Rheinland-Pfalz ergriffen?*

In Kooperation mit der Investitions- und Strukturbank Rheinland-Pfalz (ISB) führten das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau und das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen am 2. Juni 2010 gemeinsam eine Fachtagung zu dem Thema „Frauen gehen in Führung“ in Mainz durch. Neben Wirtschaftsminister Hendrik Hering und

Frauenministerin Malu Dreyer blickte als prominente Gastreferentin die ehemalige Bundestagspräsidentin Prof. Dr. Rita Süßmuth auf die Rolle von Frauen in Führungspositionen und entwarf Perspektiven, wie diese in Zukunft noch gestärkt werden könnte.

Eine Vertreterin der norwegischen Botschaft in Deutschland informierte über die Erfahrungen mit der gesetzlich festgeschriebenen Quote in Norwegen, 40 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder von börsennotierten Unternehmen mit Frauen zu besetzen. Vertreterinnen und Vertreter aus rheinland-pfälzischen Unternehmen beleuchteten die betriebliche Praxis.

Als Folge dieser erfolgreichen Veranstaltung wurde auf Initiative des Ministers für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau im Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau eine Projektgruppe gebildet, an der das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen und die „Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz“ (ZIRP) beteiligt sind. Ziel ist es, bis zum Frühjahr nächsten Jahres Maßnahmen zu definieren, um den Anteil der Frauen in Führungspositionen der rheinland-pfälzischen Wirtschaft zu erhöhen.

Darüber hinaus führt die „Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz“ in Zusammenarbeit mit der Marktforschungs- und Unternehmensberatung m-result derzeit eine Studie zu dem Thema „Frauen in Führungspositionen“ durch. Erste Ergebnisse sollen Anfang nächsten Jahres vorliegen.

Als kontinuierliches Angebot bietet das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau gemeinsam mit der Investitions- und Strukturbank zur Förderung des Unternehmertums und der Karrierechancen von Frauen jährlich einen landesweiten Unternehmerinnentag an.

34. Könnte nach Einschätzung der Landesregierung das Beispiel Norwegens mit der gesetzlich eingeführten Frauenquote von 40 Prozent für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen beispielgebend für Deutschland, somit auch für Rheinland-Pfalz, sein?

Nach Einschätzung der Landesregierung ist die norwegische Vorgehensweise ein möglicher Lösungsansatz, der hinsichtlich der rechtlichen und tatsächlichen Umsetzbarkeit zu prüfen ist. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass – wenn Fortschritte in abschabaren Zeiträumen erzielt werden sollen – freiwillige Lösungen nicht zum Ziel führen, sondern verbindliche Regelungen notwendig sind. Das haben auch die Gleichstellungsgesetze für den öffentlichen Dienst gezeigt.

VII. Frauen in der Landesverwaltung

1. Wie hat sich die Repräsentanz von Frauen in den Dienststellen des Landes Rheinland-Pfalz seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) im Jahr 1995 entwickelt?

Bei der ersten Erhebung (1996) der Frauenanteile nach Inkrafttreten des Gesetzes betrug der Frauenanteil aller Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz 42 Prozent. Der Frauenanteil ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Zum Stichtag 30. Juni 2009 betrug der Frauenanteil an den Beschäftigten 52,9 Prozent

Werden die einzelnen Laufbahnen betrachtet, so zeigt sich eine Parität in mittleren und gehobenen Dienst sowie in den vergleichbaren Entgeltgruppen. Im höheren Dienst (Beamtinnen) lag der Frauenanteil 2007 bei 42 Prozent und in den vergleichbaren Entgeltgruppen bei 52 Prozent (2007). Erfreulich ist aber, dass in den Eingangssämtern zum höheren Dienst der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen ist. Er liegt bei den Beamtinnen bei 57 Prozent (2007) und bei den vergleichbaren Tarifbeschäftigten bei 56 Prozent (2007).

2. Wie hat sich der Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung von Rheinland-Pfalz entwickelt?

Es ist Ziel der Landesregierung, den Anteil der Frauen in Leitungs- und Führungsfunktionen zu erhöhen. Trotz der positiven Gesamtzahlen ist der Frauenanteil in diesem Bereich nach wie vor gering. Laut dem 3. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes liegt er unter 25 Prozent. Es gibt Verbesserungen in einzelnen Bereichen. So ist der Frauenanteil bei den Dienststellenleitungen von sieben Prozent im Jahr 2003 auf zwölf Prozent im Jahr 2007 angewachsen. Auch bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen ist ein Zuwachs von 13 Prozent (2003) auf 21 Prozent im Jahre 2007 festzustellen. In den Eingangssämtern des höheren Dienstes sowie in den vergleichbaren Entgeltgruppen sind Frauen mit 57 Prozent sehr gut vertreten. Es besteht die große Hoffnung, dass diese Frauen aufsteigen und im Laufe der Zeit die Führungsämter im höheren Dienst übernehmen.

Trotz dieser erfreulichen Zahlen im Eingangsamt im höheren Dienst ist eine Parität in dem Bereich „Führungsfunktionen“ zwischen Frauen und Männern noch nicht in Sicht. Hier bedarf es noch großer Anstrengungen.

3. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung ergriffen, um den Frauenanteil in diesen Bereichen zu steigern?

Neben den gesetzlichen Vorgaben sind flankierende Maßnahmen beschlossen worden:

- Zu den gesetzlichen Instrumenten, die zur Erreichung dieses Zieles beitragen, gehört § 10 des Landesgleichstellungsgesetzes. Grundsätzlich sind Stellenausschreibungen so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind freie oder frei werdende Stellen einschließlich Funktionsstellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeit auszuschreiben. Im Rahmen eines Auswahlverfahrens sowohl bei der Einstellung als auch bei der Beförderung sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen, wenn sie in dem entsprechenden Bereich unterrepräsentiert sind (§ 7 in Verbindung mit § 9 LGG). Da das gerade Führungsfunktionen betrifft, kommt dieser Vorgabe eine

große Bedeutung zu. Nach § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes besteht die Verpflichtung der Dienststellen, Frauenförderpläne zu erstellen. Diese richten den Blick auf die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zielgenaue Maßnahmen werden dann von der jeweiligen Dienststelle entwickelt, um in diesen Bereichen gezielt Frauen zu fördern.

- Zu den originären Aufgaben einer Führungskraft gehört es, Frauen zu fördern und sie damit auf ihrem Weg in eine Führungsfunktion zu unterstützen.
- Teilzeit in Funktionsstellen wird kaum in Anspruch genommen und wenn, dann von Frauen. Im Jahr 2000 wurde das Projekt „Führen in Teilzeit – FiT“ ins Leben gerufen. Die Modellphase hat gezeigt, dass Führen in Teilzeit möglich ist. Mit maßgeschneiderten Modellen, genau auf die jeweilige Position und Dienststelle zugeschnitten, konnte bei der Dienststellenleitung, im Arbeitsumfeld und bei Stelleninhabern/-innen hohe Akzeptanz erreicht werden. Es hat sich aber auch gezeigt, dass „Führen in Teilzeit“ noch nicht integraler Bestandteil der Personalentwicklung ist. Deshalb ist es wichtig, dass Führen in Teilzeit Teil der Organisationskultur wird. Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen wird deshalb Mitte 2011 eine neue Broschüre herausgeben, die als Leitfaden mit praktischen Beispielen allen Dienststellen das Modell nahebringen und praktische Hilfen für die Umsetzung geben soll.
- Ein wichtiges Instrument zur gezielten Frauenförderung ist „Mentoring“. Anfang des Jahres wurde das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“ ins Leben gerufen. Alle Ressorts einschließlich der Landtagsverwaltung, der Staatskanzlei und der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union in Berlin und Brüssel beteiligen sich an diesem Programm. Insgesamt wurden 17 Tandems zusammengestellt. Die Projektleitung liegt im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen. Wissenschaftlich begleitet wird das Programm vom Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Das Programm soll zum Abbau von Stolpersteinen für Frauen auf dem Weg in eine Führungsposition beitragen. Neben einem qualifizierten Seminarprogramm finden regelmäßige Netzwerkveranstaltungen statt.
Die Landesregierung verfolgt mit diesem Programm drei Ziele:
 1. Langfristige Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen.
 2. Steigerung des Anteils von Frauen in Gremien.
 3. Kompetenzerhöhung aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungsfragen und eine Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter.

4. *Wie sieht die Situation von Frauen in Gremien in Rheinland-Pfalz aus?*

§ 14 des Landesgleichstellungsgesetzes regelt, dass bei der Besetzung von Gremien des Landes Rheinland-Pfalz Frauen zur Hälfte berücksichtigt werden sollen. Trotz dieser gesetzlichen Vorgabe hat der letzte Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes gezeigt, dass in diesem Bereich Unterrepräsentanz besteht. Der Frauenanteil liegt bei 42 Prozent. Zwar entspricht diese Zahl den von der Europäischen Union geforderten 40 Prozent Frauen in Gremien, dennoch zeigt sich bei genauer Betrachtung, dass 18,7 Prozent der Gremien „frauenfrei“ sind, in 58 Prozent der Gremien haben Männer die Mehrheit, und nur in 15 Prozent sind Frauen und Männer gleichermaßen vertreten.

5. *Welche Maßnahmen zur Beseitigung der Unterrepräsentanz wurden bisher ergriffen?*

Für die Landesregierung ist es ein wichtiges Ziel, dass Frauen in allen Gremien hälftig vertreten sind und dort ihren Blickwinkel und ihre Interessen in Entscheidungsprozesse einbringen können. Bereits 1996 hat die Staatssekretärskonferenz beschlossen, die Transparenz in Gremienbesetzungsverfahren durch die Darlegung des Geschlechterproporz zu verstärken. Den Ressorts wurde eine Begründungspflicht auferlegt, wenn bei einer Gremienbesetzung trotz Unterrepräsentanz keine Frau vorgeschlagen wurde. Mit Ministerratsbeschluss aus dem Jahre 1999 wurde empfohlen, die Gleichstellungsbeauftragte an allen Gremienbesetzungsverfahren zu beteiligen. Ebenfalls mit Ministerratsbeschluss aus dem Jahre 2002 sollte Gender-Mainstreaming verstärkt Eingang in die Gremienarbeit und Gremienbesetzung finden.

Durchgreifende Veränderungen konnten mit den bisherigen Maßnahmen nicht in Gang gesetzt werden, weil sie sich auf die Vorschlagspraxis der entsendenden Institutionen nicht erkennbar ausgewirkt hat. Um die Vertretung von Frauen in rheinland-pfälzischen Gremien signifikant und nachhaltig zu verbessern, hat der Ministerrat im April 2009 beschlossen, dass bei der Besetzung von Gremien zukünftig sowohl das „Doppelbenennungsverfahren“ als auch ein „modifiziertes Reißverschlussverfahren“ anzuwenden sind. Das bedeutet: Bei der Erstellung neuer und bei Änderung bestehende Rechtsvorschriften – die Regelungen zu Gremien enthalten – sollen diese Verfahren in den Text der jeweiligen Rechtsvorschrift aufgenommen werden. Ebenfalls sollen diese Regelungen in der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Landesregierung sowie für die Ministerien, die Staatskanzlei und die Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und der Europäischen Union verankert werden.

Rheinland-Pfalz geht hierbei neue Wege. Als erstes Land verankert es weitreichende Gremienregelungen in Rechtsvorschriften.

6. *Wie beurteilt die Landesregierung die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nach LGG und welche Unterstützung erhalten diese?*

Die Gleichstellungsbeauftragten sind ein wichtiges und unverzichtbares Instrument des Landesgleichstellungsgesetzes. Sie nehmen eine wichtige Aufgabe wahr, um die Gleichstellung in den Dienststellen vor Ort durchzusetzen und voranzutreiben. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist unerlässlich, um die Chancengleichheit in allen Ämtern und Behörden zu verwirklichen. Sie erfüllen zahlreiche Querschnittsaufgaben. Qualifizierte Gleichstellungsbeauftragte sind verlässliche und wichtige Partnerinnen in der Verwaltung. Die Landesregierung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten sowohl in finanzieller als auch in ideeller Hinsicht.

Gleichstellungsbeauftragte erhalten folgende Unterstützung:

- Seit 2001 bietet das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz „Gender-Working – Gleichstellung im Beruf“ an. Das ist eine Fortbildungsreihe, die sich mit aktuellen Themen, die für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten relevant sind, befasst. 2010 waren das beispielsweise: „Neue Rechtsprechung zum Frauengleichstellungsrecht und zum AGG“, „Altersvorsorge für Frauen“, „Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz“ oder auch „Frauen und Gremienarbeit“. Das Interesse an dieser Weiterbildung ist sehr hoch, die Angebote werden nicht nur von Gleichstellungsbeauftragten aus Rheinland-Pfalz angenommen. Auch aus anderen Institutionen oder Bundesländern besteht Interesse.
- Ebenfalls am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung ist die „Service- und Vernetzungsstelle der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten“ angesiedelt. Ziel dieser Vernetzungsstelle ist es, den Gleichstellungsbeauftragten eine Kommunikationsplattform zu geben, sie in den Bereichen Recht, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung zu schulen, aktuelle Informationen zu gleichstellungspolitischen Fragestellungen bereitzustellen oder auch einen regelmäßigen Newsletter anzubieten. Die Homepage www.gleichstellungsbeauftragte.rlp.de wird sehr intensiv genutzt.
- Bundesweit einmalig sind in Rheinland-Pfalz die Vernetzungsstrukturen der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten. 1997 wurde eine Landesarbeitsgemeinschaft der nach dem Landesgleichstellungsgesetz bestellten Gleichstellungsbeauftragten gegründet. Ihr Ziel ist es, ein landesweites Netzwerk der behördeninternen Gleichstellungsbeauftragten aufzubauen, das ihnen ermöglichen soll, durch einen regelmäßigen Informationsaustausch Anregungen und Ideen für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu gewinnen. In diesem Netzwerk arbeiten Gleichstellungsbeauftragte aus unterschiedlichen Verwaltungen und Institutionen zusammen. Die Landesarbeitsgemeinschaft wählt regelmäßig Sprecherinnen, die als Bindeglied zu den Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachministerium bzw. zu anderen Vernetzungsstellen dienen. Zweimal im Jahr kommen die Mitglieder der Landesarbeitsgemeinschaft zu Sitzungen zusammen, um aktuelle Themen zu diskutieren. Die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz findet regional und überregional statt, zwischen den Ressorts und zwischen oberen und nachgeordneten Behörden, aber auch zwischen Landesdienststellen und Kommunen.
- Zu aktuellen Themen werden Workshops für die Gleichstellungsbeauftragten angeboten.
- Der alle vier Jahre erscheinende Bericht der Landesregierung zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes enthält ein eigenes Kapitel „Die Gleichstellungsbeauftragten“. Mittels eines Fragebogens werden die Situation und die Bedürfnisse der Gleichstellungsbeauftragten erfragt, um so zielgenaue Maßnahmen ergreifen zu können.

VIII. Frauen in der Politik

1. *Wie viele Frauen und Männer haben ein Mandat jeweils in den kreisfreien Städten, Kreistagen, Verbandsgemeinderäten und in den Gemeinde- und Stadträten seit Einführung des kommunalen Direktwahlrechts 1994 in Rheinland-Pfalz (auch prozentual)?*

Der durchschnittliche Frauenanteil beträgt nach der Kommunalwahl 2009 in den Kommunalparlamenten in Rheinland-Pfalz 16,8 Prozent und hat sich gegenüber 2004 um einen Prozent gesteigert (1994 betrug der durchschnittliche Frauenanteil 12,7 Prozent und 1999 noch 14,5 Prozent). 2009 wurden durch Verhältniswahl 19,3 Prozent (2004: 19 Prozent) und durch Mehrheitswahl 12,1 Prozent (2004: 9,7 Prozent) Frauen in die Räte und Kreistage gewählt.

