

Jahresbericht 2015

Inhalt

Vorwort	Seite 3
1. Die Handlungsfelder nach der Gemeindeordnung (GemO).....	Seite 4
2. Die Handlungsfelder nach dem Landesgleichstellungsgesetz..... von Rheinland-Pfalz (LGG)	Seite 14
3. Tätigkeitsschwerpunkte als Beauftragte für die Belange behinderter Menschen.....	Seite 17
4. Verschiedenes.....	Seite 20
5. Anhang.....	Seite 22
Impressum	Seite 29

Vorwort

„Frauen dürfen nicht zu viel Geld verdienen,
sonst kaufen sie sich zu viele Schuhe.“¹

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Gleichstellungsbeauftragte ist mir die Frauen- und Gleichstellungspolitik per se ein besonderes Anliegen. Schon deshalb, weil die tatsächliche Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern immer noch nicht erreicht ist.

„Besonders wichtig ist mir die Auseinandersetzung mit tradierten Rollenbildern von Frauen und Männern, die unser Handeln im Alltag, aber auch die Wertediskussion in der Politik prägen. Denn Rollenbilder implizieren Vorurteile und rufen Benachteiligungen hervor. Sie schaffen Machtverhältnisse sowie Abhängigkeiten und versperren den Weg zu mehr Gerechtigkeit und Chancengleichheit in der Gesellschaft.“²

Der vorliegende sechste Bericht ist gegliedert wie seine Vorgänger; er beginnt mit einem Überblick über meine Aufgabenbereiche, gefolgt von der exemplarischen Vertiefung einiger Themenschwerpunkte des vergangenen Jahres und schließt ab mit einer Chronik der aus meiner Sicht erwähnenswerten Aktivitäten.

Für die engagierte Unterstützung vieler Frauen und Männer bedanke ich mich.

Frankenthal (Pfalz), März 2016



Birgit Löwer

1. Die Handlungsfelder als Gleichstellungsbeauftragte nach der Gemeindeordnung (GemO)

Arbeitsfelder „Kommunale und regionale Netzwerke“

➤ Gedenkstunde zum Luciafest – Licht gegen Brustkrebs



Jeden Tag sterben in Deutschland 49 Frauen an Brustkrebs. Zum Gedenken an diese Frauen zündete die Frankenthaler Frauenselbsthilfegruppe nach Krebs 49 Kerzen an und lud zu einer Gedenkstunde in die Stadtklinik ein.

Lucia, Lichtträgerin und gleichzeitig Name der Aktion, steht für das brennende Anliegen, mehr Licht ins Thema Brustkrebs, mehr Licht in die Früherkennung, in die Brustzentren, in die Krebsregister, in die Therapie und in die Nachsorge zu bringen.

➤ Workshop „Selbstsicherheit und Selbstverteidigung für Frauen 50+“



Die Referentin Ute Kullmer, Sicherheitsberaterin und Ju-Jitsu Trainerin hielt viele Tipps und Tricks für den Umgang mit schwierigen Alltagssituationen bereit. In Theorie und Praxis konnten die Teilnehmerinnen ihre Wahrnehmung verbessern, die Sinne schärfen und die Stimme als Mittel zur Verteidigung einsetzen. Sie lernten Grenzen zu ziehen und wie sie sich in Gefahrensituationen verhalten und am besten wehren können.

Arbeitsfelder „Erwerbstätigkeit, Wiedereinstieg, Vereinbarkeit Beruf und Familie“

Überall in Europa verdienen Frauen weniger als Männer. In Deutschland betrug die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Stundenentgelt, 22 Prozent. Dahinter steht eine Reihe miteinander verbundener struktureller Ursachen:

- **Unterschiedliche Berufswahl**
Frauen arbeiten häufiger in niedrig entlohnten Branchen und Berufen wie beispielsweise in sozialen oder personennahen Dienstleistungen.
- **(Längere) familienbedingte Erwerbsunterbrechung und der anschließende Wiedereinstieg in Teilzeit und Minijobs**
45 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. 3,4 Millionen Frauen sind ausschließlich in sogenannten Minijobs beschäftigt.

➤ **Schlechtere Karrierechancen**

Frauen sind in Führungspositionen, besonders in Spitzenpositionen, unterrepräsentiert. Führen in Teilzeit findet kaum statt.

➤ **Rollenbilder**

Rollenstereotype und geschlechtsspezifische Zuschreibungen wirken bei der Berufswahl, der Arbeitsbewertung, Leistungsfeststellung oder Stellenbesetzung noch immer nach und können häufig zu indirekter Benachteiligung und mittelbarer Diskriminierung führen.

Damit ist die Lohndifferenz ein Indikator für die unterschiedliche Präsenz und ungleiche Einkommensperspektiven von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

Die nachfolgend aufgeführten Veranstaltungen setzten deshalb auf Aufmerksamkeit, Sensibilisierung und aktivierten entscheidende Akteurinnen und Akteure.

➤ **Informationsstand zum Equal Pay Day**



Der Equal Pay Day am 20. März stand unter dem Motto „Spiel mit offenen Karten: Was verdienen Frauen und Männer?“ Die Gleichstellungsstelle begleitete den Tag gemeinsam mit dem DGB Region Vorder- und Südpfalz mit einem **Informationsstand** in der Frankenthaler Fußgängerzone.

**equal
pay**

day, -

Der Equal Pay Day symbolisiert den Tag, der den Verdienstunterschied von Frauen und Männern aufzeigt, laut statistischem Bundesamt liegt dieser 2015 bei 22 Prozent. Bildlich steht der Termin für 79 Tage, die Frauen seit Jahresanfang mehr arbeiten müssen, um rein rechnerisch auf das durchschnittliche Gehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen.

Auf Bundesebene wurde 2015 von Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig ein **Gesetzesvorhaben zur Lohngerechtigkeit** von Frauen und Männern auf den Weg gebracht. Damit solle dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ stärker Rechnung getragen und mehr Transparenz bei geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen ermöglicht werden.

Das zum 01.01.2016 in Kraft getretene **Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst**, das eine Geschlechterquote in Aufsichtsräten einführt und große Unternehmen zu verbindlichen Zielgrößen verpflichtet, ist als weitere Maßnahme zu betrachten, die Rahmenbedingungen für Entgeltgleichheit zu verbessern und zu einer nachhaltigen Reduzierung der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern beizutragen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird 2016 die Themenbereiche „Frauen in Führung“ und „Berufswahlverhalten junger Frauen“ mit Veranstaltungen besetzen.

➤ **Vortrag „Entgeltgleichheit: Verhandlungssache?“**

„Frauen dürfen nicht so viel Geld verdienen, sonst kaufen sie sich zu viel Schuhe.“



Diesem und weiteren (Rollen-) Klischees begegnete Dr. Paulina Jedrzejczyk in ihrem **Vortrag "Entgeltgleichheit: Verhandlungssache?"** augenzwinkernd und mit vielen Informationen zu rechtlichen Grundlagen der Entgeltgleichheit, zum eigenen Marktwert und dazu, wie sich Gehaltsverhandlungen argumentativ vorbereiten lassen. Der Vortrag mit "Mehrwert" wurde in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Worms und dem Bildungsträger Arbeit & Leben GmbH Worms durchgeführt.

Eingebettet war er in die landesweiten Aktivitäten der zum 01.01.2015 in Mainz eingerichteten „Kompetenzstelle für freiwillige Lohntests in Unternehmen“. Die Durchführung überbetrieblicher (Informations-) Veranstaltungen ist ein wesentlicher Maßnahmen-Baustein, die geschlechtsspezifische Lohnlücke abzubauen.