In den zwölf kreisfreien Städten hat sich der durchschnittliche Frauenanteil 2009 – gegenüber 2004 – zwar um 0,9 Prozent erhöht und beträgt aktuell 32,7 Prozent, er ist damit wieder auf dem gleichen Stand wie 1994 (1999: 31,3 Prozent).

In den Kreistagen ist der Frauenanteil insgesamt rückläufig. Mit 23 Prozent ist er auf dem gleichen Stand wie 1994 (1999: 25,7 Prozent; 2004: 24,5 Prozent).

In den Verbandsgemeinderäten stieg der durchschnittliche Anteil der Frauen insgesamt – im Vergleich zu 2004 – nur geringfügig an (+ 0,2 Prozent) und beträgt heute 17,9 Prozent. Insgesamt hat sich der Anteil der Mandatsträgerinnen in den Verbandsgemeinderäten seit 1994 kontinuierlich nach oben entwickelt: 1994: 15,5 Prozent; 1999: 16,7 Prozent; 2004: 17,7 Prozent; 2009: 17,9 Prozent.

In den Gemeinde- und Stadträten (ohne kreisfreie Städte) der jeweiligen Landkreise hat sich der Frauenanteil insgesamt um 1,2 Prozent von 14,8 Prozent (2004) auf aktuell 16 Prozent gesteigert und stieg seit 1994 durchschnittlich kontinuierlich an: 1994: 11,3 Prozent; 1999: 13,3 Prozent; 2004: 14,8 Prozent; 2009: 16 Prozent.

In den 1 337 kleineren Gemeinden (= 58,3 Prozent aller Gemeinden in Rheinland-Pfalz; das sind in der Regel Gemeinden mit weniger als 1 000 Einwohnerinnen und Einwohnern), die ihre Gemeinderäte über Mehrheitswahl bestimmen, beträgt 2009 der durchschnittliche Frauenanteil 12,1 Prozent. Das bedeutet einen Anstieg im Vergleich zu 2004 um 2,4 Prozent und eine Zunahme zu 1994 von insgesamt 6,4 Prozent. Aber immer noch sind viele Räte in kleinen Gemeinden ohne Frauen (siehe Anhang 9)

2. *Wie viele Landrätinnen und Bürgermeisterinnen gibt es seit Einführung des kommunalen Direktwahlrechts in Rheinland-Pfalz in den jeweiligen Gebietskörperschaften (auch prozentual)?*

1994 gab es in den 24 Landkreisen eine Landrätin (Landkreis Südliche Weinstraße). In den zwölf kreisfreien Städten amtierte keine Oberbürgermeisterin und den 163 Verbandsgemeinden und 37 verbandsfreien Gemeinden stand keine Frau vor. Der Frauenanteil bei den Landräten stieg 2004 auf drei und beträgt seitdem unverändert 12,5 Prozent. Die kreisfreie Stadt Ludwigshafen wird von einer Oberbürgermeisterin regiert.

In acht der insgesamt 163 Verbandsgemeinden und in zwei der insgesamt 36 verbandsfreien Gemeinden steht 2009 eine Frau an der Spitze.

Gestiegen ist der Anteil der ehrenamtlichen Ortsbürgermeisterinnen seit der Einführung des kommunalen Direktwahlrechts in Rheinland-Pfalz. 1994 waren von insgesamt 2 256 ehrenamtlichen Ortsbürgermeistern 44 Frauen (= zwei Prozent). Seit der letzten Kommunalwahl 2009 stehen in ganz Rheinland-Pfalz 172 Frauen (= 7,6 Prozent) ehrenamtlich einem Gemeinderat vor. Trotz des Anstiegs sind Frauen – auch im Hinblick auf ihren Anteil bei den Ortsbürgermeistern – immer noch in der Minderheit.

Landrätinnen/-räte und Bürgermeister/-innen Mandat	Stand: 31. Dez. 1994		
	Insgesamt	davon Frauen	
Hauptamtliche Landrätinnen/-räte	24	1	4,2 %
Oberbürgermeister/-innen krfr. Städte	12	0	0,0 %
Bürgermeister/-innen Verb.-gemeinden	163	0	0,0 %
Bürgermeister/-innen vfr. Gemeinden	37	0	0,0 %
Ehrenamtliche Ortsbürgermeister/-innen	2 256	44	2,0 %
- durch Urwahl	1 777	37	2,1 %
• nach Stichwahl	147	5	3,4 %
- durch den Rat	479	7	1,5 %

Landrätinnen/-räte, Bürgermeister/-innen und Ortsvorsteher/-innen Mandat	Stand: 31. Dez. 1999		
	Insgesamt	davon Frauen	
Hauptamtliche Landrätinnen/-räte	24	2	8,3 %
Oberbürgermeister/-innen krfr. Städte	12	0	0,0 %
Bürgermeister/-innen Verb.-gemeinden	163	1	0,6 %
Bürgermeister/-innen vfr. Gemeinden	37	1	2,7 %
Ehrenamtliche Ortsbürgermeister/-innen	2 257	86	3,8 %
- durch Urwahl	1 903	71	3,7 %
• nach Stichwahl	110	8	7,3 %
- durch den Rat	354	15	4,2 %
Ortsvorsteher/-innen	422	31	7,3 %

Landrätinnen/räte, Bürgermeister/-innen und Ortsvorsteher/-innen Mandat	Stand: 31. Dez. 2004		
	Insgesamt	davon Frauen	
Hauptamtliche Landrätinnen/-räte	24	3	12,5 %
Oberbürgermeister/-innen krfr. Städte	12	1	8,3 %
Bürgermeister/-innen Verb.-gemeinden	163	7	4,3 %
Bürgermeister/-innen vfr. Gemeinden	37	1	2,7 %
Ehrenamtliche Ortsbürgermeister/-innen	2 257	130	5,8 %
- durch Urwahl	1 912	113	5,9 %
• nach Stichwahl	85	13	15,3 %
- durch den Rat	345	17	4,9 %
Ortsvorsteher/-innen	446	47	10,5 %

Landrätinnen/-räte, Bürgermeister/-innen und Ortsvorsteher/-innen	Stand: 31. Dez. 2004		
	Insgesamt	davon Frauen	
Mandat			
Hauptamtliche Landrätinnen/-räte	24	3	12,5 %
Oberbürgermeister/-innen krfr. Städte	12	1	8,3 %
Bürgermeister/-innen Verb.-gemeinden	163	7	4,3 %
Bürgermeister/-innen vfr. Gemeinden	36	2	5,6 %
Ehrenamtliche Ortsbürgermeister/-innen	2 258		
davon bisher gewählt	2 251	171	7,6 %
– durch Urwahl	1 905	137	7,2 %
• nach Stichwahl	66	2	3,0 %
– durch den Rat	346	34	9,8 %
Amt zurzeit vakant	7		
Ortsvorsteher/-innen	447	64	14,3 %

3. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung zur Erhöhung des Frauenanteils in der Politik ergriffen und welche weiteren Maßnahmen sind geplant?

Die Landesregierung fördert seit 1995 Fortbildungs- und Qualifizierungsseminare für kommunalpolitisch interessierte Frauen. 1998 initiierte das Frauenministerium das Fortbildungskonzept „Anforderungen von Frauen an Planung und Politik“. Gemeinsam mit Lokale Agenda Frauengruppen, den Landfrauenverbänden, hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, Kommunalpolitikerinnen, der Kommunalakademie Rheinland-Pfalz, den Planungsgemeinschaften und etlichen Planungsverantwortlichen in den Verwaltungen wurden Veranstaltungen durchgeführt, um einerseits Frauen für kommunale Mandate zu interessieren und zu qualifizieren und gleichzeitig Fachwissen zu frauengerechter Stadt-, Gemeinde- und Regionalplanung zu vermitteln.

Daraus haben sich mehrere regionale Netzwerke und überregionale Arbeitskreise mit Kommunalpolitikerinnen, an Politik interessierten und ehrenamtlich engagierten Frauen und mit kommunalen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt. Diese Arbeitskreise und Zusammenschlüsse (zum Beispiel der „Arbeitskreis FIPP – Frauen in Planung und Politik“ der Landfrauen Rheinhessen und das „Frauennetzwerk FrauenMitPlan“ in den Landkreisen Rhein-Pfalz, Germersheim, Bad Dürkheim, Südliche Weinstraße und der Stadt Speyer) bieten mit Unterstützung des Frauenministeriums seit Ende der neunziger Jahre unter anderem Qualifizierungsseminare für an Kommunalpolitik interessierte Frauen an.

1999 startete das Frauenministerium das bundesweit erste partei- und ebenenübergreifende Mentoring-Projekt für Nachwuchspolitikerinnen „Mehr Frauen in die Politik. Politikerinnen fördern den weiblichen Nachwuchs“, das wegen Erfolgs und aufgrund der Nachfrage jeweils im Vorfeld der Kommunalwahlen 2004 und 2009 neu gestartet wurde.

2008 initiierte Frauenministerin Malu Dreyer die Bündniskampagne „FRAUEN machen Kommunen stark“ mit 23 Organisationen, Verbänden und Vereinen. Für das Ziel, den Frauenanteil in den kommunalen Räten und Kreistagen zu steigern, warben der Landesfrauenbeirat, der Landesfrauenrat, die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die Volkshochschulen, die Landfrauenverbände, der Landessportbund, die Landeszentrale für politische Bildung, der Deutsche Frauering, Parteien, Gewerkschaften, die Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration, die Unternehmerfrauen im Handwerk und die kommunalen Spitzenverbände gemeinsam mit dem Frauenministerium. Insgesamt wurden rund 170 Veranstaltungen und Seminare durchgeführt. Mehr als 2 500 Frauen konnten erreicht werden.

Auch wenn der Frauenanteil in einigen Stadträten, Kreistagen und kommunalen Räten deutlich gesteigert werden konnte, liegt der durchschnittliche Frauenanteil auch nach der Kommunalwahl 2009 bei nur knapp 17 Prozent. Das Bündnis – mit mittlerweile 30 Partnerinnen und Partnern – beabsichtigt, bis zur nächsten Kommunalwahl 2014 weiter zusammenzuarbeiten und einen gemeinsam mit dem Frauenministerium erarbeiteten Maßnahmenplan umzusetzen. Dazu gehören Mentoring-Programme für Kommunalpolitikerinnen und für Frauen in den Beiräten für Migration und Integration, eine Mentorinnenbörse auf der Kampagnenhomepage (www.mehr-frauen-in-die-politik.rlp.de) sowie Informations- und Qualifizierungsangebote für Nachwuchspolitikerinnen. Ab 2011 soll ein Netzwerk für Kommunalpolitikerinnen und Nachwuchspolitikerinnen in Rheinland-Pfalz entstehen.

4. Gab es Maßnahmen von kommunaler Seite zur Erhöhung des Frauenanteils in der Politik?

Qualifizierungsveranstaltungen für an Kommunalpolitik interessierte Frauen bieten die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten an: Beispielsweise seit 1991 im Landkreis Vulkaneifel, seit 1994 im Landkreis Alzey-Worms, seit 1995 im Rhein-Pfalz Kreis und den Kreisen Neuwied und Bad Dürkheim, seit 1997 im Kreis Mainz-Bingen, ab 1999 im Kreis Mayen-Koblenz und in der Stadt Frankenthal, seit 2000 im Landkreis Südwestpfalz, seit 2001 im Kreis Kaiserslautern und seit 2003 als Zusammenschluss der Landkreise Kusel, Kaiserslautern und Donnersbergkreis, seit 2003 im Landkreis Cochem-Zell und im Eifelkreis Bitburg-Prüm und seit 2004 im Westerwaldkreis. Fortbildungsangebote gab und gibt es unter anderem auch in den Städten Trier, Landau, Worms, Andernach und Mainz.

Die Maßnahmen reichen von Qualifizierungsseminaren, Ratgebern für Neueinsteigerinnen, Podiumsdiskussionen mit Politikerinnen, frauenpolitischen Stammtischen und Frauennetzwerken, Frauenforen, Gesprächsabenden mit Politikerinnen, Ausstellungen und Informationsbörsen bis zu frauenpolitischen Stadtpaziergängen, Kabarettabenden und Lesungen sowie Fahrten zum Landtag.

Darüber hinaus unterstützen die hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Bündniskampagne „FRAUEN machen Kommunen stark“ als Partnerinnen und Veranstalterinnen und beteiligten sich 2008 und 2009 an drei Aktionstagen der Bundeskampagne FRAUENMACHTKOMMUNE in Rheinland-Pfalz.

Als Partnerinnen der rheinland-pfälzischen Kampagne unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten auch weiterhin den Maßnahmenplan zur Kommunalwahl 2014. Das Pilot-Projekt „Mit Mentoring vor Ort – Mehr Frauen in die Kommunalpolitik“ – als ein Bestandteil des Maßnahmenplans – führen die Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise Kaiserslautern, Kusel und Donnersbergkreis – mit Unterstützung und Förderung des Frauenministeriums seit November 2010 durch.

5. Gab es Initiativen von Verbänden, Parteien und Organisationen zur Erhöhung des Frauenanteils?

Neben Quoten bei SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN und dem Quorum bei der CDU gibt es u. a. parteiinterne Mentoring-Programme, die sich teilweise speziell an den weiblichen Nachwuchs richten, außerdem die Kampagne „Mit Frauen punkten“ der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen und Fortbildungsseminare der „Friedrich-Ebert-Stiftung“ und der „Heinrich-Böll-Stiftung“.

Als Bündnispartner bieten die Volkshochschulen seit 2008 verstärkt Qualifizierungsseminare für an Politik interessierte Frauen in ganz Rheinland-Pfalz an. Die Arbeitsgemeinschaft der Landfrauenverbände Rheinland-Pfalz hat drei Frauen-Land-Tage (2000, 2003 und 2008) in Zusammenarbeit mit der Landesregierung und im Rahmen der Bündniskampagne durchgeführt. Die Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration (AGARP) führte im Vorfeld der Beiratswahlen 2009 das Projekt „Weiblicher Nachwuchs für Migrationsbeiräte“ mit Workshops und Coaching-Angeboten durch und konnte unter anderem auch dadurch den Frauenanteil in den Beiräten von 32 Prozent auf 40 Prozent steigern. Am 29. November 2010 startete die AGARP als Kooperationsprojekt mit dem Frauenministerium und in Zusammenarbeit mit der Beauftragten der Landesregierung für Migration und Integration und dem Bundesamt für Flüchtlinge und Migration ein Mentoring-Programm zur Unterstützung der weiblichen Mitglieder in den Beiräten für Migration und Integration.

6. Gibt es Erkenntnisse darüber, wie sich diese Initiativen ausgewirkt haben?

Generell lässt sich feststellen, dass in den Landkreisen und Städten, in denen über einen längeren Zeitraum (mindestens zehn Jahre) kontinuierlich und vielfältig (mit Seminaren, Gesprächsabenden, Ausstellungen, Vernetzungsangeboten) an Politik interessierte Frauen erreicht und qualifiziert wurden, der Frauenanteil in den Räten und Kreistagen angestiegen ist. Besonders positiv wirkte es sich aus, wenn erfolgreiche Politikerinnen als Vorbilder in ihren Heimatregionen für mehr Frauen in der Politik warben. Die Beachtung von Quoten und Quoren und parteiinterne Mentoring-Programme erleichterten den Politikeinstieg. Unterstützt durch die Teilnahme an den partei- und ebenenübergreifenden Mentoring-Programmen auf Landesebene konnten seit 1999 zirka 150 Mentees auf Anhieb ein Mandat erringen, zur Ortsbürgermeisterin oder zur Fraktionsvorsitzenden gewählt werden oder auf einen Mandatsplatz nachrücken. Viele der ehemaligen Mentees sind heute selbst als Mentorinnen tätig.