➤ **Seminar „Verhandlungs- und Durchsetzungsstrategien für Frauen“** und

➤ **Seminar „Rhetorik für Frauen“**



Mit den beiden frauenspezifischen **Seminarangeboten** setzte die Gleichstellungsstelle die erfolgreiche Kooperation mit der Volkshochschule im **Fachbereich Arbeit und Beruf** fort.

➤ **Coachingprogramm zur Rückkehr in den Beruf**



Die Geburt eines Kindes oder ein Pflegefall in der Familie – das sind die häufigsten Gründe dafür, dass Frauen ihre Berufstätigkeit eine Zeitlang aufgeben. Mit dem Förderprogramm „**Perspektive Wiedereinstieg – Bereit für neue Wege**“ begleitet das BMFSFJ gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit Frauen beim Wiedereinstieg.

Dafür gibt es deutschlandweit 23 Standorte, an denen Frauen zum Wiedereinstieg in den Beruf beraten werden. Eine zwischen der Stadt Frankenthal und der Ludwigshafener Agentur für Arbeit geschlossene **Kooperationsvereinbarung** sichert die Unterstützung von Maßnahmen im Agenturbezirk Ludwigshafen-Vorderpfalz durch die Gleichstellungsbeauftragte. Das Projekt läuft im dritten Jahr mit großem Erfolg. Im Jahr 2015 nahmen 24 Frauen aus dem Agenturbezirk, darunter neun Frauen aus Frankenthal, daran teil. Davon konnten neun Frauen, darunter drei Frankenthalerinnen, inzwischen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beginnen. Die Gleichstellungsbeauftragte initiierte einen **Informationstag** und koordinierte die **Beratungsgespräche**.

➤ **Beratungsangebot Mein WEG – Wiedereinstieg erfolgreich gestalten**



Mit einem weiteren Angebot, der **individuellen Wiedereinstiegsberatung** in Frankenthal verfolgte die Gleichstellungsbeauftragte das Ziel, Frauen und Männern nach einer Familien- und Pflegephase größtmögliche Unterstützung beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zu bieten. Zweifelsohne sichert eine Berufstätigkeit nicht nur finanzielle Unabhängigkeit, sondern sie ist auch von größter Bedeutung, um Altersarmut vorzubeugen.

Insgesamt fanden im Offenen Treff des Mehrgenerationenhauses **vier Beratungstermine** mit der Wiedereinstiegsberaterin der Ludwigshafener Arbeitsagentur statt. Aufgrund der guten Nachfrage soll das Angebot 2016 fortgesetzt werden.

➤ **Informationsstand beim Infotag Frau und Beruf**



Mit einem gemeinsamen **Informationsstand** präsentierten sich die Gleichstellungsbeauftragten aus Frankenthal und Ludwigshafen sowie des Rheinpfalz-Kreises mit ihren vielfältigen Angeboten bei der regionalen Messe zu Berufschancen für Frauen und Männer am 19. Mai im Pfalzbau Ludwigshafen (siehe Anlagen 1 und 2).

➤ **Sitzungen des Arbeitskreises „Frauen und Mädchen am Arbeitsmarkt“**



Im Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Städte Frankenthal, Ludwigshafen und Speyer, der Gleichstellungsbeauftragten des Rhein-Pfalz-Kreises, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sowie der Gleichstellungsbeauftragten des Jobcenters Vorderpfalz-Ludwigshafen, dem Arbeitskreis Frauen und Mädchen am Arbeitsmarkt (FuMA) – wurden die **Situation und die Bedarfe Alleinerziehender** weiter thematisiert und zielgruppenspezifische Maßnahmen erörtert.

Passgenaue Betreuungsangebote zu finden für Kinder, deren Eltern im Schichtdienst arbeiten, ihren Lebensunterhalt ohne Partner verdienen müssen oder noch in der Ausbildung sind, stellt noch immer eine große Herausforderung dar. Aus dem AK folgte die Initiative, am **Interessensbekundungs-Verfahren KitaPlus** teilzunehmen.

Mit den Angeboten des Jobcenters **Maßnahme „Beruf & Kinder“** und **„Coaching und Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung“** erfahren Alleinerziehende in einem **individuellen Coaching** praxisnahe Unterstützung beim Bewerbungsprozess und der Stellensuche. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert regelmäßig über die Angebote.

➤ **Postkarten-Verteiler-Aktion**



„Mädchen bekommen weniger Taschengeld als Jungen.

Frauen fast 22 Prozent weniger Gehalt pro Stunde als Männer.

Die Rente ist fast 60 Prozent niedriger als die von Männern.

Wir arbeiten daran, dass sich das ändert.“

Die von der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros geförderte Postkarten-Aktion nutzte die Gleichstellungsbeauftragte, um über **Versorgungslücken im Rentenalter** zu informieren.

Frauen profitieren im Gegensatz zu Männern nur in seltenen Fällen von der im Juli 2014 eingeführten Rente mit 63, da nur wenige eine lückenlose Erwerbsbiografie nachweisen können. „Frauen, die oftmals wegen der Kindererziehung oder Pflege von Familienangehörigen ihre Erwerbsarbeit unterbrochen haben oder in Teilzeit arbeiteten, ist es nahezu unmöglich, die Voraussetzung für einen frühen, abschlagsfreien Renteneintritt zu erfüllen“, so Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb Bundesfrauenvertretung. Die Rente mit 63 sei ein Beispiel dafür, dass sich „nüchterne und vordergründig geschlechtsneutrale gesetzliche Regelungen“ in der Praxis „unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirken“ können.

Solche Unterschiede müssen deshalb zukünftig schon im Vorfeld bei der Ausarbeitung von Gesetzen beachtet werden, um mehr Gleichberechtigung zu gewährleisten.

Arbeitsfeld „Integration von Frauen mit Migrationshintergrund“

➤ **Veranstaltung zum Internationalen Frauentag: Internationales Frauenfrühstück**



Das Internationale Frauenfrühstück blickt in Frankenthal auf eine lange Tradition zurück. Als gern besuchter Ort der Begegnung leistet es einen wesentlichen **Beitrag zum Verständnis und Miteinander** von Frauen unterschiedlicher Kulturkreise.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die stellvertretende Vorsitzende des Beirates für Migration und Integration konnten 150 Frauen aus 10 Nationen begrüßen. Einzig Oberbürgermeister Theo Wieder war die Teilnahme am Frauenfrühstück gestattet.

➤ **Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein**



Die Koordinationsstelle für Migrantinnen zur beruflichen Orientierung, in Trägerschaft des zab, setzt sich dafür ein, den Erwerbseinstieg für Mütter mit Migrationsgeschichte zu erleichtern und den Zugang zu vorhandenen Angeboten zur Arbeitsmarktintegration zu verbessern. KOM kooperiert dabei mit unterschiedlichen Akteur/innen, darunter auch die Gleichstellungsbeauftragte.

- Auf Einladung der **Frauenorganisation Lajna Imailah der Ahmadiyya Muslim Jamaat Gemeinde** besuchte die Gleichstellungsbeauftragte das **Eid-ul-Adha Fest**, die Nachfeier des islamischen Opferfestes.
- Beim Besuch des 3. Frankenthaler **Symposiums für Sozialpsychiatrie „Transkulturelle Psychiatrie und Psychotherapie – Zwischen Separation und Integration“** erhielt die Gleichstellungsbeauftragte bei den Vorträgen **„Migration – Schizophrenie und Depression“** (Prof. Dr. Hans-Jörg Assion) und **„Psychiatrische Begutachtung von Migranten im Asylverfahren“** (Dr. Marcel G. Sieberer) Informationen und Impulse für die Beratungssituation.