Erfreulich ist, dass die Zahl der Ortsbürgermeisterinnen in ganz Rheinland-Pfalz seit 1994 von 44 (zwei Prozent) auf aktuell 172 (7,6 Prozent) gestiegen ist. Mit einem Frauenanteil von 42,9 Prozent steht der Rat der Stadt Trier an der Spitze sämtlicher Stadträte. Der durchschnittliche Anstieg des Frauenanteils von 12,7 Prozent im Jahr 1994 auf knapp 17 Prozent bei der Kommunalwahl 2009 ist jedoch insgesamt nicht zufriedenstellend.

Neben der konzertierten Aktion der Partnerinnen und Partner im Bündnis „FRAUEN machen Kommunen stark“ sind besonders die Parteien gefordert. Das am 26. November 2010 in den Landkreisen Donnersbergkreis, Kaiserslautern und Kusel gestartete Mentoring-Projekt „Mit Mentoring vor Ort – Mehr Frauen in die Politik“ stößt auf erfreulich große Nachfrage bei Nachwuchspolitikerinnen auf kommunalpolitischer Ebene und legt den Schluss nahe, dass es bei den politischen Parteien noch größerer Anstrengungen bedarf, damit aus dem Interesse von jungen Frauen auch tatsächlich Beteiligung wird.

Eine wichtige Erkenntnis aus den Initiativen ist, dass Frauen neue und vor allem offenere Formen der parteiinternen Kommunikation und Zusammenarbeit erwarten.

IX. Frauen im Ehrenamt

1. Welche Erkenntnisse hat die Landesregierung über das freiwillige Engagement von Frauen in Rheinland-Pfalz?

Die Auswertung des Freiwilligensurveys (repräsentative Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement) für Rheinland-Pfalz für die Jahre 1999 – 2004 – 2009 der TNS Infratest Sozialforschung zeigt, dass Rheinland-Pfalz im Freiwilligenengagement insgesamt im Lauf der Erhebungszeiträume aufgerückt ist. Mit einer Engagementquote von 41 Prozent steht das Land jetzt zusammen mit Baden-Württemberg und Niedersachsen an erster Stelle im Vergleich der deutschen Bundesländer.

	1999	2004	2009
Deutschland	34 %	36 %	36 %
Rheinland-Pfalz	33 %	39 %	41 %

Das Engagement von Frauen ist seit 1999 kontinuierlich gestiegen:

	1999	2004	2009
Frauen	31 %	34 %	37 %
Männer	35 %	44 %	45 %

Nach den Ergebnissen des Freiwilligensurveys unterscheidet sich die Beteiligung von Frauen im Freiwilligenengagement erkennbar von der von Männern. Zum ersten Erhebungszeitpunkt 1999 ist der Unterschied in Rheinland-Pfalz mit vier Punkten Differenz aber deutlich geringer als auf Bundesebene. Diese Differenz hatte sich bis 2004 auf zehn Prozentpunkte erhöht und lag damit über dem Unterschied auf Bundesebene, um bis 2009 wieder auf acht Punkte Unterschied bei der Beteiligung von Frauen und Männern zurückzugehen. Hierbei ist die kontinuierliche Aufwärtsbewegung bei den Frauen bemerkenswert. Das Engagement der Frauen nahm in den einzelnen Erhebungszeiträumen um jeweils drei Prozentpunkte zu (während es bei den Männern in der ersten Periode einen großen Schub gab, auf den kaum noch eine Veränderung folgte).

Das insgesamt etwas niedrigere Engagement von Frauen hat seinen Grund besonders im angespannteren Zeitbudget der Frauen, die auch heute noch überwiegend die Familienarbeit, wie die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, leisten. Erwerbstätige Frauen sind so vermehrt einer Doppelbelastung ausgesetzt, wenn sie sich freiwillig engagieren sogar einer Dreifachbelastung.

Entwicklung in den verschiedenen Altersgruppen bei den Frauen:

Alter	Jahr	Prozent
14 bis 30	1999	36 %
14 bis 30	2004	40 %
14 bis 30	2009	39 %
31 bis 45	1999	39 %
31 bis 45	2004	42 %
31 bis 45	2009	42 %
46 bis 59	1999	37 %
46 bis 59	2004	45 %
46 bis 59	2009	48 %
Ab 60	1999	21 %
Ab 60	2004	30 %
Ab 60	2009	35 %

Der Anstieg bei den Frauen fand im Wesentlichen ab dem Alter von 45 Jahren statt. Im Alter von bis zu 45 Jahren blieb das weibliche Engagement auf anfänglich bereits erhöhtem Niveau gleich. Der Grund für die Steigerung im Bereich ab 45 Jahren wird darin gesehen, dass es allgemein in dieser Lebensphase an Bedeutung gewinnt, erworbene Kompetenz einzusetzen bzw. an andere weiterzugeben.

Bei den Erwerbstätigen zeigt sich, dass Frauen in Rheinland-Pfalz sich immer mehr engagierten (1999 29 Prozent, 2009 45 Prozent). Bei den nicht erwerbstätigen Frauen veränderte sich auf niedrigem Niveau kaum etwas in der Engagementquote (1999 31 Prozent; 2009 32 Prozent).

Thematisch unterscheidet sich das Engagement von Frauen von dem von Männern in Rheinland-Pfalz besonders deutlich. Das weibliche Engagement hat seine Schwerpunkte bei Kindergarten, Schule, Kirche und Kultur und ist besonders groß im gesundheitlichen Bereich. In den meisten anderen Engagementfeldern sind die Männer stärker vertreten.

Frauen werden jedoch auch zunehmend in sogenannten Männerdomänen aktiv: In Rheinland-Pfalz engagieren sich 2 817 Frauen aktiv bei den freiwilligen Feuerwehren. Das entspricht einem Anteil von fünf Prozent aller Aktiven. In den rheinland-pfälzischen Jugendfeuerwehren sind 2 457 Mädchen aktiv, hier beträgt der Anteil 19,6 Prozent.

Eine Besonderheit in Rheinland-Pfalz ist der nur knappe Unterschied des Anteils von Frauen und Männern im sozialen Bereich und der Vorrang der Frauen im Bereich „Kultur und Musik“. Leitungspositionen sind überwiegend von Männern besetzt. Lebensumstände und unterschiedliche Interessen von Frauen und Männern führen aus Sicht der Wissenschaft dazu, dass sich Frauen eher um Menschen kümmern, während Männer sich eher mit sachlichen Inhalten beschäftigen.

2. Wie viele Frauen wurden in den letzten Jahren für ihr ehrenamtliches Engagement geehrt?

Seit 2008 vergibt Ministerpräsident Kurt Beck den Preis „Engagement leben, Brücken bauen, Integration stärken. Der Preis für Integration durch bürgerschaftliches Engagement“, kurz: Brückenpreis. Mit dem Brückenpreis werden Projekte, Organisationen und Engagierte in Rheinland-Pfalz geehrt, die mit ihrem Engagement das Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung, die Begegnung und den Dialog von Jung und Alt, das Zusammenleben mit unseren europäischen Nachbarn, den Kampf gegen soziale Benachteiligung, Ausgrenzung und Diskriminierung sowie die Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Sprache und Hautfarbe fördern. Der Brückenpreis wird jährlich zum Internationalen Tag der Freiwilligen im Dezember in fünf Kategorien verliehen.

Dem besonderen Anliegen des Preises entsprechend, nämlich gesellschaftliche Integrationseffekte zu erzielen und sie zu würdigen, wird der Brückenpreis nicht an Einzelpersonen, sondern an Gruppen von Engagierten vergeben.

Bei allen seit 2007 mit dem Brückenpreis geehrten Projekten und Initiativen waren jeweils auch Frauen wichtige Akteurinnen oder sogar Initiatorinnen und Umsetzende.

Ehrennadeln oder Verdienstmedaillen des Landes werden in der Regel für besondere ehrenamtliche Verdienste verliehen. Bei Auszeichnungen mit dem Verdienstorden des Landes, der Staatsmedaille für besondere soziale Verdienste und vor allem der Sportplakette des Landes sind aber teilweise auch Verdienste im wissenschaftlichen, künstlerischen, berufsständischen oder sportlichen Bereich Grundlage für die Verleihung.

Auszeichnungen von Frauen durch den Ministerpräsidenten im Zeitraum 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2009:

Ehrennadel des Landes Rheinland-Pfalz	289
Verdienstmedaille des Landes Rheinland-Pfalz	110
Verdienstorden des Landes Rheinland-Pfalz	24
Staatsmedaille für besondere soziale Verdienste	14
Sportplakette des Landes Rheinland-Pfalz	16
Gesamt	453

Nicht aufgeführt sind hier alle weiteren Auszeichnungen des Ministerpräsidenten, die nur für spezielle Verdienste verliehen werden und nicht ehrenamtlicher Natur sind (zum Beispiel die Rettungsmedaille für Rettung aus Gefahr, die Max-Slevogt-Medaille, die Carl-Zuckmayer-Medaille oder das Fahnenband zur Truppenfahne).

Der Minister des Innern und für Sport verleiht alle drei Jahre die Freiherr-vom-Stein-Plakette für langjähriges und herausragendes politisches Engagement, 2007 wurden zehn Frauen geehrt.

2010 wurden insgesamt 84 Personen geehrt, davon waren acht Frauen.

Im Rahmen des Wettbewerbs „Ehrenamtspreis des Landes Rheinland-Pfalz für herausragende Projekte der Kommunen“ vergibt das Ministerium des Innern und für Sport seit dem Jahr 2008 einen Sonderpreis für ein herausragendes Frauenprojekt.

Mit dieser neu geschaffenen Auszeichnung soll das Engagement im Frauenbereich einerseits mit neuen Impulsen versehen werden und andererseits die erforderliche Anerkennung erfahren.

Im Zeitraum 2006 bis 2010 hat das Ministerium der Justiz sieben Schiedsfrauen für langjährige ehrenamtliche Amtszeit mit einer Dankurkunde geehrt.

Im Bereich des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur werden ehrenamtlich in der Elternarbeit Tätige mit einer Urkunde ausgezeichnet.

Zahl der ausgezeichneten Frauen:

2005:	21
2006:	17
2007:	40
2008:	8
2009:	35.

3. Welche Handlungskonzepte und spezifischen Fördermaßnahmen der Landesregierung tragen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des freiwilligen und bürgerschaftlichen Engagements von Frauen bei?

Seit 1998 bezuschusst das Frauenministerium – angeregt durch die von ehrenamtlich tätigen Frauen formulierten Wünsche nach Unterstützung – Qualifizierungsmaßnahmen von Frauen in allen Bereichen des freiwilligen Engagements. Die späteren Erkenntnisse aus den Landesstudien haben bestätigt, dass die Landesregierung mit dieser gezielten Förderung von Frauen im Ehrenamt bereits früh den spezifischen Handlungsbedarf erkannt hat. Schwerpunkte der geförderten Maßnahmen sind seitdem Schulungen in Handlungskompetenzen (Rhetorik, Gesprächs- und Verhandlungsführung, Veranstaltungsorganisation, Öffentlichkeitsarbeit, Zeitmanagement) und besonders Schulungen zur Übernahme von Wahlämtern oder Leitungs- und Vorstandsfunktionen und zur Partizipation von Frauen auf den Entscheidungsebenen des freiwilligen Engagements.

Darüber hinaus führt die Landesregierung seit 1998 Fachveranstaltungen zu frauen- und gleichstellungspolitischen Aspekten und Perspektiven im Ehrenamt durch, um zum Abbau der tradierten Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern und zur Modernisierung beizutragen.

Aus einer gemeinsamen Fachveranstaltung des Frauenministeriums und des Ministeriums des Innern und für Sport im Jahr 2004 zum Thema „Frauen & Männer im Ehrenamt. Chancengleichheit durch Gender-Mainstreaming?“ resultierte 2007 eine – ebenfalls in Kooperation der beiden Ministerien durchgeführte – Gender-Mainstreaming-Schulung der Leiterinnen und Leiter der lokalen Ehrenamtsbörsen und Freiwilligenagenturen.

Die seit drei Jahren bestehenden Projekte des Deutschen Feuerwehrverbandes und des Landesfeuerwehrverbandes Rheinland-Pfalz e. V. „Mädchen und Frauen bei der Feuerwehr“ richten sich zuallererst an die kommunalen Aufgabenträger. Sie werden von Seiten der Landesregierung begrüßt und unterstützt.

Auf Antrag werden Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements von Frauen im Strafvollzug vom Ministerium der Justiz unterstützt.

Die beim Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau vorgesehene Qualifizierungsmaßnahme „Diversifizierung – Frauen im ländlichen Raum“ soll Landfrauen befähigen, sich noch aktiver in die Entwicklung ländlicher Räume einzubringen. Die Maßnahmen zielen auf die Stärkung der Kompetenzen von Frauen auch gerade in ihren ehrenamtlichen Tätigkeiten.

Das freiwillige soziale Jahr (FSJ) und das freiwillige ökologische Jahr (FÖJ) sind Handlungskonzepte, die auch zur Verbesserung der Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements von Frauen beitragen und von der Landesregierung gefördert werden. Derzeit engagieren sich in Rheinland-Pfalz 1 676 junge Frauen im FSJ und 61 im FÖJ.

X. Frauen und Gesundheit

1. Wie ist der Gesundheitszustand von Frauen im Vergleich zu Männern?

Sowohl bei Frauen als auch bei Männern ist die durchschnittliche Lebenserwartung im langfristigen Vergleich erheblich gestiegen. Betrug die durchschnittliche Lebenserwartung neugeborener Mädchen in den 70er Jahren 74 Jahre, liegt sie aktuell bei 81,8 Jahren. Im selben Zeitraum verlängerte sich die Lebenserwartung neugeborener Jungen von 67 auf 76,8 Jahre. Bedingt durch die höhere Lebenserwartung verstärken sich bei Frauen altersbedingte und chronische Erkrankungen.

Insgesamt schätzen Frauen und Männer ihren Gesundheitszustand mehrheitlich als „sehr gut“ oder „gut“ ein. Mit der im September 2010 veröffentlichten Studie „Gesundheit in Deutschland aktuell 2009 (GEDA)“, einer im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums vom Robert Koch-Institut erstellten Befragungsstudie, können Aussagen zum subjektiven Gesundheitszustand der Bevölkerung in Deutschland gemacht werden, die grundsätzlich auch für rheinland-pfälzische Frauen und Männer zutreffen.

Die Selbsteinschätzung des eigenen Gesundheitszustandes wird international zur Erfassung der subjektiven Gesundheit in Bevölkerungsstudien verwendet. Die Grenzen einer solchen Befragung liegen jedoch darin, dass die subjektiven Einschätzungen der Befragten objektiv nicht verifiziert werden können. Zur Erfassung des subjektiven Gesundheitszustandes wurde den Befragten folgende Frage gestellt: „Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen? Ist er sehr gut, gut, mittelmäßig, schlecht oder sehr schlecht?“

Deutschlandweit schätzen

- 68 Prozent der befragten Frauen und 73 Prozent der befragten Männer ihre Gesundheit als „sehr gut“ oder „gut“ ein.
- In den Altersgruppen von 30 bis 64 Jahren zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede in der Gesundheitsbewertung der Geschlechter.
- Männer bis zum Alter von 29 Jahren und ab dem Alter von 65 Jahren bewerten ihre Gesundheit dagegen signifikant besser als gleichaltrige Frauen.
- Mit steigendem Alter nimmt die positive Einschätzung der Gesundheit ab:
- Unter den bis zu 29-jährigen Befragten bewerten 91 Prozent der Männer und 87 Prozent der Frauen ihre Gesundheit als „sehr gut“ oder „gut“.
- Bei den über 65-jährigen Befragten sind das nur noch 52 Prozent der Männer und 46 Prozent der Frauen.
- Befragte aus den oberen Bildungsgruppen schätzen ihre Gesundheit deutlich positiver ein als diejenigen aus den unteren Bildungsgruppen; dieser Bildungsgradient tritt bei Frauen noch ausgeprägter als bei Männern auf.
- Im Vergleich zu 2003 ist der allgemeine Gesundheitszustand im Wesentlichen gleich geblieben. Allein über 65-jährigen Frauen schätzen ihre Gesundheit heute besser ein als 2003.