Arbeitsfeld „Gewalt gegen Mädchen und Frauen“

- Der Regionale **Runde Tisch „Häusliche Männergewalt gegen Frauen“**, ein interdisziplinär zusammengesetzter Arbeitskreis unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure im Interventionsverbund von Gewalt, traf sich unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten zu einer Sitzung.

Im Mittelpunkt der Sitzung standen die **Beratungsangebote des Fachdienstes für Migration und Integration** der Arbeiterwohlfahrt in Frankenthal. Diese umfassen sowohl die mehrsprachige Beratung von Neuzuwander/innen und Migrant/innen in Krisensituationen als auch die Beratung von Erwachsenen, deren Anerkennungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist in asylrechtlichen Verfahrensfragen und in sozialen Angelegenheiten. Letztgenanntes Angebot werde häufig von alleinerziehenden Frauen genutzt.

Die aktuellen **Fallzahlen im Bereich häusliche Gewalt**, 213 Straftaten zum 30.09.2015 im Zuständigkeitsbereich der Polizeiinspektion Frankenthal, **verweisen auf einen Anstieg um 76 Prozent gegenüber den ersten drei Quartalen in 2014**. In 92 Fällen wurde zur spezifischen Beratung an die Interventionsstelle vermittelt, in 72 Fällen wurden Platzverweise ausgesprochen. Die Bereitschaft von Frauen mit türkischer Herkunft Strafanzeige zu erstatten habe zugenommen. Inwieweit die verbesserten Informations-

zugänge für den Anstieg der Fallzahlen herangezogen werden können, wurde nicht abschließend erörtert.

Laut polizeilicher Kriminalstatistik wurden in Rheinland-Pfalz in den letzten Jahren **jährlich etwa 10.000 Fälle von Gewalt in engen sozialen Beziehungen** registriert. Die Dunkelziffer dürfte jedoch um ein Vielfaches höher sein. Wie viele Kinder dabei betroffen waren und sind, lässt sich nur erahnen.

Ab dem Jahr 2016 wird der **Runde Tisch** auf gemeinsamen Wunsch der Mitglieder **nach Bedarf tagen** und eine stärkere Kooperation mit den Runden Tischen der Stadt Ludwigshafen und des Rhein-Pfalz-Kreises im Kontext des Internationalen Tages „Nein zu Gewalt an Frauen“ anstreben. Da viele Frankenthaler Mitglieder in diesen drei Runden Tischen vertreten sind, sollen so Ressourcen gebündelt, Synergien genutzt, zum Schutz von häuslicher Gewalt Betroffenen eingesetzt und in der Region gezielt weiterentwickelt werden.

➤ **Gemeinsame Sitzung der Runden Tische Frankenthal, Ludwigshafen und Rhein-Pfalz-Kreis**



Bereits zum diesjährigen Internationalen Tag „**NEIN zu Gewalt an Frauen**“ kooperierten die drei vorderpfälzischen runden Tische und organisierten einen Fachvortrag mit Schwester Dr. Lea Ackermann von Solwodi (Solidarity with women in distress – Solidarität mit Frauen in Not) zum Thema „Das Geschäft mit der Ware Frau und Kind“. Er fand sehr guten Zuspruch.



Die Sitzung befasste sich aufgrund der aktuellen politischen Lage mit der besonderen Situation von Asylbewerberinnen bzw. **weiblichen Flüchtlingen und deren Kinder**. Berichtet wurde über Fluchtursachen, Gewalterfahrungen, die aktuelle Beratungspraxis und über das ehrenamtliche Engagement.

Einig waren sich die Anwesenden darin, dass Flüchtlingsfrauen einen **spezifischen Unterstützungsbedarf** haben und ihre Rechte in Flüchtlingsunterkünften, insbesondere bei Fällen von Gewalt in engen sozialen Beziehungen, sichergestellt werden müssten. Das Thema soll 2016 vertieft werden.

➤ **Gedenktag „NEIN zu Gewalt an Frauen“**



Aus Anlass des Internationalen Tages „**NEIN zu Gewalt an Frauen**“ am 25. November hissten Bürgermeister Martin Hebich und die Gleichstellungsbeauftragte vor dem Frankenthaler Rathaus die **Fahne „Frei leben – ohne Gewalt“** und setzten damit ein weithin sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Weitere 19 Frankenthaler Einrichtungen schlossen sich der Fahnenaktion an und sagten deutlich „NEIN zu Gewalt an Frauen“.

Bürgermeister und Gleichstellungsbeauftragte betonten, es bleibe ihnen ein großes Anliegen, für die Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen und ihren Schutz einzutreten. Lange Zeit seien die Formen häuslicher Gewalt als Privatsache betrachtet worden. Mit dem Gewaltschutzgesetz (Ges B) sei ein Paradigmenwechsel in der Einschätzung vollzogen worden: Es handele sich nicht mehr nur um Familienstreitigkeiten, sondern um Straftaten, vor denen wir nicht die Augen verschließen dürften.

Dank der guten interdisziplinären Zusammenarbeit beim Frankenthaler Runden Tisch erhalten Gewaltopfer Unterstützung und Schutz.

Arbeitsfeld „Überregionale Kooperationen“

- Gemeinsam mit sechs weiteren Sprecherinnen vertritt die Gleichstellungsbeauftragte die Interessen der 42, in der **Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz** (LAG GemO/LKO) zusammen geschlossenen Kolleginnen, gegenüber den Landesbehörden.

In dieser Funktion ist sie **Ansprechpartnerin für das Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF)** und **verantwortet die Redaktion** des 2011 eingerichteten **Internetauftritts** der Landesarbeitsgemeinschaft www.frauenbeauftragte-rlp.de.

Das Gremium beschäftigte sich neben der **Vorbereitung und Durchführung zweier Sitzungen** (siehe Anlagen 3 und 4) mit dem **Verfassen dreier Stellungnahmen**

- einmal zum **Referentenentwurf des MIFKJF** zum „Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften (LGG)“, dann
- zum **Gesetzesentwurf der Landesregierung** zum „Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften (LGG)“ und schließlich
- für die Anhörung zur Gesetzesnovelle vor dem Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung des Landtages (siehe Anlage 5).

Darüber hinaus befasste sich das Gremium insbesondere mit dem „**Ersten Paritätsbericht – Politische Teilhabe von Frauen und Männern bei den allgemeinen Kommunalwahlen am 25. Mai 2014 in Rheinland-Pfalz**“. Dieser wurde von der Landesregierung dem Landtag mit dem Ziel vorgelegt, Informationen zur Beurteilung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei den Kommunalwahlen zur Verfügung zu stellen. Vor allem Frauen stehen im Mittelpunkt, weil sie in den Kommunalparlamenten gemessen am Frauenanteil in der Bevölkerung immer noch deutlich unterrepräsentiert sind.

Durch die neu eingeführte **Paritätsstatistik** werden erstmals **nicht nur die Wahlergebnisse, sondern auch die Aufstellungsverfahren der Parteien und Wählergruppen im Vorfeld der Wahlen geschlechterdifferenziert ausgewertet**. Der Bericht macht deutlich, dass Frauen, die an den Aufstellungsversammlungen teilnehmen und als Bewerberinnen in einem Wahlvorschlag benannt werden wollen, von den wahlberechtigten Mitgliedern der Parteien und Wählergruppen als Kandidatinnen für die Kommunalwahlen auch gewählt werden. Trotzdem betrug der Frauenanteil in den Aufstellungsversammlungen landesweit nur 26,3 Prozent. Bei den Kommunalwahlen selbst wurden die aufgestellten Bewerberinnen nicht in gleichem Umfang wie die aufgestellten Bewerber gewählt.