Einige der Erhebungen wurden auch regional erfasst und ausgewertet. Es hat sich gezeigt, dass regionale Unterschiede im Gesundheitszustand relativ gering sind. Außerdem verringert sich die Aussagekraft über Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den einzelnen Regionen aufgrund der kleineren regionalen Fallzahlen, sodass oft keine Signifikanz der Ergebnisse gegeben ist.

Für Rheinland-Pfalz zeigt die Auswertung, dass 65 Prozent der Frauen und 73 Prozent der Männer ihre Gesundheit als sehr gut oder gut bewerten; die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind jedoch nicht signifikant. Auch unterscheiden sich die rheinland-pfälzischen Ergebnisse nicht signifikant vom Bundesdurchschnitt.

2. Findet die Gender-Mainstreaming-Strategie im Gesundheitsbereich Anwendung?

Die Anwendung der Gender-Mainstreaming-Strategie im Gesundheitsbereich zeigt, dass Männer und Frauen zum Teil an anderen Krankheiten leiden oder auch an den gleichen Krankheiten auf unterschiedliche Weise. Das ist einerseits körperlich-biologisch bedingt, andererseits durch soziale Geschlechterrollen, die gesellschaftlich, kulturell und historisch geprägt sind.

Es können also rein biologische Unterschiede sein, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Geschlechtsorganen und den Reproduktionsfunktionen stehen, wie beispielsweise

- die unterschiedliche Aufnahme und Verstoffwechslung von manchen Medikamenten, was zu unterschiedlichen Wirkungen und Nebenwirkungen führen kann, oder
- unterschiedliche Symptome bei einem Herzinfarkt, was zu fehlgeleiteter Diagnosestellung und zu verzögerter Behandlung führen kann.

Oder es können Unterschiede im psychosozialen Bereich sein, die wesentlich mit der Rollenverteilung und -zuschreibung zusammenhängen. So ist bekannt, dass Präventionsprogramme Männer und Frauen unterschiedlich erreichen.

Anwendung findet die Gender-Mainstreaming-Strategie heute vielfach unter dem Label „Gender-Medizin“, einer noch jungen, fächerübergreifenden medizinischen Disziplin, die geschlechtsabhängige biologische und psychosoziale Unterschiede wie Gemeinsamkeiten im Gesundheitsverhalten und bei Krankheitsprozessen in den Blick nimmt. In der „Gender-Medizin“ werden geschlechterdifferenzierte Aspekte bei der Vorbeugung, dem Erkennen und der Behandlung von Erkrankungen sowie in der Rehabilitation näher beleuchtet.

Eine wichtige Voraussetzung für eine geschlechtersensible Prävention und Versorgung ist die geschlechterdifferenzierte Gesundheitsberichterstattung. Die Gesundheitsberichterstattung des Landes Rheinland-Pfalz beschreibt den Gesundheitsstatus der Bevölkerung unter anderem anhand eines länderübergreifend vereinbarten Indikatorenansatzes.

Dabei kommt die Gender-Mainstreaming-Strategie zur Anwendung, indem die Indikatoren so weit wie möglich geschlechterdifferenziert untergliedert werden (insgesamt 155 von 227 Indikatoren).

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen hat in Kooperation mit dem Statistischen Landesamt darüber hinaus eine spezifische Datenplattform entwickelt, die es ermöglicht, aktuelle Gesundheitsdaten nach unterschiedlichsten Kriterien auszuwerten (etwa nach Geschlecht, Altersgruppen und Regionen). Dadurch können besonders bei den Indikatoren über bevölkerungsspezifische Rahmenbedingungen, Gesundheitszustand der Bevölkerung (Krankheiten, Krankheitsgruppen, Sterbegeschehen), gesundheitsrelevante Verhaltensweisen und Inanspruchnahme von Leistungen frauen- und männerspezifische Erkenntnisse gewonnen werden.

Unterschiede zwischen Frauen und Männern zum Beispiel bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen wie dem Herzinfarkt oder dem Schlaganfall, aber auch bei rheumatischen Erkrankungen oder Diabetes werden in der Gesundheitsforschung seit einigen Jahren systematisch untersucht. Im Fachbereich Kardiologie ist die gendersensible Forschung am weitesten fortgeschritten und durch viele Studien belegt. Die daraus resultierenden Erkenntnisse werden inzwischen im klinischen Alltag vielfach angewandt, sind aber in der Bevölkerung noch nicht ausreichend bekannt.

Das hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen zum Anlass genommen, zum Thema Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Frauen 2008 die „Landesinitiative Frauengesundheit Rheinland-Pfalz“ gemeinsam mit vielen Partnerinnen und Partnern aus dem Gesundheitsbereich zu initiieren.

3. Welche Vorteile bieten eine geschlechtergerechte Prävention und Versorgung im Gesundheitswesen?

Frauen und Männer brauchen ihren unterschiedlichen gesundheitlichen Bedürfnissen entsprechend unterschiedliche Präventions- und Versorgungsangebote. Um geeignete Angebote machen zu können, sind spezifische Präventionspotenziale und -bedarfe von Frauen und Männern aufzudecken. Einen wichtigen Beitrag zu deren Identifizierung leistet eine geschlechtersensible Gesundheitsberichterstattung, die auch die Lebenslagen von Frauen und Männern abbildet.

Um geschlechterdifferenzierte Aussagen machen zu können, werden verknüpfbare Daten zu gesundheitsrelevanten Themen – wie Krankheiten, Beschwerden, subjektive Gesundheit, gesundheitsbezogene Lebensqualität, Gesundheitsverhalten, Gesundheitsversorgung – und zur sozialen Lage und Lebenssituation – wie Erwerbsarbeit, Einkommen, Ausbildung, Familie, Wohnen, soziale Unterstützung – benötigt.

So sollte zur Konzeptionierung von geschlechtersensiblen Präventionsangeboten vorher geklärt werden, ob Frauen und Männer gleichermaßen von den Angeboten erreicht werden können, ob geschlechtsspezifische Zugangswege und Methoden gewählt werden müssen und ob die Lebensbedingungen und Lebensumstände von Frauen und Männern adäquat berücksichtigt werden.

Auch die unterschiedlichen Versorgungsbedarfe und Versorgungszugänge für Frauen und Männer müssen geschlechterdifferenziert betrachtet werden, um eine „Über-, Unter- und Fehlversorgung“ des jeweiligen Geschlechts identifizieren und damit die Versorgungsqualität verbessern zu können.

Eine geschlechtergerechte Gesundheitsprävention und -versorgung muss daher die Unterschiede von Frauen und Männer im Umgang mit ihrem Körper, in ihrem Gesundheitsverhalten und in der Nutzung der medizinischen Angebote berücksichtigen und die entsprechenden Angebote zielgruppenspezifisch ausrichten.

4. Welche Initiativen oder Kampagnen speziell im Frauengesundheitsbereich wurden von der Landesregierung initiiert und gefördert?
5. Welche Angebote werden den Frauen dabei gemacht und mit welchen Kooperationspartnerinnen und -partnern werden sie umgesetzt?
6. Wie ist die Resonanz?

I. Landesinitiative Frauengesundheit Rheinland-Pfalz – Aufklärungsinitiative zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Frauen

Da Herz-Kreislauf-Erkrankungen für Frauen eines der wesentlichen Gesundheitsprobleme in der zweiten Lebenshälfte sind, hat sich die Landesregierung im Bereich Frauengesundheit die „Verbesserung der Prävention, Diagnostik und Versorgung bei Herz-Kreislauf-Erkrankungen von Frauen“ als Gesundheitsziel gesetzt.

Im Jahr 2008 initiierte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen die „Landesinitiative Frauengesundheit Rheinland-Pfalz“ gemeinsam mit vielen Partnerinnen und Partnern aus dem Gesundheitsbereich.

Kooperationspartnerinnen und -partner dieser „Landesinitiative Frauengesundheit Rheinland-Pfalz“ sind Ärztinnen und Ärzte der Mainzer Universitätsmedizin und des Klinikums Ludwigshafen, die Landesärztekammer, die Landespsychotherapeutenkammer, die Kassenärztliche Vereinigung, die Landeszentrale für Gesundheitsförderung, die Krankenkassenverbände, die Deutsche Herzstiftung, die Stiftung Deutsche Schlaganfall-Hilfe und Boehringer Ingelheim. Ein Steuerungskreis begleitet die Initiative über fünf Jahre.

Die Initiative richtet sich an Frauen und an medizinisches Fachpersonal und soll das Bewusstsein für die Bedeutung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Frauen stärken, besonders für Herzinfarkt und Schlaganfall. Sie informiert über die geschlechtsspezifischen Aspekte bei den Risikofaktoren für die Entstehung dieser Krankheitsbilder, die Unterschiede in der Symptomatik und der Diagnostik und die unterschiedlichen Arzneimittelwirkungen in der Behandlung, damit eine frühzeitige Vorsorge und rechtzeitige Behandlung die Herz-Kreislauf-Gesundheit der Frauen verbessert.

Im September 2008 stellte Ministerin Dreyer im Vorfeld des Weltherztages die „Landesinitiative Frauengesundheit Rheinland-Pfalz“ der Öffentlichkeit vor, die mit einem Flyer und einer Homepage an den Start ging. Der Flyer mit einer Auflage von 100 000 Exemplaren gibt Informationen über die bekanntesten Herz-Kreislauf-Erkrankungen – den Herzinfarkt und den Schlaganfall – und über die Risikofaktoren, die diese Erkrankungen begünstigen. Jeweils zehn Flyer wurden über die Kassenärztliche Vereinigung an alle hausärztlichen, internistischen und gynäkologischen Praxen in Rheinland-Pfalz verschickt (rund 31 000 Flyer). Auf der Homepage „www.frauengesundheit.rlp.de“ werden die Initiative und ihre Ziele vorgestellt. Die Informationen zu Risikofaktoren, Herzinfarkt und Schlaganfall sind ausführlicher als im Flyer und enthalten mehr Details auch über die Unterschiede der Krankheitsbilder bei Frauen und Männern. Bei den Risikofaktoren wie beispielsweise Rauchen, erhöhte Blutfettspiegel, Bluthochdruck, Zuckerkrankheit, Übergewicht und mangelnde Bewegung werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede verdeutlicht. Bei Herzinfarkt und Schlaganfall werden Mechanismen, Symptome, Diagnostik, Behandlung, Nachsorge und Vorsorge näher erläutert. Unter der Rubrik „Veranstaltungen“ gibt es eine Rückschau mit Fotos und Berichten auf Aktionen und Veranstaltungen. In der Rubrik „Fachinformationen“ werden Fachartikel für Ärztinnen und medizinisches Fachpersonal eingestellt.

Weitere Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit in den folgenden Jahren:

2008

- Ein doppelseitiger Artikel über die Landesinitiative Frauengesundheit, der unter der Überschrift „Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Frauen – das verkannte Risiko“ über Herzinfarkt und Schlaganfall bei Frauen informierte, war Hauptthema in Ausgabe 02/08 (Auflage 4 000) der Zeitschrift „Gleichberechtigt“.

2009

- Präsentation der Landesinitiative als inhaltlicher Schwerpunkt der Frauenprojektemesse auf dem Rheinland-Pfalz-Tag in Bad Kreuznach im Juli 2009.
- Die Landesinitiative informierte im Juli 2009 mit einem Informationsstand auf dem Bahnhofsvorplatz Mainz über das Thema Herz-Kreislauf-Erkrankungen unter dem Motto „Herzinfarkt – Schlaganfall – Frauensache!“.

Anlass für diesen Aktionstag war die Verknüpfung der Landesinitiative mit einer Gesundheitsinitiative der Universitätsmedizin Mainz und des 1. FSV Mainz 05 und weiteren Kooperationspartnerinnen und -partnern zum Thema Herzinfarkt. Diese Gesundheitsinitiative hat mit einem großformatigen Banner, das vom 26. Juni bis 28. Juli 2009 über dem Hauptportal des Mainzer Hauptbahnhofs zu sehen war, unter dem Titel „Frauenherzen schlagen anders ... auch beim Herzinfarkt“ auf atypische Herzinfarkt-Symptome bei Frauen hingewiesen.

2010

- Vortragsabende mit den ärztlichen Kooperationspartnerinnen und -partnern über die Besonderheiten von Herzinfarkt und Schlaganfall bei Frauen beim rheinhessischen (März 2010) und beim pfälzischen (November 2010) Landfrauenverband mit jeweils großer Teilnehmerinnen-Resonanz.
- Artikelreihe im Ärzteblatt Rheinland-Pfalz zu den Besonderheiten von Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Frauen, um die Thematik auch bei den Fachkräften weiter zu verankern.

Artikel zu folgenden Themenbereichen sind erschienen:

- Risikofaktoren der Arteriosklerose (Juni 2010),
- Schlaganfall (Juli 2010) und
- Herzinfarkt (August 2010).

II. Landesinitiative BRUST*life* – Brustkrebsvorsorge durch Brustselbstuntersuchung

Die 2002 vom damaligen Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit gemeinsam mit dem damaligen Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend gestartete Landesinitiative zur Früherkennung von Brustkrebs „BRUST*life*“ hat unter ärztlicher Anleitung landesweit Seminare zur Brustselbstuntersuchung durchgeführt und dazu begleitend Informationen über Faltblätter und die Homepage „www.brustlife.rlp.de“ veröffentlicht.

Im Sinne einer frauenorientierten Gesundheitspolitik ist die Anleitung zur Brustselbstuntersuchung ein Baustein eines optimierten Brustkrebs-Früherkennungsprogrammes, ein niedrigschwelliges Beratungsangebot, das vor allem Frauen im ländlichen Raum ansprechen soll, um sie zu motivieren, über den Kontakt zu den gynäkologischen Referentinnen und Referenten der Seminare, auch die kostenfreien Früherkennungsangebote der gesetzlichen Krankenkassen wahrzunehmen.

Die Brustselbstuntersuchung soll somit weitere Früherkennungsmaßnahmen wie die regelmäßige Untersuchung bei den niedergelassenen Frauenärztinnen und -ärzten sowie das Mammographie-Screening ergänzen.

Bedeutsam ist dabei, dass die Frauen auch unabhängig von professionellen Angeboten in der Übernahme von Eigenverantwortung gestärkt werden sollen.

Wichtige Kooperationspartnerinnen und -partner der Initiative sind die Techniker Krankenkasse Rheinland-Pfalz, die auch Kostenträger ist und das Projekt seit Beginn unterstützt, die Landfrauenvereine und die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, der Berufsverband der Frauenärzte Rheinland-Pfalz, der 145 interessierte Kolleginnen und Kollegen für die Durchführung der Seminare geschult hat, und die Arbeitsgemeinschaft der Landfrauenverbände.

Darüber hinaus wirken weitere Partnerinnen und Partnern in der Initiative mit, so die Frauenselbsthilfe nach Krebs, der Deutsche Ärztinnenbund, die Landesärztekammer, die Landeszentrale für Gesundheitsförderung, Pro Familia und die Universitätsfrauenklinik in Mainz.

Die Ergebnisse der bei den BRUST*life*-Seminaren eingesetzten Fragebögen werden vom Tumorzentrum und Krebsregister Rheinland-Pfalz ausgewertet. Eine Evaluation gibt Aufschluss darüber, inwieweit sich bei den Teilnehmerinnen nach dem Seminar die Einstellung und das Verhalten im Hinblick auf die Brustkrebsfrüherkennung geändert haben.