Bei den Kommunalwahlen 2014 wurden gegenüber der Wahl 2009 landesweit **nur 1,9 Prozent mehr Frauen gewählt. Damit erhöht sich der Anteil der Mandatsträgerinnen von 16,8 auf 18,7 Prozent**. Er liegt aktuell im Landesdurchschnitt bei den Verhältniswahlen bei 21,3 Prozent und den Mehrheitswahlen bei 14,4 Prozent. Angesichts dieser nicht zufriedenstellenden Entwicklung sollen auf Empfehlung des Paritätsberichts deshalb die Gründe für den niedrigen Frauenanteil in den Aufstellungsversammlungen der Parteien und Wählergruppen untersucht und das Wählerverhalten dahingehend analysiert werden, ob es bei der Auswahl der Bewerberinnen oder Bewerber Präferenzen für ein Geschlecht gibt.

Nach Auffassung der LAG werde sich ohne eine gesetzliche Verpflichtung der Parteien und Wahlgruppierungen zur paritätischen Besetzung ihrer Wahllisten nichts an der Unterrepräsentanz von Frauen in den rheinland-pfälzischen Räten und Kreistagen ändern. Sie macht sich daher weiterhin für ein **Paritätsgesetz nach französischem Vorbild bei Kommunalwahlen** stark und setzt sich gemeinsam mit Bündnispartnerinnen auf Landes- und Bundesebene dafür ein, dass die gesetzlichen Grundlagen für eine echte politische Teilhabe von Frauen bei Kommunalwahlen geschaffen werden.



Bereits zum zweiten Mal vergab die LAG die „**Goldene Geschlechterrolle**“. Sie prämiert damit besonders herausragende „Leistungen“ auf dem Gebiet der Verfestigung und öffentlichen Verbreitung von Geschlechterklischees, Rollenzuschreibungen oder Sexismus in Rheinland-Pfalz.

Preisträger des Jahres 2015 ist das BIG Promotion-Magazin mit Sitz in Bingen.

- Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt in der **Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG-LGG)** als eine von sechs Sprecherinnen die Interessen der rheinland-pfälzischen Gleichstellungsbeauftragten, die auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes arbeiten.

Das Sprecherinnen-Team befasste sich neben der **Vorbereitung und Durchführung zweier Plenumsitzungen** u.a. mit den Themen

- „**Genderspezifische Betrachtung von Mitarbeitergesprächen**“ und
- „**Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten beim Auswahlverfahren**“.

Der Tätigkeitsschwerpunkt lag auf der **Erarbeitung einer Stellungnahme** zum im Frühjahr vorgelegten Referentenentwurf zum Landesgleichstellungsgesetz und der **Vorbereitung eines Anhörungstermins**, zu dem die LAG-LGG, ebenso wie die LAG GemO/LKO als Sachverständige vom Fachausschuss des Landtages, dem Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung eingeladen war (siehe Anlagen 6 und 7).

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der **Arbeitsgemeinschaft Gleichstellung bei den kommunalen Spitzenverbänden Rheinland-Pfalz** – ein Zusammenschluss von Gleichstellungsbeauftragten des Städtetages Rheinland-Pfalz, des Gemeinde- und Städtebundes Rheinland-Pfalz und des Landkreistages Rheinland-Pfalz. Das Gremium kommt einmal jährlich zu einer Sitzung zusammen. Zentrale Themen waren die **Stellungnahme der kommunalen Spitzenverbände zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften (LGG)**, das **Prostitutionsschutzgesetz** als auch die **Situation der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten** selbst.
- Einmal jährlich lädt das **Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen** die hautamtlichen kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zum gegenseitigen **Informations- und Meinungsaustausch** ein. Bei der Sitzung im November standen neben dem Bericht von Ministerin Irene Alt (siehe auch Anlage 8) das Thema Entgeltgleichheit in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst mit einem **Vortrag** von Dr. Andrea Jochmann-Döll (GEFA Forschung und Beratung) zu „**Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern: Fakten, Mythen und Methoden**“ auf der Tagesordnung.



Arbeitsfeld „Information und Beratung“

- Die Gleichstellungsstelle wurde 2015 vielfach von Frankenthaler Bürger/innen und Einrichtungen als **Service- und Beratungsstelle** genutzt. Insgesamt kam es zu **41 Beratungskontakten**, bei denen Unterstützung u.a. in den Bereichen 'Veränderung der persönlichen und beruflichen Lebenssituation', 'Beruflicher Wiedereinstieg' und 'Gewalt in der Partnerschaft' gefragt war.

Entwicklung der Beratungen seit 2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Büro	53	34	20	12	13	06
Telefonisch / E-Mail	nicht erfasst	16	20	35	24	35
Gesamt		50	40	47	37	41

Die telefonischen Beratungsanfragen sind im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen, die persönlichen Beratungsgespräche im Büro hingegen erheblich gesunken.

Arbeitsfeld „Öffentlichkeitsarbeit“

- Die Gleichstellungsbeauftragte informierte fortlaufend die regionalen Medien über ihre aktuellen Aktivitäten anhand von **Pressemitteilungen** und stellte den Pressevertreter/innen Informationsmaterialien für die Berichterstattung zur Verfügung.
- Als **Trägerin öffentlicher Belange** verfasste sie drei Stellungnahmen.
- Sie verantwortet die **Redaktion der Internetseite** Gleichstellung von Frau und Mann, die neben Veranstaltungsterminen auch Beratungshilfen in unterschiedlichen Themenfeldern bereitstellt.

2. Die Handlungsfelder als Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz von Rheinland-Pfalz (LGG)

- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützte die Dienststelle bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes.



Im Berichtszeitraum umfasste dies überwiegend die **Begleitung von Personalauswahlprozessen** durch die **Teilnahme an Vorstellungsgesprächen**. Vornehmlich erfolgte die Mitwirkung in jenen Entgelt- bzw. Besoldungsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, unabhängig vom Berufsbild.

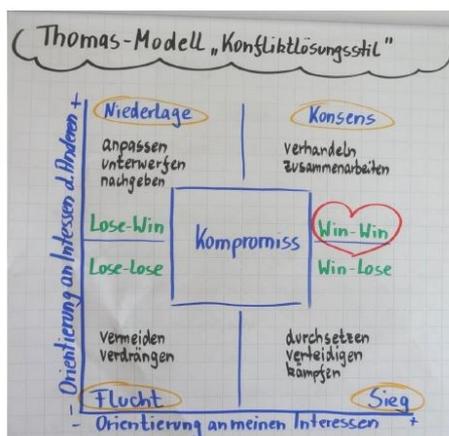
Darüber hinaus setzte sie ihre Mitarbeit in der **Stellenbewertungskommission** fort und bringt sich im neu gestalteten **Verfahren bei Überlastungsanzeigen** ein.

- In der **Steuerungsgruppe zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)** brachte sie, wie schon im Jahr zuvor, ihre **Genderkompetenz** ein. So war es möglich, die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen in der Präambel zur Dienstvereinbarung zum BGM und somit nachhaltig in der Vereinbarung selbst zu verankern. Auch die **geschlechtersensible Ausgestaltung der Mitarbeiter/innen-Befragung**, die im Kontext der Einführung des BGM in der Stadtverwaltung durchgeführt wurde, ist auf ihr Engagement zurückzuführen. Darüber hinaus konzipierte sie eine **Kommunikationsstrategie**, die in der kontinuierlichen Information der Beschäftigten seitens des Bereichs Zentrale Dienste ihren Niederschlag fand.
- **Optimierungsbedarf** gibt es in Sachen **Frauenförderplan** nicht erst mit der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes.



Im Jahr 2015 ist es, entgegen den Bemühungen der Personalabteilung, nicht gelungen, nach Ende der sechsjährigen Laufzeit einen neuen Frauenförderplan aufzulegen. Somit konnten die zahlreichen Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zur inhaltlichen und formalen Neuausrichtung noch nicht berücksichtigt werden.

- In **11 Anliegen** wurde die Gleichstellungsbeauftragte im Auftrag **von Kolleginnen** tätig.
- **Inhouse-Seminar**



Für die weiblichen Beschäftigten der Stadtverwaltung bot die Gleichstellungsbeauftragte wieder ein **zweitägiges Seminar**, dieses Mal zum Thema **„Konfliktlösung mit der Win-Win-Strategie“** unter Leitung der Referentin Claudia Oestreich an. In diesem Kontext war sie für die interne Bewerbung der Veranstaltung sowie für die Vor- und Nachbereitung verantwortlich.

Erneut wurden die Honorarkosten der Referentin über das zentrale Fortbildungsbudget abgerechnet.

- Weiterhin war die Gleichstellungsbeauftragte **Zweitgutachterin** der **Bachelorthesis „Frauen und Führung“**, verfasst von Annika Ringelspacher im Rahmen ihres Bachelor-Studienganges Verwaltung. Zudem begleitete sie deren mündliche Prüfung und regte einen Vortrag bei der einmal jährlich stattfindenden Bereichsleiter/innen-Klausurtagung an.

➤ **Gender Working**



Im Rahmen der Seminarreihe „**Gender Working 2015 – Gleichstellung im Beruf**“ des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz bot die Gleichstellungsbeauftragte ein ganztägiges **Seminar** unter dem Titel „**Der Frauenförderplan als praxistaugliches Instrument der Personalentwicklung**“ an.

- **Marianne Raeke**, über **18 Jahre stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte**, stand nach Ablauf ihrer Bestellung für diese Aufgaben wegen des bevorstehenden Renteneintritts nicht mehr zur Verfügung. Für ihr langjähriges unerschrockenes Engagement und die gute Zusammenarbeit sei ihr an dieser Stelle herzlich gedankt. Nach Ausschreibung der vakanten Stelle wurde **Martina Pisek** zum **01.01.2015** zur **stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragte** für die nächsten sechs Jahre bestellt. Mit dem Besuch verschiedener Seminare, darunter Grundlagen der Gleichstellungsarbeit, Mitwirkung in Personalauswahlprozessen sowie Gestaltung von Frauenförderplänen, hat sie sich bestens auf die neue Aufgabe vorbereitet.

- Im Dezember letzten Jahres wurde nach langen und intensiven Diskussionen das **neue Landesgleichstellungsgesetz** vom Landtag beschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat den, seitens des MIFKJF transparent gestalteten **Novellierungsprozess von Anfang an** in unterschiedlichen Funktionen **intensiv begleitet** und ihre gleichstellungsspezifischen Erfahrungen einbringen können.

Frauenministerin Irene Alt schreibt dazu in einem Brief an die Dienststellenleitungen im Januar 2016: „Nach 20 Jahren war es dringend erforderlich, dieses Gesetz zu novellieren und an neue Gegebenheiten und an die Weiterentwicklung gesellschaftlicher Normen anzupassen. ... Ich bin sehr stolz auf dieses Gesetz, denn es verbindet das Positive des alten LGG mit neuen, innovativen Ansätzen. **Es wird die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst von Rheinland-Pfalz noch ein weiteres Stück voranbringen. Es wird dazu beitragen, dass der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen und Gremien erhöht wird.**“

Kernpunkte der Novellierung sind

- Verankerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eigenes Gesetzesziel
- Stärkung der Stellung und der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten mit u.a. einem Klagerecht und Anspruch auf Fortbildung
- Einführung von Sanktionen
- Gremienregelung.

Führungskräfte rücken deutlich stärker in den Mittelpunkt: „Es ist insbesondere Aufgabe der Beschäftigten in Führungspositionen, im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf die Ziele dieses Gesetzes hinzuwirken. Wie sie diese Aufgabe erfüllen, ist bei der dienstlichen Beurteilung ihrer Leistungen als Kriterium einzubeziehen“, vgl. § 5 Absatz 3 LGG.

Die **Umsetzung** des neuen Gesetzes innerhalb der Stadtverwaltung auf den verschiedenen Ebenen zu **begleiten**, wird 2016 **eine der Hauptaufgaben** der Gleichstellungsbeauftragten werden.

3. Tätigkeitsschwerpunkte als Beauftragte für die Belange behinderter Menschen

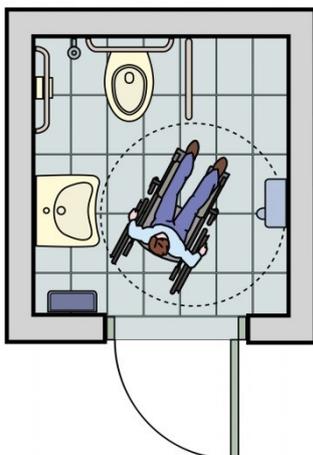
- Im Berichtszeitraum wurden **92 Anfragen** bearbeitet. Dabei ging es unter anderem um
 - Suche nach barrierefreiem, bezahlbarem Wohnraum
 - Fragen des Schwerbehindertenrechts (Beantragung von Schwerbehindertenausweisen, Zuerkennung von Merkzeichen, Neufeststellung des Grades der Behinderung, Gleichstellung)
 - Voraussetzungen für die Nutzung eines Behindertenparkplatzes
 - Parkerleichterungen
 - Schulische Integrationshilfen
 - Leistungen der Kranken- und Pflegeversicherung
 - Anfragen zum Persönlichen Budget
 - Bezug des Euro-WC-Schlüssels
 - Nachfrage Selbsthilfegruppen
 - Berufliche Eingliederung auf den ersten Arbeitsmarkt
 - Berufliche (Wieder-) Eingliederung

Die Rangfolge gibt die Häufigkeit der nachgefragten Themen wieder.

Entwicklung der Beratungen seit 2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Büro	54	54	41	31	35	12
Telefonisch / E-Mail	nicht erfasst	16	37	64	62	80
Gesamt		70	78	95	97	92

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Beratungsgespräche im Büro um die Hälfte zurückgegangen, die telefonischen Anfragen hingegen deutlich anstiegen.



Wie sich den nachgefragten Themen entnehmen lässt, ist die **Suche nach barrierefreiem und auch bezahlbarem Wohnraum** das **am häufigsten vorgetragene Anliegen**. Da die Beauftragte für die Belange behinderter Menschen keine Übersicht zu freien Wohnungen führt, kann hier nur im Sinne einer Lotsenfunktion in das System unterstützt werden.

Der **Wohnungsbedarf für Menschen mit Behinderung wird in den nächsten Jahren weiter steigen**. „Menschen mit Behinderung werden durch die medizinische und soziale Versorgung immer älter. Deren Lebenserwartung gleicht sich der allgemeinen Lebenserwartung an. Einige dieser Personen leben noch bei ihren Eltern und werden von ihnen gepflegt. Was passiert, wenn sich diese Menschen nicht mehr

um ihre Kinder kümmern können?“ (Thomas Schneider, Sozialplaner beim Rhein-Pfalz-Kreis in der Sitzung des Ausschusses für Familie und Soziales; siehe Anlage 9).

Auf den steigenden Wohnungsbedarf reagiert bereits die **novellierte und zum 01.12.2015 in Kraft getretene Landesbauordnung** mit einer **erhöhten Anzahl an barrierefreien Wohnungen**. Künftig sollen **bei Neubauten** in Gebäuden die dritte und dann jede achte Wohnung barrierefrei gebaut werden. Zwei Drittel dieser Wohnungen sollen uneingeschränkt mit einem Rollstuhl zugänglich und nutzbar sein. Bisher galt, dass jede fünfte und dann jede zehnte Wohnung barrierefrei zugänglich sind. Zusätzlich wird die **Verpflichtung zum Aufbau eines Aufzugs** bereits in Gebäuden mit mehr als vier Stockwerken eingeführt (vorher mehr als fünf).