Die meisten Seminare wurden – nach einer großen Auftaktveranstaltung der Kampagne anlässlich des Land-Frauen-Tages im Januar 2002 mit über 400 interessierten Frauen – in den beiden Anfangsjahren von den Landfrauenvereinen organisiert. Seit 2006 wurden auch von Selbsthilfegruppen und Krankenhäusern sowie der Techniker Krankenkasse vermehrt Seminare angeboten.

Von 2002 bis heute konnten in 780 landesweit stattfindenden BRUST*life*-Seminaren 14 600 Teilnehmerinnen erreicht werden.

XI. Frauen mit Behinderungen

1. *Wie viele behinderte Frauen leben in Rheinland-Pfalz?*

In Rheinland-Pfalz leben 337 725 Frauen mit Behinderung (Stichtag: 26. November 2010).

2. *Welche Angebote existieren für behinderte Frauen im Land?*

Die vielfältigen Angebote für Menschen mit Behinderung in allen Lebenslagen bieten gleichermaßen Hilfen für Frauen und Männer an.

Speziell an Frauen richtet sich die 1998 gegründete Koordinations- und Beratungsstelle für behinderte Frauen in Rheinland-Pfalz (KOBRA) unter Trägerschaft des Zentrums für selbstbestimmtes Leben (ZsL). KOBRA gibt nach der Peer-Counseling-Methode (d. h. Betroffene beraten Betroffene) behinderten Frauen Hilfestellung in allen Bereichen des täglichen Lebens. Das Beratungsspektrum umfasst vor allem Ausbildung, Integration in den Arbeitsmarkt, soziale Sicherung, Familie und Partnerschaft.

Mit Förderung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen hat KOBRA gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft der rheinland-pfälzischen Notrufe und Mixed Pickles, einem Lübecker Verein für Mädchen und Frauen mit und ohne Behinderung, 2008 einen Leitfaden herausgegeben, der bei Fachkräften in Einrichtungen, aber auch bei betroffenen Frauen mit Behinderung die Handlungssicherheit stärken soll, wenn sexuelle Übergriffe erkannt oder vermutet werden.

Daneben initiiert und koordiniert KOBRA die Vernetzung mit Frauen- und Behinderteninitiativen auf Landes- und Bundesebene. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind Fortbildungen und Schulungen sowie Öffentlichkeitsarbeit.

3. Wie viele behinderte Frauen arbeiten in Werkstätten für Behinderte, Integrationsbetrieben oder -abteilungen?

Zum 31. Dezember 2009 waren 5 763 Frauen mit Behinderung in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt, davon 691 Frauen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich sowie 5 072 Frauen im Arbeitsbereich.

Zum 26. November 2010 hatten 324 behinderte Frauen sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in Integrationsfirmen. Davon waren 268 Frauen in einem Integrationsunternehmen, 50 Frauen in einem Integrationsbetrieb und sechs Frauen in einer Integrationsabteilung beschäftigt.

4. Gibt es Angebote, um behinderte Frauen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern?

Es gibt keine speziellen Angebote zur Integration von behinderten Frauen in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Wichtige Impulse zur Eingliederung schwerbehinderter Frauen in das Arbeitsleben konnte das 2007 neu gefasste Landessonderprogramm zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen setzen. Das Programm bezieht in den förderungsfähigen Personenkreis explizit Menschen mit Behinderung ein, die als Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 80 % der üblichen Arbeitszeit eingestellt werden. Dieser Personenkreis wurde in Abstimmung mit der Regionaldirektion aufgenommen, da die Vermutung bestand, dass sich darunter ein erhöhter Frauenanteil befindet. Die Annahme hat sich bestätigt. Im Ergebnis wünschen sich von 6 128 arbeitslosen schwerbehinderten Menschen 1 254 (879 Frauen) eine Beschäftigung in Teilzeit, Heim- oder Telearbeit. Der Frauenanteil bei dem Personenkreis liegt bei 70,1 Prozent, während der Frauenanteil bei allen arbeitslosen schwerbehinderten Menschen lediglich 38,1 Prozent beträgt.

Im Rahmen des Sonderprogrammes konnten insgesamt 140 Teilzeitbeschäftigte, davon 86 Frauen (= 61,4 Prozent) gefördert werden.

Daneben wurden im Landessonderprogramm beim Personenkreis der jungen Menschen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres 29 Frauen (von insgesamt 60 Personen) gefördert, bei den über 55-Jährigen waren es 18 Frauen (gesamt 59). Das Programm kam 48 Frauen (gesamt 142), die langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III waren, zugute.

Von insgesamt acht Menschen, die aus dem Berufsbildungsbereich oder nach Abschluss des Berufsbildungsbereiches – ohne Empfehlung für den Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen – auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingestellt wurden, waren zwei Frauen.

5. Wie viele engagieren sich in Behindertenbeiräten?

In Rheinland-Pfalz gibt es derzeit 24 Behindertenbeiräte und vergleichbare Arbeitskreise auf Kreis-, Stadt-, Verbands- und Ortsge-meindeebene. Geschlechterdifferenzierte Erhebungen dazu gibt es nicht.

Eine aktuelle Befragung, an der sich acht kommunale Behindertenbeiräte und vergleichbare Arbeitskreise beteiligten, zeigte, dass sich in diesen Gremien insgesamt 73 Frauen engagieren (= 46 Prozent).

Dem Landesbeirat zur Teilhabe behinderter Menschen gehören 20 Frauen an.

XII. Gewalt in engen sozialen Beziehungen

1. Wie viele Frauen wurden Opfer von häuslicher Gewalt und welche Entwicklung ist erkennbar?

Die repräsentative Untersuchung „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“, die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004 vorgelegt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass mindestens jede vierte in Deutschland lebende Frau schon einmal körperliche oder sexuelle Übergriffe durch einen Beziehungspartner erlebt hat. Dieses Ergebnis bestätigte beziehungsweise überstieg sogar bisherige Schätzungen dazu. Das Ausmaß der erfassten Gewalt durch Partner oder Expartner war auch hinsichtlich des Schweregrades und der Häufigkeit der erlebten Gewalt hoch.

Eine weitere Datenquelle zur Zahl der Opfer häuslicher Gewalt ist die seit 2003 eingerichtete polizeiliche Kriminalstatistik zu Gewalt in engen sozialen Beziehungen. Zu den erfassten Straftaten in engen sozialen Beziehungen zählen auch Diebstähle, Fälschungs- und Betrugsdelikte, Widerstandshandlungen und Ähnliches. Bei einem Teil der erfassten Delikte handelt es sich um sogenannte Gewaltdelikte. Die Körperverletzungsdelikte bilden den Schwerpunkt der Straftaten in diesem Zusammenhang. Die Polizeiliche Kriminalstatistik Rheinland-Pfalz weist zu Gewalt in engen sozialen Beziehungen folgende weibliche Opferzahlen aus:

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
6 397	6 134	6 952	6 985	6 929	7 373	7 345

Die Fallzahlen zeigen einen tendenziellen Anstieg. Dennoch ist davon auszugehen, dass Partnerschaftsgewalt nicht zunimmt, sondern dass sich das Dunkelfeld verkleinert, da mehr Betroffene Anzeige erstatten.

2. Welche Beratungs- und Zufluchtseinrichtungen gibt es, die Hilfe gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen in Rheinland-Pfalz anbieten?

In Rheinland-Pfalz gibt es 17 Frauenhäuser, die eine anonyme Unterkunft für von Gewalt bedrohte oder betroffene Frauen und ihre Kinder anbieten. Eine Aufnahme der Betroffenen ist bei Tag und Nacht möglich. Als Hilfen werden psychosoziale Beratung,

auch bei Stalking und Zwangsverheiratung, Informationen zu rechtlichen Fragen, Begleitung zu Behörden, Unterstützung bei der Entwicklung neuer Lebensperspektiven und nachgehende Beratung angeboten.

Die 14 Frauenhausberatungsstellen richten sich an Frauen, die von Krisen in Partnerschaften, Gewalt in engen sozialen Beziehungen, Zwangsverheiratung und Stalking betroffen sind. Diese Fachstellen bieten auch eine längerfristige Beratung an.

Die 16 Interventionsstellen sind die einzigen Fachberatungsstellen, die von sich aus (pro aktiv) mit Betroffenen Kontakt aufnehmen. Ihre Zielgruppe sind Frauen, die von Gewalt in engen sozialen Beziehungen und Stalking betroffen sind. Das Einverständnis der Betroffenen vorausgesetzt, gibt die Polizei die Kontaktdaten an die Interventionsstellen weiter. Die Interventionsstellen bieten eine kurzfristige psychosoziale Beratung an (bis zu drei Kontakte), rechtliche Informationen, Unterstützung im Umgang mit Behörden und Gerichten, Erstellung einer Gefährdungseinschätzung und eines individuellen Sicherheitsplans für die Frauen und die Kinder. Bei längerfristiger Beratung folgt eine Weitervermittlung an die Frauenhausberatungsstellen.

Die zwölf autonomen Frauennotrufe sind Fachstellen zu sexualisierter Gewalt. Sie beraten Frauen und Mädchen, die sexuelle Belästigung, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung, auch in engen sozialen Beziehungen und bei Stalking, erlebt haben. Die Beratung schließt Krisenintervention, rechtliche Informationen, Begleitung zur Polizei, zu Gerichtsverhandlungen und zu Ärztinnen und Ärzten ein. Beraten werden auch Vertrauenspersonen der Betroffenen. Außerdem werden Selbsthilfeangebote offeriert.

Die genannten Zufluchts- und Beratungseinrichtungen werden auch als vier Hilfssäulen bezeichnet. Sie haben sich im Rahmen des Rheinland-pfälzischen Interventionsprojektes gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) zu einem aufeinander bezogenen Beratungs- und Interventionsverbund entwickelt. Ihre Angebote bauen aufeinander auf und ergänzen sich bei gleichzeitig klarer Arbeitsteilung der Einrichtungen.

Eine auf Hilfe für Mädchen spezialisierte Einrichtung ist das Mädchenhaus in Mainz von Femma e. V. Es umfasst u. a. die Mädchenzuflucht sowie eine Sozialtherapeutische Beratungsstelle für Mädchen, die von Gewalt betroffen sind, und für Mädchen mit Essstörung.

Das Präventionsbüro „Ronja“ in Westerburg leistet Prävention vor sexueller Gewalt gegen Mädchen. Betroffene können über ein Mädchentelefon Kontakt und Beratung erhalten. Außerdem werden Fortbildungen und Unterrichtseinheiten für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte angeboten.

Die psychotherapeutische Fachstelle im Warbede Frauenzentrum Worms bietet psychologische Einzeltherapie für Frauen und Mädchen an, die sexuelle Gewalt erlebt haben. Das Angebot richtet sich insbesondere an traumatisierte Betroffene, die wegen der oft langjährig notwendigen Behandlung von der Krankenkasse nicht oder nicht mehr ausreichend finanziell unterstützt werden.

SOLWODI e. V. mit Beratungsstellen in Boppard, Mainz und Ludwigshafen und einem internationalen Frauenhaus in Koblenz berät und betreut ausländische Frauen und Mädchen, die von Partnerschaftsgewalt, Abschiebung, Menschenhandel oder Zwangsverheiratung bedroht oder betroffen sind.

Seit Mai 2009 beteiligt sich Rheinland-Pfalz an SIBEL, einer Online-Beratung für junge Migrantinnen, die familiärer Unterdrückung wie Zwangsverheiratung ausgesetzt sind. SIBEL ist ein Angebot der Berliner Kriseneinrichtung Papatya unter Trägerschaft des Türkisch-Deutschen Frauenvereins Berlin. Betroffene Mädchen und junge Frauen haben damit eine virtuelle Anlaufstelle und können ihre Probleme anonym erfahrenen Pädagoginnen oder Psychologinnen per E-Mail über Internet schildern. Beraten wird in verschiedenen Sprachen. Die weitere Unterstützung reicht von Ratschlägen zur selbstbestimmten Lebensgestaltung bis zur Vermittlung in regionale Hilfesysteme und im Extremfall auch in Schutzeinrichtungen. Wichtigste Kooperationspartner für SIBEL sind in Rheinland-Pfalz SOLWODI e. V. und das Mädchenhaus von Femma e. V. Darüber hinaus hat SOLWODI ein Projekt gestartet, um Beratungsstellen in schwierigen Fällen von Zwangsverheiratung zu unterstützen, die Arbeit der verschiedenen Stellen besser zu koordinieren und Fälle von Zwangsverheiratung in Rheinland-Pfalz zu dokumentieren.

Die genannten Einrichtungen und Maßnahmen werden durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen im Gesamtumfang von fast 2,5 Mio. Euro jährlich gefördert.

3. Welche Einrichtungen und Hilfsangebote existieren für die männlichen Täter?

Als Bestandteil der Interventionskette des Rheinland-pfälzischen Interventionsprojekts gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) hat Rheinland-Pfalz als erstes Land ein flächendeckendes Angebot der Täterarbeit.

Ziele der Täterarbeit sind unter anderem die Verbesserung des Opferschutzes, die Gewaltprävention sowie die Verhaltensänderung von Tätern.

Seit dem Frühjahr 2007 gibt es in allen acht Landgerichtsbezirken (Bad Kreuznach, Kaiserslautern, Koblenz, Landau, Ludwigshafen, Mainz, Pirmasens und Trier) jeweils eine Beratungsstelle „CONTRA häusliche Gewalt!“. Darüber hinaus steht in Mainz die „Service-stelle Täterarbeit“ zur Verfügung. Sie koordiniert und unterstützt die acht Beratungsstellen im Land.

Die Täterarbeitseinrichtungen bieten neben Einzelberatung und Gruppenangeboten sogenannte Tätertrainings an. Gewalttäter sollen dabei lernen, in Konfliktsituationen gewaltfrei zu agieren. Kernstück dieser Arbeit ist ein „Soziales Gruppentraining“ über einen Zeitraum von zirka sechs Monaten.

4. Welche Maßnahmen werden seitens des Landes zum Schutz der Frauen zur Verfügung gestellt bzw. gefördert?

Neben den zu den Fragen 2 und 3 genannten Einrichtungen und Maßnahmen tragen die seit 2004 eingeführten polizeilichen Platzverweise sowie Kontakt- und Näherungsverbote, die für bis zu zehn Tage Gültigkeit haben, zum Schutz betroffener Frauen bei. Darüber hinaus ermöglicht seit 2002 das Gewaltschutzgesetz längerfristige Schutzanordnungen und die Überlassung der Ehewohnung an die von Gewalt Betroffene. Weitere zivilrechtliche Schutzmöglichkeiten sind die Übertragung der alleinigen Sorge auf die Mutter und die Aussetzung oder Beschränkung des Umgangsrechts für den gewalttätigen Vater.

Auch Präventionsmaßnahmen wie die seit 2008 durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen in Zusammenarbeit mit der Landeszentrale für Gesundheitsförderung Rheinland-Pfalz e. V., den Bezirksärztekammern und den Regionalen Runden Tischen durchgeführten Fortbildungen für Ärztinnen und Ärzte, Pflegepersonal und Hebammen zum Thema „Gewalt macht Frauen krank. Erkennen – ansprechen – helfen“ tragen zum Schutz der betroffenen Frauen bei. Die Fortbildungen zielen darauf ab, die Frauen anzusprechen, ihre Verletzungen zu dokumentieren und sie zur Annahme professioneller Hilfe zu bewegen. Damit können Isolation und Hilflosigkeit aufgehoben und Handlungsperspektiven eröffnet werden.

5. Welche Erfahrungen konnten mit diesen Angeboten gemacht werden?

Mit den zu den Fragen 2, 3 und 4 genannten Einrichtungen und Maßnahmen konnten ausnahmslos gute Erfahrungen gemacht werden. Sie sind Teile einer gut funktionierenden Interventionskette. Die Angebote werden von den Betroffenen gut akzeptiert und genutzt und ermöglichen einen besseren Zugang zu den Betroffenen. Es besteht eine breite Palette spezialisierter Beratungsstellen, die im Verbund zusammenarbeiten.