Zugleich wird in der Landesbauordnung die **Verpflichtung zur Barrierefreiheit**, die bereits für Bildungseinrichtungen, Einkaufsläden, Arzt- und therapeutische Praxen und weitere allgemein zugängliche Einrichtungen gilt, auf Anwalts- und Notarkanzleien, Büros von Steuerberatern und weiteren freiberuflich Tätigen wie Architekten sowie für Einrichtungen von Finanz- und Postdienstleistern **ausgeweitet**.

An die politischen Interessensvertreter/innen richtet sich der Appell, **in Frankenthal Rahmenbedingungen für barrierefreien Wohnraum zu schaffen**, die **ergänzenden Möglichkeiten des sozialen Wohnungsbaus zu nutzen und auszubauen**, sowie von den **Förderprogrammen des Landes** für Kommunen mit Mitteln des Investitionsstocks **vielfachen Gebrauch zu machen**.

Wie die Agentur für Arbeit Ludwigshafen in ihrem November Arbeitsmarkt-Barometer veröffentlichte, hat sich die **Arbeitslosenquote bei schwerbehinderten Menschen kaum verändert**, sie liegt unvermindert bei 5,7 Prozent. Die Jobfindung auf dem ersten Arbeitsmarkt scheitert häufig an den Bedenken der Arbeitgebenden, schwerbehinderte Menschen einzustellen. „Dabei steht ein Handicap einer uneingeschränkten Leistung im Arbeitsleben nicht entgegen. Häufig sind schwerbehinderte Menschen gut ausgebildet und hochmotiviert. Sie möchten zeigen, dass sie dazugehören und die Chance nutzen, die ihnen geboten wird“, so Jeanette Pandza, Geschäftsführerin Operativ der Agentur für Arbeit Ludwigshafen (vgl. Pressemitteilung der Agentur für Arbeit vom 01.12.2015).

- Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem **Verfassen von Stellungnahmen** als Trägerin öffentlicher Belange gem. § 4 Abs. 1 und 2 BauGB und im Rahmen der Beteiligung gemäß § 10 Abs. 1 und § 6 Abs. 3 Landesplanungsgesetz Rheinland Pfalz, so beispielsweise
 - beim Bebauungsplan „An der ehemaligen Landwirtschaftsschule, Teiländerung 1“
 - beim Bebauungsplan „Nördlich der Heßheimer Straße, 1. Teiländerung“
 - zur Entwurfsplanung „Erweiterung des Albert-Einstein-Gymnasiums“ für Zuschussmittelantrag

➤ **Informations- und Netzwerkarbeit**

Eine beständige Aufgabe ist es, den Gedanken der uneingeschränkten Teilhabe von behinderten Menschen in allen Lebensbereichen (Inklusion) in kommunale Gremien, Vereine und Organisationen hinein zu tragen.



Hilfreich dazu waren der **Informations- und Meinungsaustausch** sowohl mit Institutionen der Behindertenhilfe auf regionaler Ebene als auch mit örtlichen Fachdiensten und Arbeitsgemeinschaften, etwa Integrationsfachdienst, Pflegestützpunkt, AG Gemeindefreie Psychiatrie, Bündnis für seelische Gesundheit.

Auch der **Austausch mit den regionalen Behindertenbeauftragten** sowie die Teilnahme am Runden Tisch der Agentur für Arbeit Ludwigshafen „Schwerbehinderte im Arbeitsleben“ förderten die Netzwerkarbeit. Seit Mitte des Jahres besteht eine Kooperation mit dem Jobcenter Vorderpfalz-Ludwigshafen und der Agentur für Arbeit Ludwigshafen zur **Unterstützung des Projektes „Inklusionsoffensive Vorderpfalz-Ludwigshafen“**, das im Rahmen des Programms der Bundesregierung zur „intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen“ initiiert wurde.

Die **Teilnahme** an den zweimal jährlich stattfindenden **Treffen der kommunalen Behindertenbeiräte und –beauftragten auf Einladung des Landesbeauftragten für die Belange behinderter Menschen**, tragen ebenfalls dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch und der Information über aktuelle Themen Rechnung.

➤ **Kooperationsveranstaltung mit der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft**



Bereits zum vierten Mal organisierten die Gleichstellungsstelle und der rheinland-pfälzische Landesverband der Deutschen Multiplen Sklerose Gesellschaft im Rahmen des Welt MS Tages eine Veranstaltung. Unter dem Motto „Multiple Sklerose reißt Löcher in den Alltag“ referierte Dr. Jörg von Schrader, Oberarzt der Neurologie am Klinikum der Stadt Ludwigshafen zum Thema „**Depressionen bei Multipler Sklerose**“ und erläuterte Symptome, Diagnostik und Therapiemöglichkeiten.

- Die Beauftragte für die Belange behinderter Menschen verantwortet weiterhin die **Internetseiten „Menschen mit Behinderung“** und stellt regelmäßig zielgruppenrelevante Termine, Textbeiträge, Beratungs- und Unterstützungsangebote ein.
- Auf Initiative der Beauftragten für die Belange behinderter Menschen wurde der 2012 eingestellte **Fahrdienst für (schwerst-) behinderte Menschen zum 01.11.2015 wieder aufgenommen** (siehe Anlage 10).

Den Fahrdienst beanspruchen können mit Hauptwohnsitz in Frankenthal (Pfalz) lebende Einwohnerinnen und Einwohner, die wegen ihrer Behinderung

- nur mit besonderen Schwierigkeiten öffentliche Verkehrsmittel oder Taxen bzw. keine öffentlichen Verkehrsmittel oder Taxen nutzen können
- ihr Fahrtziel nicht oder nicht in zumutbarer Weise mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen können
- selbst nicht über ein eigenes Kraftfahrzeug verfügen
- nicht in zumutbarer Weise von Haushaltsangehörigen befördert werden können
- und einen Vermerk „aG“ (= außergewöhnlich Gehbehindert) im Schwerbehindertenausweis besitzen.



„Der Fahrdienst steht für mehr **Mobilität im Alltag und gesellschaftliche Teilhabe**“, ist sich Birgit Löwer, Beauftragte für die Belange behinderter Menschen der Stadt Frankenthal sicher. „Egal ob zu kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen oder einfach zu Verwandtschaftsbesuchen oder Treffen mit Freunden, der Fahrdienst bietet die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen“, so die Behindertenbeauftragte weiter (Auszug aus der Pressemitteilung vom 27.10.2015; siehe Anlage 11).

- Mit der Einrichtung des **Beirates der Menschen mit Behinderung** im Oktober 2014 übernahm die Beauftragte für die Belange behinderter Menschen dessen **Geschäftsführung**. In diesem Zusammenhang galt es, **vier Sitzungen vor- und protokollarisch nachzubereiten** und die Vorsitzende bei der Sitzungsleitung zu unterstützen. Darüber hinaus **organisierte** sie die 2015 erstmals eingeführten **vier Termine der offenen Sprechstunde**. Außerdem gestaltete sie den **Internetauftritt des Beirates** und verantwortet seitdem dessen Aktualisierung.

4. Verschiedenes

- Im Jahr 2015 nahm die Gleichstellungsbeauftragte verschiedene **Fachtagungs- und Fortbildungsangebote** wahr, darunter
 - Blogs, Tweets & Co. – Wie kommunale Gleichstellungsstellen Social Media für sich nutzen können
 - Von Anfang an dabei! Gleichstellungsbeauftragte in Personalauswahlprozessen
 - Der Teufel im Detail – Genderfallen in Beruf und Alltag
 - Führung in Balance: familienbewusst und lebensphasenorientiert
 - Frauen in Führungspositionen: Zur (De-) Konstruktion von Geschlechterdifferenzen
 - Halt – Haltung – Verhalten / Wege zur Inklusion
 - „Mit starker Stimme und Präsenz“
- 22 Jahre waren die beiden **Büroräume** im Erdgeschoss der Karolinenstraße das Domizil der Gleichstellungsstelle. Im März 2015 wurden die Räumlichkeiten einer anderen Nutzung zugeführt. Die Gleichstellungsstelle zog um und befindet sich seitdem **im ersten Obergeschoss des Rathauses**.
- Die Gleichstellungsbeauftragte war **Wegbereiterin** für die im Frauenministerium Rheinland-Pfalz gezeigte **Ausstellung „Auflösen von Rollenbildern“**. Hier fanden die beiden Künstlerinnen Karin Klomann und Hui-Ling Yang – bekannt durch die im Frankenthaler

Rathaus bespielte Ausstellung „Vielfältig – anders – gleich / Frauenbilder heute“ zum 25-jährigen Bestehen der Gleichstellungsstelle – eine weitere Plattform für die Präsentation ihrer Bilder und Plastiken in der Landeshauptstadt.



5. Anhang

Anlage 1

Auf Jobsuche im Pfalzbau

Siebter Infotag „Frau und Beruf“ lockt über 300 interessierte Frauen – Fachvorträge und Beratung



Jede Menge Info-Material ... und gute Gespräche gab es an den rund 20 Messe-Ständen.

FOTOS: KUNZ

VON VOLKER ENDRES

Der Infotag „Frau und Beruf“ entwickelt sich zum Erfolgsmodell. Über 300 Teilnehmerinnen haben sich gestern Vormittag im Pfalzbau über berufliche Anforderungen, den persönlichen Auftritt und Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Fachvorträge und persönliche Gespräche sollten die Frauen auf ihrem Weg vorwärtsbringen.

Die Besucherinnen im Pfalzbau wurden zunächst auf einer großen Pinnwand der Bundesagentur für Arbeit Ludwigshafen mit aktuellen Jobangeboten konfrontiert. Eher klassische Berufe wie Erzieherin oder Assistentin der Geschäftsleitung waren darauf zu finden, aber auch Speditionskauffrau und Sportökonomin. Die Jobcenter aus Mannheim und Ludwigshafen konnten schon konkrete Kontakte vermitteln, waren gemeinsam mit der Bundesagentur und der Mannheimer Kontaktstelle „Frau und Beruf“ Veranstalter der siebten Messe. Schließlich geht es nicht um Ländergrenzen, sondern generell darum, die Berufschancen für Frauen in der Region zu verbessern.

Zum Beispiel die Chancen von Juliane Spies aus Ludwigshafen: „Ich suche seit meinem Abschluss eine Stelle“, berichtete die studierte Architektin. Seit anderthalb Jahren erhalte sie ausschließlich Absagen. „Jetzt will ich mal meine Bewerbungsunterlagen durchsehen lassen, ob es eventuell daran liegt.“ Außerdem ist die Veranstaltung im Pfalzbau eine gute Gelegenheit zur Vernetzung. „Ich habe mich eben gerade lange an den Ständen der Volkshochschulen unterhalten. Man sagt mir schließlich auch nach, dass ich ziemlich gut erklären kann“, berichtete sie.

Beim Sprachkurs an der Abendakademie ist die Berufsberatung inklusive.

Spies könnte dann im kommenden Jahr vielleicht Vorträge halten. So wie Anja Bruckmeir, die über „Selbstmarketing – Überzeugend in den Job“ referierte und damit leuchtendes Vorbild war. „Ich gehe nach meiner Erziehungszeit jetzt langsam Schritt für Schritt wieder zurück in den Beruf“, verriet sie und vermittelte ihren Zuhörerinnen die Bedeutung eines sicheren Auftretens. Denn gerade am Selbstvertrauen fehle es oft.

Das liege oft an der Sprache, wussten Wera Hemmerich und Daphne Hadjiandreou-Boll von der Mannheimer Abendakademie. Sie verwiesen deshalb auf das gemeinschaftliche Lehrangebot „Deutsch als Fremdsprache“, dass sie mit den Volkshochschulen aus Ludwigshafen und dem Rhein-Pfalz-Kreis anbieten. „Da kooperieren wir sehr gut mit unseren unterschiedlichen Ressourcen, ergänzen uns durch unsere unterschiedlichen Angebote“, berichtete Hemmerich. Und eine Berufsberatung sei dabei inklusive: „Wir verraten den Frauen, was sie bei Vorstellungsgesprächen und in ihren Bewerbungsmappen unbedingt angeben müssen – oder auch, welche Angaben sie besser nicht machen und stattdessen lieber auf Berufserfahrung und andere Qualifikationen verweisen sollen“, ergänzte Hadjiandreou-Boll.

Tipps und Tricks gab es auch an den anderen Informationsständen: Beim Netzwerk IQ zum Beispiel, wo es um die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse geht, beim Servicepoint Migration Ludwigshafen mit Beratungs- und Vermittlungsangeboten für zugewanderte Frauen oder beim Zentrum für Arbeit und Bildung Frankenthal und der Caritas Mannheim mit dem vom Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“.

Die Angebote kommen an, etwa bei Misini Godanci aus Mannheim. „Ich muss jetzt erst einmal meine deutschen Sprachkenntnisse verbessern“, hat die Mutter aus dem Kosovo erkannt. Denn sie will unbedingt wieder arbeiten. Nicht nur, weil ansonsten die finanzielle Haushaltsdecke etwas spannt, sondern aus eigenem Antrieb. „Ich will mein eigenes Geld verdienen. Ich habe immer gearbeitet, und ich will das auch hier in Deutschland tun.“ Eine Stelle als Tagesmutter könnte sie sich dafür vorstellen.

Und so waren letztlich alle zufrieden. Die Organisatoren mit dem guten Zuspruch, die Besucherinnen mit dem umfassenden Angebot und die Anbieter selbst mit vielen guten Gesprächen. „Die Qualität der Messe hat sich schon alleine daran gezeigt, dass viele Frauen sehr gut vorbereitet in den Pfalzbau gekommen sind“, erklärte Monika Maczek, die Sprecherin der Ludwigshafener Arbeitsagentur.

Die Rheinpfalz, 20.05.2015

Anlage 2

„Ich will, ich kann, ich werde mich durchsetzen“

Infotag „Frau und Beruf“ im Pfalzbau: Expertinnenrunde ermuntert einige Hundert Zuhörerinnen zu mehr Selbstbewusstsein

Frauen sind oft zurückhaltender als Männer, backen mitunter zu kleine Brötchen, trauen sich selbst zu wenig zu – trotz Qualifikationen und Talenten. Das ist die Quintessenz einer Podiumsdiskussion, die der Leiter der „Ludwigshafener Rundschau“, Steffen Gierescher, gestern Morgen zum Auftakt des Infotags „Frau und Beruf“ moderiert hat. Etliche Frauen warteten schon um kurz vor 9 Uhr vor den Pfalzbau-Türen, weit über 300 kamen zu der Veranstaltung.