6. Welche gesellschaftlichen Faktoren begünstigen das Entstehen von Gewalt gegen Frauen?

7. Sieht die Landesregierung einen Zusammenhang zwischen Gewalt an Frauen und gesellschaftlichen Benachteiligungen von Frauen?

Die Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2004 „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“ und die sekundäranalytische Auswertung der Studie zum Thema „Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften“ von 2008 belegen, dass es gesellschaftliche Faktoren gibt, die Gewalt begünstigen.

Als primäres Gewaltisiko wird – über alle Schichten hinweg – eine ungleiche Macht- und Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern festgestellt. Dieses Gewaltisiko wird verstärkt bei sozialer Isolation der Frauen sowie bei Alkoholkonsum des Partners.

Als Gründe, warum es ihnen schwer fiel, sich aus der gewaltbelasteten Paarbeziehung herauszulösen, gaben 36 Prozent der Frauen an, sie hätten kein Geld gehabt, um sich ein eigenes Leben aufzubauen. Dieses Ergebnis unterstreicht, dass eine eigenständige Existenzsicherung ein wichtiger Faktor für Frauen ist, um gewaltfrei leben zu können. Die Befunde belegen auch, wie wichtig nach wie vor Präventionsangebote zur Förderung von gleichberechtigten und partnerschaftlichen Beziehungen zwischen Frauen und Männern sind.

Lebensphasenspezifische Zusammenhänge oder Auslöser von Gewalt sind häufig Heirat oder Zusammenziehen des Paares, Schwangerschaft und Geburt des Kindes sowie der Entschluss zur Trennung. Darüber hinaus können Gewalterfahrungen in der Herkunftsfamilie, das Erleben von Gewalt zwischen den Eltern, ein wichtiger Faktor dafür sein, dass Kinder später selbst Gewalt ausüben oder erleiden. Frauen, die Gewalt zwischen ihren Eltern erlebt haben, erfahren mehr als doppelt so häufig selbst Gewalt durch Partner als Frauen, die diese Gewalterfahrung in der Kindheit nicht hatten.

Die sekundäranalytische Auswertung von 2008 zeigte aber auch, dass Risikofaktoren für Gewalt in Partnerschaften dort sind, wo sich entweder beide Partner in schwierigen sozialen Lagen befinden, oder dort, wo Frauen ihrem Partner in ökonomisch-sozialer Hinsicht überlegen sind. Hier sind die Frauen zwar nicht sozial benachteiligt und deswegen von Gewalt bedroht, sondern werden als Herausforderung der traditionellen Geschlechterhierarchie wahrgenommen.

Das Fazit der Studie ist, dass Gewalt in Partnerschaften kein Randgruppenproblem ist, sondern in allen Schichten vorkommt und von Frauen gehobener Einkommenslagen gleich häufig erlebt wird wie von Frauen in prekärer Einkommenssituation.

8. Gibt es zunehmend mehr Gewalt in Partnerschaften?

Die rheinland-pfälzische Polizei erfasst Straftaten im Zusammenhang mit „Gewalt in engen sozialen Beziehungen“ (GesB) seit 2003 in einer gesonderten Statistik. Für den Zeitraum 2003 bis 2009 weist diese Statistik folgende Entwicklung auf:

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
erfasste Fälle GesB	7 843	7 286	8 316	8 481	8 529	9 044	9 143
Anteil an allen Fällen	2,7 %	2,4 %	2,8 %	2,8 %	3,0 %	3,1 %	3,2 %
ermittelte Tatverdächtige	6 420	5 765	6 579	6 619	6 821	7 342	7 426
davon:							
männlich	5 246	4 717	5 386	5 310	5 437	5 779	5 834
weiblich	1 174	1 048	1 193	1 309	1 384	1 563	1 592

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Gesamtzahl der Opfer GesB	8 183	7 412	8 416	8 575	8 550	9 147	9 232
davon:							
männlich	1 786	1 278	1 464	1 590	1 621	1 774	1 887
weiblich	6 397	6 134	6 952	6 985	6 929	7 373	7 345
verwandt mit TV	4 722	4 024	4 635	4 471			
bekannt mit TV	3 461	3 388	3 781	4 104			
Ehepartner eingetragene Lebenspartner- schaft					3 323	3 511	3 347
Lebensgefährte ehem. Ehe-/ Lebenspartner mit TV bekannt					15 1 523	24 1 681	25 1 838
					1 158	3 029 902	3 038 984
Deliktformen (Schwerpunkte):							
Straftaten gg. das Leben	51	48	33	28	40	26	30
davon insb.:							
Mord	17	14	12	5	11	7	8
Totschlag/Tötung auf Verlangen	30	33	19	22	24	16	20
Straftaten gg. die sex. Selbstbest.	200	189	158	194	205	184	193
davon insb.:							
Vergewaltigung und sex. Nötigung	141	124	114	106	82	99	103
Rohheitsdelikte	6 121	5 604	6 329	6 297	6 365	6 856	6 929
davon							
a) Körperverletzung	4 790	4 419	4 938	4 912	4 754	4 931	5 099
davon:							
- gefährliche und schwere KV	994	921	1 001	928	879	938	986
- vorsätzlich leichte KV	3 769	3 472	3 919	3 965	3 852	3 965	4 087
b) Straftaten gg. die persönl. Freiheit	1 290	1 161	1 357	1 356	1 569	1 874	1 794
davon insb.:							
- Bedrohung	1 029	896	1 060	1 024	909	886	913
- Freiheitsbe- raubung	89	91	104	97	99	94	90
- Nötigung	142	143	174		225	206	231
- Nachstellung					317	661	525

Nach wie vor bilden die Körperverletzungsdelikte den Schwerpunkt bei den Straftaten im Zusammenhang mit Gewalt in engen sozialen Beziehungen.

Das Interventionsprojekt „RIGG“ hat dazu beigetragen, dass das Thema Gewalt in engen sozialen Beziehungen zunehmend die Tabuzone verlässt. Eine erhöhte öffentliche Sensibilität gegenüber Gewalt und ein flächendeckendes Hilfsangebot für die Geschädigten bewirken, dass die Opfer heute eher als in früheren Jahren ihre anonyme Opferrolle ablegen und ihre Peiniger anzeigen. Steigende Fallzahlen sind daher nicht zwingende Hinweise auf eine Zunahme der Gewalt in Partnerschaften. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass das veränderte Anzeigeverhalten der Opfer zu einer weiteren Aufhellung des Dunkelfeldes bei Taten häuslicher Gewalt geführt hat. Die gestiegene Zahl von Verdachtsfällen ist auch ein Beleg für die erfolgreichen präventiven und repressiven Bemühungen der Landesregierung.

9. *Wie hat sich seit 2005 die Zahl der Platzverweise entwickelt und wie wird dieses Instrument zur Gewaltprävention eingeschätzt?*

Der „Platzverweis“ steht als Begriff für die polizeirechtlich verankerte Möglichkeit, in der konkreten Gefahrensituation von Gewalt in engen sozialen Beziehungen den Täter zur Abwehr der Gefahr unmittelbar „des Platzes“, sprich: der Wohnung, zu verweisen. Die polizeiliche Wegweisung des Täters aus der Wohnung, die nur für einen eng begrenzten Zeitraum ausgesprochen werden kann, stellt einen „Einstieg“ in die Beendigung der Gewalt und zugleich einen „Anstoß zu Veränderungsprozessen“ dar. Als weitere Maßnahmen sind daher flankierende Beratung für die Betroffenen, die Strafverfolgung der Täter und zivilrechtlicher Schutz notwendige Elemente des Gesamtkonzeptes. Der Begriff „Platzverweis“ steht somit in der Regel für eine komplexe Gesamtstruktur von Maßnahmen.

Dem Opfer kommt in diesem Verfahren eine zentrale Rolle zu: Es bestimmt mit seinen Entscheidungen den weiteren Verlauf. Das Opfer kann den Täter wieder aufnehmen oder die Polizei rufen, wenn er wieder vor der Tür steht. Es kann Anzeige erstatten, eine Wohnungszuweisung beantragen oder aber auch die Aussage verweigern. Besonders hilfreich ist die Beratung, die dem Opfer von den Interventionsstellen angeboten wird. Die Polizei übernimmt hier eine vermittelnde Rolle. Diese Beratung begleitet den Entscheidungsprozess bzw. unterstützt bei der Umsetzung getroffener Entscheidungen. Insgesamt ist festzustellen, dass der Platzverweis ein wichtiges und sinnvolles Instrument der Gewaltprävention darstellt.

In Rheinland-Pfalz kann die Polizei seit März 2004 in Fällen von Gewalt in engen sozialen Beziehungen (GesB) dem Täter gegenüber eine zeitlich befristete Wegweisung aus dessen Wohnung verfügen. Zudem kann die Polizei ein Aufenthaltsverbot für bestimmte Örtlichkeiten sowie ein Kontakt- und Näherungsverbot aussprechen, sodass von der Polizei nunmehr alle rechtlichen Möglichkeiten nach dem Gewaltschutzgesetz (GewSchG) auch auf der Grundlage des Polizei- und Ordnungsbehördengesetzes (POG) ergriffen werden können. Abweichend von dem Grundsatz, wonach die Kompetenz zur Gefahrenabwehr grundsätzlich bei den Ordnungsbehörden liegt und die Polizei nur in Eilfällen tätig wird, obliegt der Polizei in Fällen von Gewalt von engen sozialen Beziehungen die alleinige Zuständigkeit.

Die Entwicklung der Zahlen von Platzverweisen in Fällen von Gewalt in engen sozialen Beziehungen für die Jahre 2005 bis 2009 stellt sich wie folgt dar:

	Platzverweise				
	2005	2006	2007	2008	2009
Rheinland-Pfalz	1 678	1 842	1 838	1 913	1 978
		+ 164	- 4	+ 75	+ 65

Quelle: LKA. Eine differenzierte Auflistung der Maßnahmen, die nach Wohnungsverweisungen und Rückkehrverboten (§ 13 Abs. 2 POG) sowie Kontakt- und Näherungsverboten (§ 13 Abs. 4 POG) unterscheidet, liegt nicht vor. Eine Nacherhebung dieser Daten wäre nur durch manuelle Auswertung aller Einzelvorgänge möglich, von der die Landesregierung wegen des damit verbundenen Personal- und Zeitaufwandes abgesehen hat.

10. *Welche Präventionsmaßnahmen gibt es für Kinder, um der Weitergabe der Gewalt von Generation zu Generation vorzubeugen?*

Leider gibt es bisher erst wenige Präventionsmaßnahmen, die der Weitergabe von Gewalt in die nächste Generation vorbeugen.

Die Konferenz der Frauenhäuser in Rheinland-Pfalz hat sich mit dieser Problematik eingehend auseinandergesetzt und dazu eine Fachgruppe eingerichtet. Es wurden Konzepte zur Arbeit mit den Kindern während ihres Aufenthalts im Frauenhaus und für die Zeit danach erarbeitet. So gibt es beispielsweise auch Konzepte zum Erkennen traumatisierter Kinder und für den Umgang mit ihnen sowie einen Leitfaden für das Auszugsgespräch mit Kindern. Außerdem gibt es Materialien für Kinder, die das Gewalterleben behandeln, zum Beispiel den Flyer „Zoff daheim“.

Mit Hilfe des Erlöses der Spendenaktion 2010 der Lotto Stiftung Rheinland-Pfalz mit je 10 000 Euro zugunsten der rheinland-pfälzischen Frauenhäuser können die Einrichtungen nun interkulturelle Gruppenarbeit mit Frauen und Kindern anbieten. Dabei wird auch die Arbeit mit traumatisierten Kindern ihren Platz haben.

Das Angebot des Sozialdienstes katholischer Frauen (SkF) Mainz, „Pro Kids“, richtet sich an Kinder im Grundschulalter, die häusliche Gewalt miterlebt haben oder aus sozial benachteiligten Familien stammen. Angeboten werden erlebnispädagogische Aktivitäten, Hausaufgabenbetreuung und Kreativangebote. Ziel ist der gewaltfreie und respektvolle Umgang mit anderen.

Eine Fachgruppe des Rheinland-pfälzischen Interventionsprojektes gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) hat ein Fortbildungsmodul für Erziehungskräfte erarbeitet, das mittlerweile in der Praxis erfolgreich ist. Erziehungskräften soll dabei vermittelt werden, was das Miterleben häuslicher Gewalt bei den Kindern auslöst, wie traumatisierte Kinder erkannt und angesprochen werden können und wie den betroffenen Kindern und ihren Müttern geholfen werden kann.

XIII. Frauenpolitische Infrastruktur

1. *Wie bewertet die Landesregierung die Entwicklung bei den kommunalen Gleichstellungsstellen der Landkreise, Städte und Gemeinden?*

Die Landesregierung sieht und verfolgt mit großem Interesse die Umsetzung der zugleich kommunalrechtlichen wie gleichstellungspolitischen Vorgaben des § 2 Abs. 6 der Gemeindeordnung (GemO) sowie des § 2 Abs. 9 der Landkreisordnung (LKO) und den Bedarf an institutioneller Frauenförderung auch auf kommunaler Ebene. Auch in den Kommunen sind nach wie vor unverminderte Anstrengungen zur Herstellung der Gleichberechtigung erforderlich.

Mit dem Landesgesetz zur Änderung kommunalrechtlicher Vorschriften vom 5. Oktober 1993 (GVBl. S. 481) wurden gesetzliche Grundlagen für die kommunale Gleichstellungsarbeit geschaffen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind auf allen kommunalen Ebenen zu unverzichtbaren Akteurinnen institutionalisierter Frauenpolitik geworden. Die Landesregierung würdigt die Arbeit der mit Gleichstellungsfragen betrauten Frauen, die ihre Aufgaben mit großem persönlichen Engagement und Einsatz erfüllen.

Die Wirksamkeit dieser Arbeit hängt dabei allerdings wesentlich von den Kompetenzen ab, die der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten zugestanden werden, sowie von der organisatorischen Zuordnung der Stelle und ihrer personellen, finanziellen, räumlichen und technischen Ausstattung.

Grundlagen für eine effektive Arbeit von kommunalen Gleichstellungsstellen sind in den Verwaltungsvorschriften zu § 2 GemO und § 2 LKO formuliert. Dazu gehören entsprechende Befugnisse, eine frühzeitige Beteiligung an Personalentscheidungen und an allen Planungen und Verwaltungsentscheidungen, die mit Gleichstellungsfragen zusammenhängen, sowie eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit in Abstimmung mit der Behördenleitung. Die Verwaltungsvorschriften sind in dem von den kommunalen Spitzenverbänden herausgegebenen Kommunalbrevier enthalten.

Mit der Einführung des Gender-Mainstreaming in einer Reihe von Kommunen hat sich die Funktion der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ausgeweitet oder verschoben. Neben der aktiv gestaltenden Gleichstellungsarbeit sind die Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ihres Fachwissens dort vielfach zu Impulsgeberinnen und zu fachlichen Begleiterinnen im Umsetzungsprozess von Gender-Mainstreaming geworden.

Viele Kommunen haben für die Arbeit ihrer kommunalen Gleichstellungsstellen gute Rahmenbedingungen geschaffen und unterstützen ihre Gleichstellungsbeauftragten dabei, Gleichstellungspolitik aktiv umzusetzen.

Gleichzeitig ist zu beobachten, dass sich in einigen Kommunen durch die Reduzierung der Stundenzahl der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten bzw. durch die Übertragung von weiteren Aufgaben auf die Gleichstellungsstelle deren Arbeitsbedingungen verschlechtert haben.

Die Landesregierung sieht in dieser Entwicklung ein Nachlassen der Bemühungen um die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den betroffenen Gebietskörperschaften. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten fördert und unterstützt sie daher die Gleichstellungsarbeit in den Kommunen.

Im Gegensatz zur verpflichtenden hauptamtlichen Bestellung einer kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in allen Landkreisen und kreisfreien Städten hat der Landesgesetzgeber den verbandsfreien Gemeinden und Verbandsgemeinden einen größeren organisatorischen Gestaltungsspielraum belassen, um dem Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung der Geschlechter Rechnung zu tragen. Demzufolge haben die kreisangehörigen Gebietskörperschaften im Rahmen ihrer Organisationshoheit auch unterschiedliche Ausgestaltungen gewählt: Es gibt die Bestellung von haupt- oder ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, die Übertragung der Aufgabe auf eine Mitarbeiterin der Verwaltung oder ein Ratsmitglied sowie die Einrichtung von Fachausschüssen oder Gleichstellungsbeiräten. Je nach Art der gewählten Lösung und der Ansiedlung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in der Verwaltung gibt es Unterschiede sowohl bei den Mitwirkungs- und Beteiligungsverfahren innerhalb der Verwaltung und der kommunalen Gremien als auch bei den gleichstellungspolitischen Aktivitäten, die in die Kommunen hinein wirken.

In den Kommunen, in denen den Gleichstellungsbeauftragten nur ein geringer zeitlicher und finanzieller Rahmen zu Verfügung steht, ist es den Amtsinhaberinnen häufig erschwert, gleichstellungspolitische Akzente zu setzen oder Maßnahmen der Verwaltung gleichstellungspolitisch zu begleiten. Die Landesregierung sieht daher in der Schaffung angemessener Rahmenbedingungen und in der Einbindung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in die Arbeit der Gremien eine wichtige Voraussetzung für eine effektivere Gleichstellungsarbeit in den Kommunen.

2. *Welche Maßnahmen ergreift die Landesregierung, um den Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung von Frau und Mann in den Kommunen durchzusetzen?*

Durch den regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen über den Stand der Umsetzung des Verfassungsauftrags informiert.

Es ist jedoch zunächst Aufgabe der unmittelbaren Aufsichtsbehörden, ihr Informationsrecht bei den ihrer jeweiligen Aufsicht unterliegenden kommunalen Gebietskörperschaften auch hinsichtlich der Umsetzung und Einhaltung der Bestimmungen des § 2 Abs. 6 GemO und des § 2 Abs. 9 LKO auszuüben. Darauf hat das Ministerium des Innern und für Sport die ihm nachgeordneten Aufsichtsbehörden mehrfach hingewiesen.

Da die Landkreise und kreisfreien Städte die Gleichstellungsstellen hauptamtlich besetzen müssen, unterliegen die Stellenpläne dieser Gebietskörperschaften einer entsprechenden Prüfung durch die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion.

In der Gesamtschau kann derzeit die Position der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Landkreisen und kreisfreien Städten durch die Erfüllung der rechtlichen Rahmenbedingungen grundsätzlich als gesichert angesehen werden. Soweit vereinzelt und vorübergehend die kommunalverfassungsrechtlichen Standards für die kommunale Gleichstellungsarbeit nicht eingehalten worden sind, konnte durch Einschaltung der Kommunalaufsicht eine gesetzeskonforme Situation wieder hergestellt werden. Soweit verbandsfreie Gemeinden und Verbandsgemeinden weder eine Gleichstellungsstelle eingerichtet noch eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, hat sich ihre Aufsichtsbehörde darüber zu unterrichten, ob und welche vergleichbare Maßnahme ergriffen worden ist (das gibt ausdrücklich auch die Verwaltungsvorschrift Nr. 4.2 zu § 2 GemO vor).

Darüber hinaus hat das Ministerium des Innern und für Sport im Zeitraum von 1995 bis 2006 über die ihm nachgeordneten Aufsichtsbehörden landesweit insgesamt vier Umfragen zum Stand der Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen durchgeführt. Die Umfragen dienten und dienen auch dazu, die in den verbandsfreien Städten und Gemeinden sowie Verbandsgemeinden politisch Verantwortlichen zur Erfüllung der Rechtspflicht aus § 2 Abs. 6 Satz 2 GemO nachdrücklich anzuhalten. Außerdem wurden die betreffenden Aufsichtsbehörden aufgefordert, sich über den Stand der Umsetzung der kommunalrechtlichen Bestimmung Kenntnis zu verschaffen und wo nötig mit geeigneten Maßnahmen zu reagieren.

3. *Wie unterstützt die Landesregierung die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten?*

Die Arbeit der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wird von Seiten der Landesregierung durch eine Vielzahl von Maßnahmen unterstützt. Im Einzelnen sind das:

- Bezuschussung von Veranstaltungen, die die Gleichstellungsstellen gemeinsam mit Frauenorganisationen und Frauenprojekten durchführen,
- Fortbildungen, die der fachlichen Unterstützung und Weiterbildung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten dienen,
- Beteiligung von Rheinland-Pfalz an der Finanzierung der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte in Hannover, die den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine qualifizierte fachliche Beratung und Information sichert,
- jährliche gemeinsame Sitzung mit der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAG) im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen,
- jährliches Gespräch mit den Staatssekretären des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen,
- Veröffentlichung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen „Empfehlungen für die Arbeit von kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in verbandsfreien Gemeinden und Verbandsgemeinden“ (Erstauflage 1996; 1. aktualisierte und erweiterte Auflage Januar 2008; 2. aktualisierte Auflage April 2008),
- Landeszuwendung zur Einrichtung eines Internetauftritts der LAG,
- Nutzung der Datenbank „Online-Suche Rheinland-Pfalz“ auf der Internetseite des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen,
- jährliches Online-Informationsangebot der Service- und Vernetzungsstelle der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen zum den Internationalen Frauentag,
- Informationsplattform zu Gender-Mainstreaming über die Website www.gender-mainstreaming.rlp.de.

4. *Welchen Stellenwert misst die Landesregierung den nichtstaatlichen Frauenorganisationen und Frauennetzwerken in Rheinland-Pfalz zu?*

Rheinland-Pfalz verfügt über ein dichtes Netz formeller und informeller Frauenbündnisse. Dazu gehören die politischen und konfessionellen Frauenorganisationen ebenso wie die Berufsverbände, die autonomen Frauenprojekte oder die Frauenserviceclubs. Wichtige Schaltstellen sind die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die den Aufbau lokaler und regionaler Zusammenschlüsse von Frauen und Frauenorganisationen initiieren und unterstützen.

Viele dieser Frauenbündnisse sind wiederum in landes- oder bundesweite Netzwerkstrukturen eingebunden. Damit werden Synergieeffekte und stärkere gesellschaftliche und politische Durchsetzungskraft erzeugt.

Staatliche Frauenpolitik ist in Rheinland-Pfalz eng mit der Arbeit nichtstaatlicher Frauenorganisationen und Frauenprojekte verbunden. Die landesweiten Bündnisse sind als Impulsgeberinnen und als engagierte Mitstreiterinnen für gleichstellungspolitische Ziele wichtige und unverzichtbare Partnerinnen des Frauenministeriums.

Auf Landesebene spielt der Landesfrauenbeirat eine herausragende Rolle. Seit 1976 ist es seine Aufgabe, die Landesregierung frauenpolitisch zu beraten, zu Gesetzentwürfen Stellung zu nehmen und eigene Impulse zur Verwirklichung der Gleichberechtigung zu geben. Seine Mitglieder werden jeweils zu Beginn der Legislaturperiode durch den Ministerpräsidenten berufen. Die Geschäftsführung des Beratungsgremiums ist im Frauenministerium angesiedelt. Derzeit sind 23 Mitgliedsorganisationen im Landesfrauenbeirat vertreten.

Auch mit anderen staatlichen und nichtstaatlichen Frauenorganisationen ist das Frauenministerium eng verzahnt. Dazu gehören beispielsweise:

- der Landfrauenrat als größter Dachverband des Landes mit über 30 Mitgliedsverbänden,
- die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen, der Verwaltungen oder der Hochschulen, die als Landesarbeitsgemeinschaften organisiert sind,
- der Fachkreis der Interventionsstellen, die Konferenz der Frauenhäuser und die Landesarbeitsgemeinschaft der Notrufe, die das Rheinland-pfälzische Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen (RIGG) maßgeblich mitgestalten,
- das Johanna-Löwenherz-Netzwerk als Zusammenschluss aller Mentoringprojekte für Frauen in Rheinland-Pfalz, initiiert vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen.

Die Landesregierung würdigt das große gesellschaftliche Engagement der organisierten Frauen und hält eigenständige Strukturen von Frauen für Frauen weiter für notwendig, um die Gleichstellung von Frauen voranzubringen.

5. Wie unterstützt die Landesregierung die Arbeit dieser Frauenorganisationen und Frauennetzwerke?

Der Landesregierung ist es ein wichtiges Anliegen, den Erhalt und den Ausbau von Frauenorganisationen und -netzwerken nach Kräften zu unterstützen.

Die Landesregierung fördert mit Starthilfen die Gründung neuer Fraueninitiativen und unterstützt die laufende Arbeit von Frauenorganisationen mit Projektförderungen.

Besondere Förderung erfahren dabei Maßnahmen und Veranstaltungen, die sich um Vernetzung bemühen.

Die Landesregierung unterstützt mit jährlichen Zuschüssen die Vernetzungs- und Koordinierungsarbeit der Konferenz der Frauenhäuser Rheinland-Pfalz, der Landesarbeitsgemeinschaft autonomer Frauennotrufe und des Fachkreises der Interventionsstellen in Rheinland-Pfalz mit jährlichen Zuschüssen. Außerdem erhalten die Zusammenschlüsse Fördergelder für einzelne Präventionsmaßnahmen und -projekte von überregionaler Bedeutung.

Die Landesregierung wird auch künftig auf die Förderung von Frauenbündnissen und möglichst engmaschiger Frauennetzwerke setzen.

6. Welche Bedeutung hat die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder und welchen Einfluss haben die Beschlüsse für die Arbeit der Landesregierung?

Die Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) ist das frauenpolitische Gremium auf Ebene der Länder. Alle Länder haben Sitz und Stimme; der Bund nimmt als ständiger Gast an den jährlich stattfindenden Tagungen teil.

Der Vorsitz und die Geschäftsführung der GFMK wechseln seit dem Gründungsjahr 1991 jährlich turnusmäßig unter den Bundesländern. Rheinland-Pfalz war 2003 Vorsitzland.

Das Vorsitz führende Land übernimmt im Vorsitzjahr

- die Vertretung der GFMK gegenüber der Bundesregierung sowie europäischen Gremien und Organisationen,
- die Vertretung gegenüber der Ministerpräsidentenkonferenz und anderen Fachministerkonferenzen und
- die Vertretung der GFMK nach außen, unter anderem gegenüber Verbänden und Institutionen.

Wie die Ministerpräsidentenkonferenz und die derzeit 18 weiteren Fachministerkonferenzen dient die GFMK der Selbstkoordination der Länder. In ihr erörtern die Länder Probleme, die sie gemeinsam betreffen, stimmen ihre Vorgehensweise ab und beziehen Position gegenüber dem Bund. Die GFMK ist ein wichtiges Element im frauenpolitischen Willensbildungsprozess, beispielsweise bei Arbeitsmarktreformen, dem Aktionsplan gegen Gewalt, der Gesundheitspolitik etc. Die gefassten Beschlüsse entfalten zwar keine unmittelbaren Rechtswirkungen, haben jedoch als Empfehlungen politische Bindungskraft. Ziel ist es, im Hinblick auf die Gleichstellungs- und Frauenpolitik zu möglichst einheitlichen Auffassungen und Regelungen zu gelangen, um so der Forderung nach Gleichberechtigung mehr Nachdruck zu verleihen.

Daher betrachtet die GFMK es als ihre Hauptaufgabe, Grundlinien für eine gemeinsame Gleichstellungs- und Frauenpolitik in der Bundesrepublik Deutschland festzulegen und Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zu beschließen. Dabei begleitet die GFMK unter anderem die Gesetzgebungsverfahren des Bundes und nimmt Einfluss auf deren Gestaltung.

XIV. Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung

1. Wie bewertet die Landesregierung die Einführung des Gender-Mainstreaming-Prinzips?

Mit Ministerratsbeschluss vom 14. November 2000 wurde die Grundlage für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming geschaffen. Die Landesregierung verpflichtete sich, Gender-Mainstreaming einzuführen und in allen Politikbereichen umzusetzen. In der Folge wurden in allen Ressorts Strukturen, Verfahren und Maßnahmen entwickelt, die die Umsetzung von Gender-Mainstreaming als

Querschnittsanforderung sicherstellen sollen. Sowohl innerhalb der Verwaltung als auch in vielen politischen Handlungsfeldern ist es inzwischen gelungen, den Gender-Mainstreaming-Gedanken umzusetzen.

Die formale Festschreibung des Gender-Mainstreaming als Leitprinzip in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung und die eigens entwickelten Prüfkriterien als praktische Handreichung dienen dabei als Handlungsgrundlage. Über die allgemeine Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung hinaus ist das Gender-Mainstreaming-Prinzip auch bereits in einigen Gesetzen und Verordnungen ausdrücklich verankert.

Viele Statistiken und Berichte des Landes weisen mittlerweile Daten und Informationen geschlechterdifferenziert aus. Damit hat die Landesregierung eine wichtige analytische Grundlage für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming.

Mit dem Beschluss des Ministerrats vom 21. April 2009 zur paritätischen Besetzung von Gremien hat die Landesregierung ein weiteres Grundprinzip des Gender-Mainstreaming verwirklicht.

Der bisherige Implementierungsprozess hat das Konzept des Gender-Mainstreaming in den Ressorts der Landesregierung und den oberen Landesbehörden verankert. Die Landesregierung sieht im Gender-Mainstreaming ein wirksames Instrument zur Stärkung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung.

2. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um Gender-Mainstreaming sowohl innerhalb der Landesverwaltung als auch innerhalb der einzelnen Fachpolitiken umzusetzen?

Die Ressorts haben durch vielfältige Schulungs- und Informationsmaßnahmen dazu beigetragen, die Genderkompetenz der Landesbediensteten zu stärken und kontinuierlich zu verfestigen. Dabei wurden in den letzten Jahren verstärkt fachpolitische Themen mit Genderaspekten verzahnt.

Gender-Mainstreaming wurde in den Personalentwicklungskonzepten berücksichtigt oder bei ausgewählten personalbezogenen Maßnahmen, wie beispielsweise im Beurteilungswesen oder beim Arbeits- und Gesundheitsschutz angewendet.

Innerhalb der einzelnen Fachpolitiken wird Gender-Mainstreaming bereits bei vielen Maßnahmen und Projekten berücksichtigt. Mit Berichten vom 16. Januar 2003 (Drucksache 14/1827) und vom 13. Januar 2010 (Drucksache 15/4160) hat die Landesregierung den Landtag über die konkreten Implementierungsschritte und -maßnahmen unterrichtet.

Beispielhaft gelang die Umsetzung im Bereich der Raumordnung und Landesplanung. Das seit 2008 geltende Landesentwicklungsprogramm IV (LEP IV) wurde – bundesweit einmalig – mit einem Gender-Check einer freiwilligen umfassenden Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung unterzogen. Außerdem wurde als Ergebnis eines ressortübergreifenden Modellprojektes „Rheinpfalz-Region auf Genderkurs“, das gemeinsam mit dem Verein FrauenMitPlan e. V., dem Verband Region Rhein-Neckar und der Gleichstellungsbeauftragten des Rheinpfalz-Kreises durchgeführt wurde, ein Gender-Kompass entwickelt. Mit dem Gender-Kompass liegt ein Praxisleitfaden vor, der interessierten Kommunen konkrete Handlungshilfen für geschlechtersensible Planungsprozesse zur Verfügung stellt.

3. Wie gestaltet sich die Implementierung von Gender-Mainstreaming weiterhin?

Anknüpfend an die bisherigen Erfolge möchte die Landesregierung durch die Methode des Gender-Mainstreaming langfristig zu einer grundlegenden Veränderung von Entscheidungsprozessen in der Landesverwaltung kommen, die die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen in den Blick nehmen.

Noch befindet sich die Landesregierung in der herausfordernden Phase, Gender-Mainstreaming in die Regelabläufe des Verwaltungsalltags zu implementieren. Von allen Ressorts werden weiter kontinuierliche Anstrengungen nötig sein, um eine durchgängige und systematische Anwendung von Gender-Mainstreaming zu erreichen und dauerhaft sicherzustellen.

Mit schrittweiser Einführung von Gender-Budgeting ab dem Haushalt 2012 setzt die Landesregierung den Implementierungsprozess von Gender-Mainstreaming konsequent fort. Der Landtag hat in seiner 90. Sitzung am 27. Mai 2010 beschlossen, Gender-Budgeting als haushaltspolitisches Instrument zu verankern (Drucksachen 15/3913/4548).

Rheinland-Pfalz ist damit das erste Flächenland, das eine schrittweise Umsetzung von Gender-Budgeting vorsieht.

Malu Dreyer
Staatsministerin

Anhang 1

Zu Ziffer II – Allgemeine statistische Fragen zur Situation von Frauen: Frage 6

Geborene und Gestorbene 2000 bis 2009 nach dem Geschlecht

Jahr	Männlich			Weiblich		
	Lebendgeborene	Gestorbene	Überschuss der Gestorbenen	Lebendgeborene	Gestorbene	Überschuss der Gestorbenen
	Anzahl					
2000	19 309	19 660	351	18 517	22 428	3 911
2001	18 515	19 881	1 366	17 266	22 341	5 075
2002	17 792	19 925	2 133	16 949	22 744	5 795
2003	17 525	20 548	3 023	16 558	23 385	6 827
2004	17 349	19 411	2 062	16 072	22 152	6 080
2005	16 716	20 008	3 292	15 876	22 776	6 900
2006	16 404	19 730	3 326	15 351	22 243	6 892
2007	16 801	19 984	3 183	15 735	22 181	6 446
2008	16 524	20 360	3 836	15 699	22 572	6 873
2009	15 868	20 637	4 769	15 013	23 266	8 253

Quelle: Statistik der Geburten und der Sterbefälle

Anhang 2

Zu Ziffer II – Allgemeine statistische Fragen zur Situation von Frauen: Frage 7

Jahr	Männlich			Weiblich		
	Zuzüge	Fortzüge	Saldo	Zuzüge	Fortzüge	Saldo
Anzahl						
2001	62 231	52 002	10 229	50 266	39 545	10 721
2002	61 076	53 290	7 786	50 014	41 211	8 803
2003	54 045	50 217	3 828	46 824	39 847	6 977
2004	51 827	46 982	4 845	45 458	39 858	5 600
2005	52 585	51 059	1 526	47 583	41 254	6 329
2006	52 277	51 681	596	46 360	42 773	3 587
2007	50 171	49 886	285	44 998	42 917	2 081
2008	50 604	54 455	- 3 851	44 957	47 751	- 2 794
2009	50 856	52 506	- 1 650	45 015	46 178	- 1 163
Summe	485 672	462 078	23 594	421 475	381 334	40 141
Darunter: Wanderungen über die Grenzen des Bundesgebietes ¹⁾						
2000	19 123	16 348	2 775	13 476	9 317	4 159
2001	20 616	14 042	6 574	14 411	7 744	6 667
2002	18 441	13 002	5 439	13 888	7 689	6 199
2003	15 540	13 717	1 823	12 612	8 470	4 142
2004	14 859	15 434	- 575	11 762	9 935	1 827
2005	15 695	15 248	447	12 351	9 628	2 723
2006	17 388	16 042	1 346	12 152	9 985	2 167
2007	18 275	17 372	903	12 870	10 689	2 181
2008	18 621	20 653	- 2 032	12 804	13 278	- 474
2009	18 819	19 104	- 285	13 053	12 197	856
Summe	177 377	160 962	16 415	129 379	98 932	30 447

1) Ohne Gebietszuordnung unbekannt, ungeklärt und ohne Angabe.

Quelle: Wanderungsstatistik

Anhang 3

Zu Ziffer III – Frauen und Familie: Frage 3

Bevölkerung ab 18 Jahren 2009 nach Lebensform

Lebensform	Insgesamt		Männlich		Weiblich	
	1 000	%	1 000	%	1 000	%
Insgesamt	3 308,9	100,0	1 610,8	100,0	1 698,1	100,0
in Familien mit Kindern	1 429,5	43,2	703,4	43,7	726,1	42,8
Ehepartner/in	893,7	27,0	446,8	27,7	446,8	26,3
Lebenspartner/in	65,8	2,0	32,7	2,0	33,1	1,9
Alleinerziehende Elternteile	134,6	4,1	21,4	1,3	113,2	6,7
Ledige Kinder	335,4	10,1	202,5	12,6	132,9	7,8
in Paaren ohne Kind	1 139,3	34,4	569,8	35,4	569,5	33,5
Ehepartner/in	976,3	29,5	488,2	30,3	488,2	28,7
Lebenspartner/in	163,0	4,9	81,7	5,1	81,4	4,8
Alleinstehende	740,0	22,4	337,5	21,0	402,5	23,7

Quelle: Mikrozensus.

Anhang 4

Zu Ziffer IV – Bildung und Ausbildung: Frage 1

Bevölkerung ab 15 Jahren ¹⁾ 2009 nach Bildungsabschluss (ISCED 1997) und Geschlecht

Geschlecht	niedrig			mittel		hoch	
	ISCED 1 Primärbereich (ohne allgemeinen Schulabschluss, ohne beruflichen Abschluss)	ISCED 2 Sekundarbereich I (z.B. Hauptschul-/ Realschulabschluss; Anlernausbildung)	ISCED 3 Sekundarbereich II (z.B. Hochschulreife, Berufsausbildung)	ISCED 4 Postsekundärer nichttertiärer Bereich (Fachhochschulreife, Hochschulreife und Berufsausbildung)	ISCED 5 Tertiärbereich I (z.B. Fachhoch-/ Hochschulabschluss, Meister-/Techniker- ausbildung, Fachschulabschluss)	ISCED 6 Tertiärbereich II (Weiterführende Forschungs- programme (Promotion))	
Männer	102,4	281,6	838,1	77,9	366,8		25,2
Frauen	99,2	549,0	808,0	94,9	221,3		(8,8)
insgesamt	201,6	830,7	1646,1	172,8	588,1		34,0
Anzahl in 1.000							
	Anteile in %						
Männer	6,1	16,6	49,5	4,6	21,7		1,5
Frauen	5,6	30,8	45,4	5,3	12,4		(0,5)
insgesamt	5,8	23,9	47,4	5,0	16,9		1,0

1) nur Bevölkerung mit Angaben zum schulischen und beruflichen Abschluss.

() Ausgewert eingeschränkt, da Zahl statistisch unsicher.

Quelle: Mikrozensus.

Anhang 5

Zu Ziffer IV – Bildung und Ausbildung: Frage 2

Anteil Schülerinnen in Prozent

Schuljahr	SKG/ FöSKG	GS *)	HS	Allgemeinbildende Schulen				FWS	K/AGY	zusammen		
				RS+		RS	GY				IGS	FoS
				RGS	bis 2008/09 DOS							
2000/01	32,7	49,0	44,7	45,7	45,1	51,5	54,6	50,3	37,8	53,4	47,9	49,5
2001/02	32,8	49,0	45,1	44,9	44,4	51,5	54,8	50,7	37,4	51,6	50,1	49,5
2002/03	31,9	49,0	45,0	45,0	44,2	51,3	54,8	50,4	37,5	51,6	49,9	49,5
2003/04	31,3	48,6	44,9	44,9	43,4	50,8	54,6	51,3	37,2	52,1	51,4	49,3
2004/05	33,5	48,4	45,0	46,5	43,2	50,3	54,5	51,1	37,3	51,7	47,9	49,3
2005/06	30,9	48,7	44,5	44,9	43,1	50,2	54,5	50,7	37,1	53,2	44,2	49,3
2006/07	35,6	48,7	44,6	44,9	44,3	50,1	54,1	50,4	37,3	52,3	42,6	49,3
2007/08	31,5	48,6	44,4	44,7	44,2	49,8	53,9	50,1	37,8	51,8	44,0	49,3
2008/09	35,0	48,5	44,0	45,0	44,6	49,5	53,8	50,0	37,8	52,8	47,2	49,3
2009/10	32,3	48,4	44,0	45,2		50,2	53,6	49,3	37,4	51,2	48,3	49,2

*) Inklusive Primarstufe GHS und GRGS bzw. ab 2009/10 GRS+

Anhang 6

Anlage zu Ziffer VI Frage 3

Anzahl Betriebe²⁾ und ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) nach Betriebsgrößenklassen in Rheinland-Pfalz
Zeitreihe¹⁾

Quelle der Statistik: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik; Erstellungsdatum 28. Juni 2010.

Stichtag, jeweils 30. Sept.	Betriebe insgesamt			
	Betriebe	SvB	darunter Frauen	
			absolut	in %
1	2	3	4	
1999 1	103287	1199710	517549	43,1
2000 2	104303	1214968	530067	43,6
2001 3	104404	1214680	535220	44,1
2002 4	104003	1209416	537641	44,5
2003 5	102728	1188288	530511	44,6
2004 6	101447	1181292	530460	44,9
2005 7	100583	1167018	525145	45,0
2006 8	101220	1181143	530166	44,9
2007 9	102474	1206040	539768	44,8
2008 10	102740	1228140	552928	45,0
2009 11	103357	1222280	559326	45,8

1) Daten der Beschäftigungsstatistik sind für drei Jahre nach dem Stichtag vorläufig und können revidiert werden.
2) Im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Stichtag, jeweils 30. Sept.	Betriebe in Betriebsgrößenklassen (Betriebe mit ... Beschäftigten)															
	1-9				10-49				50-249				250 und mehr			
	Betriebe	SvB	darunter Frauen		Betriebe	SvB	darunter Frauen		Betriebe	SvB	darunter Frauen		Betriebe	SvB	darunter Frauen	
absolut			in %	absolut			in %	absolut			in %	absolut			in %	
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1999 1	84406	248453	133034	53,5	15217	296613	125812	42,4	3146	307749	132698	43,1	518	346895	126005	36,3
2000 2	85180	250599	134863	53,8	15414	302259	129897	43,0	3200	317482	137907	43,4	509	344628	127400	37,0
2001 3	85234	250833	135682	54,1	15441	302318	132190	43,7	3208	314480	137819	43,8	521	347049	129529	37,3
2002 4	84959	248519	134956	54,3	15308	298685	133176	44,6	3216	314581	139285	44,3	520	347631	130224	37,5
2003 5	84144	245468	132983	54,2	14912	291218	130901	44,9	3161	310154	136892	44,1	511	341448	129735	38,0
2004 6	83105	241986	131015	54,1	14649	286093	130167	45,5	3193	313910	139167	44,3	500	339303	130111	38,3
2005 7	82452	238981	129631	54,2	14436	281533	128277	45,6	3174	310681	136976	44,1	501	335823	130261	38,8
2006 8	82948	239694	129294	53,9	14548	284412	130104	45,7	3204	314502	137074	43,6	520	342535	133694	39,0
2007 9	83844	241784	130519	54,0	14785	288869	131493	45,5	3314	326464	141825	43,4	531	348923	135931	39,0
2008 10	83810	242188	131378	54,2	15002	293339	135282	46,1	3372	328864	143568	43,7	556	363749	142700	39,2
2009 11	84262	242498	131708	54,3	15258	298650	139321	46,7	3308	325861	144041	44,2	529	355271	144256	40,8

Anhang 7

Zu Ziffer VI – Frauen in der Arbeitswelt: Frage 4

Erwerbstätige 2009 nach Wirtschaftsbereichen¹⁾ und Geschlecht

Geschlecht	Erwerbstätige insgesamt	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	davon			Baugewerbe	Dienstleistungsbereich	davon					
				Verarbeitendes Gewerbe (einschl. Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden)	Energieversorgung; Wasser-versorgung; Entsorgung u. A.				Handel, Reparatur von Kfz, Gasgewerbe	Verkehr, Information und Kommunikation	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensdienstleister	öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Erziehung, Gesundheit; sonstige öffentliche und private Dienstleister
Männer	1.045,1	25,6	309,5	288,8	20,8	120,7	589,3	151,5	96,5	31,0	81,4	100,2	128,5	
Frauen	855,2	14,4	111,7	106,8	/	15,7	713,4	182,3	43,7	31,6	84,8	62,4	308,5	
Insgesamt	1.900,4	40,0	421,2	395,5	25,7	136,5	1.302,7	333,8	140,2	62,7	166,3	162,7	437,1	
							Anzahl in 1.000							
							Anteile in %							
Männer	100,0	2,4	29,6	27,6	2,0	11,6	56,4	14,5	9,2	3,0	7,8	9,6	12,3	
Frauen	100,0	1,7	13,1	12,5	/	1,8	83,4	21,3	5,1	3,7	9,9	7,3	36,1	
Insgesamt	100,0	2,1	22,2	20,8	1,4	7,2	68,6	17,6	7,4	3,3	8,7	8,6	23,0	

1) Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008, Fassung für den Mikrozensus.

/ keine Angabe, da Zahl nicht sicher genug.

Quelle: Mikrozensus.

Anhang 8

Zu Ziffer VI – Frauen in der Arbeitswelt: Frage 15

Erwerbstätige 1999 nach Geschlecht und Stellung im Beruf

Geschlecht	Erwerbstätige insgesamt					Davon nach Stellung im Beruf in 1.000					Davon nach Stellung im Beruf in %				
	Selbstständige	Mithelfende Familienangehörige	Beamte	Angestellte	Kaufm./techn. Auszubildende	Arbeiter	Gewerbliche Auszubildende	Erwerbstätige insgesamt	Selbstständige	Mithelfende Familienangehörige	Beamte	Angestellte	Kaufm./techn. Auszubildende	Arbeiter	Gewerbliche Auszubildende
Männer	125,4	/	96,5	341,5	17,8	413,1	25,3	100,0	12,3	/	9,4	33,4	1,7	40,4	2,5
Frauen	46,3	14,2	35,8	448,4	22,6	173,2	10,8	100,0	6,2	1,9	4,8	59,7	3,0	23,1	1,4
Insgesamt	1774,6	171,7	132,3	789,9	40,4	586,2	36,1	100,0	9,7	1,0	7,5	44,5	2,3	33,0	2,0

/ keine Angabe, da Zahl nicht sicher genug.

Quelle: Mikrozensus.

Anhang 9

Zu Ziffer VIII – Frauen in der Politik: Frage 1 (1)

Frauen in den Kommunalparlamenten

	Wahl- jahr	Mandatsträger insgesamt			davon gewählt über					
		insg.		dar. weibl.	Verhältnswahl			Mehrheitswahl		
		Anzahl		%	zus.		dar. weibl.	zus.		dar. weibl.
		Anzahl		%	Anzahl		%	Anzahl		%
Rheinland-Pfalz	1994	32 576	4 134	12,7	22 594	3 568	15,8	9 982	566	5,7
	1999	32 886	4 764	14,5	22 815	4 001	17,5	10 071	763	7,6
	2004	33 234	5 259	15,8	21 964	4 171	19,0	11 270	1 088	9,7
	2009	33 038	5 561	16,8	21 768	4 200	19,3	11 270	1 361	12,1