RHEINPFALZ-Lokalchef Steffen Gierescher versammelte viel Fachkompetenz auf dem Podium im Pfalzbau: Barbara Limbeck, Beatrix Schnitzius, Anja Hölscher, Natalie Spitzer und Salebia Seneadza (von links). FOTO: KUNZ

Bei der Betreuung der Langzeitarbeitslosen in den Jobcentern sollen Mittel gekürzt werden: Diese Nachricht sorgt derzeit für Kontroversen in der Politik. Von Anja Hölscher, Geschäftsführerin des Jobcenters Vorderpfalz, wollte Moderator Gierescher daher zu Beginn wissen, worauf sich die Agentur vor Ort in naher Zukunft einstellen muss. Aber Hölscher beruhigte: „In Ludwigshafen wird es kein Förderchaos geben. Wir sind gut aufgestellt.“ Für die nächsten Jahre stehen der Geschäftsführerin zufolge ausreichend

Mittel für die aufgelegten Förderprogramme zur Verfügung.

Nach Ansicht von Beatrix Schnitzius sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht grundsätzlich benachteiligt. Aber sie stapeln oft tief und sprechen nicht über das, was sie können, berichtete die Leiterin der Ludwigshafener Arbeitsagentur. An die Zuhörerinnen appellierte sie: „Wir bringen Menschen und Arbeit zusammen, und wir hätten sie gern!“ Der Infotag sei für sie ein vol-

ler Erfolg, wenn am Ende viele Frauen sagen: „Ich will, ich kann und ich werde mich durchsetzen.“

Mit beeindruckenden Zahlen wartete Barbara Limbeck, Leiterin des Mannheimer Gründerinnen-zentrums Gig7, auf. Im Vorjahr habe die Einrichtung 230 Beratungsfälle gezählt. 210 Frauen seien in die Selbstständigkeit gestartet. Existenzen, die in „Gig7“ begonnen hätten, seien zu 80 Prozent nachhaltig am Markt, das bedeutet fünf Jahre und

länger. In Sachen Existenzgründung sieht Limbeck bei Frauen unterschiedlichen Alters großes Potenzial. Am stärksten sei zwar die Gruppe der 30- bis 50-Jährigen vertreten. Aber auch die ganz jungen und die Generation 50 plus seien ehrgeizig und fit. Sie ermunterte: „Kämpft für das, was ihr wollt.“ In vielen Fällen gehe es vor allem darum, das Selbstbewusstsein der Frauen zu aktivieren, die über ihre Pläne in der Regel länger nachdenken als Männer und

nicht so schnell einen Existenzgründerkredit erhalten würden.

Dass Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf einen langen Atem brauchen, dafür ist Salebia Seneadza ein Beispiel. Eineinhalb Jahre lang hat die Diplom-Betriebswirtin Bewerbungen geschrieben. Inzwischen arbeitet sie als Vertriebsassistentin bei einem Personaldienstleister. Die Wiedereinstiegsberatung sei für sie sehr wichtig gewesen, erzählte die 45-Jährige. Das Bewerbungstraining habe ihr die eigenen Stärken vor Augen geführt und ihr Selbstbewusstsein gestärkt.

Einen wichtigen Tipp hatte Natalie Spitzer für Frauen auf Jobsuche mitgebracht. Frauen, die kleine Kinder betreuen oder pflegen, sollten ihre familiären Verpflichtungen gut organisiert haben, wenn sie in ein Bewerbungsgespräch gehen. Das sei für den Arbeitgeber sehr wichtig, meinte die Personalreferentin bei der Wöllner GmbH. In Bewerbungsgesprächen empfahl sie den Frauen, sich nicht zu verstellen, sondern authentisch zu sein. (evo) **LOKALSEITE 4**

Die Rheinpfalz, 20.05.2015

Anlage 3

LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz

8. Oktober 2015

Pressemitteilung

Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz (LAG) bekräftigt Forderung nach Frauenquote bei Kommunalwahlen

Für den Landauer Oberbürgermeister Hans-Dieter Schlimmer sind kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte »gnadenlose Optimistinnen«. In seiner Begrüßung der Teilnehmerinnen der diesjährigen Herbstsitzung der LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am 7. Oktober 2015 in Landau, unterstrich er die nach wie vor bestehende Notwendigkeit von Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Optimismus war tatsächlich gefragt bei der Befassung mit dem ernüchternden Ergebnis des Ersten Paritätsberichts der Landesregierung zu den Kommunalwahlen 2014. Durchschnittlich gerade einmal 18,7 Prozent Frauen sitzen seitdem in den kommunalen Räten. Im Vergleich zur Kommunalwahl 2009 bedeutet das eine minimale Steigerung um 1,9 Prozent. Umgekehrt betrachtet heißt das, dass derzeit die insgesamt 26.336 Mandate in den rheinland-pfälzischen Kommunalparlamenten zu 81,3 Prozent von Männern wahrgenommen werden.

Auch wenn der Frauenanteil in den Räten und Kreistagen aller Bundesländern ähnlich niedrig ist, bekräftigte die LAG ihre bereits 2009 erhobene Forderung nach einem Paritätsgesetz nach französischem Vorbild für Rheinland-Pfalz und will dieses Ziel weiter mit ihren Bündnispartnerinnen auf Landes- und auch auf Bundesebene verfolgen.

Nicht weniger diskussionsreich waren die weiteren Themen. So debatierte die Versammlung ebenso über die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes und bilanzierte die Zusammenarbeit mit dem Frauenministerium, den kommunalen Spitzenverbänden und Frauenorganisati-


Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
in Rheinland-Pfalz/LAG

www.frauenbeauftragte-rlp.de

Angelika Fallböhmer
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Pirmasens
Postfach 27 63
66933 Pirmasens
Telefon 06331 / 84 22 85
Telefax 06331 / 84 25 40
angelikafallboehmer@pirmasens.de

Gabriele Kretz
Gleichstellungsbeauftragte Landkreis
Bernkastel-Wittlich
Postfach 1420
54504 Wittlich
Telefon 06571 / 14 22 55
Telefax 06571 / 14 422 55
Gabriele.Kretz@Bernkastel-Wittlich.de

Birgit Löwer
Gleichstellungsbeauftragte Stadt Frankenthal
Karolinenstraße 3
67227 Frankenthal (Pfalz)
Telefon 06233 / 893 85
Telefax 06233 / 89550
birgit.loewer@frankenthal.de

Marita Singh
Gleichstellungsbeauftragte
Eifelkreis Bitburg-Prüm
Postfach 1365
54623 Bitburg
Telefon 06561 / 15 22 00
Telefax 06561 / 15 10 00
singh.marita@bitburg-pruem.de

Eva Weickart
Frauenbeauftragte Landeshauptstadt Mainz
Postfach 38 20
55028 Mainz
Telefon 06131 / 12 21 75
Telefax 06131 / 12 27 07
eva.weickart@stadt.mainz.de

Angelika Winter
Frauenbeauftragte Stadt Trier
Augustinerhof 1
54290 Trier
Telefon 0651 / 718 30 01
Telefax 0651 / 718 30 04
angelika.winter@trier.de

- Seite 2 -

onen auf Landesebene. Als sehr positiv wurden dabei die gemeinsamen Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten in den Verbandsgemeinden hervorgehoben.

Eine der derzeit 44 hauptamtlichen »gnadenlosen Optimistinnen« nahm zum letzten Mal in ihrem Berufsleben an einer Tagung der LAG teil. Die bislang Dienstälteste, die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Kaiserslautern, Elvira Schlosser, verabschiedete sich nach fast 30jähriger Tätigkeit von ihren Kolleginnen – nicht ohne die Hoffnung auf den Fortbestand der kommunalen Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Anlage 4



Anlage 5



Stellungnahme der LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten / 3. November 2015

Kritische Würdigung des Gesetzentwurfes

1. Die LAG bedauert, dass sich im Gesetzentwurf das Prinzip des zweierlei Rechts (wieder)findet. Vieles was für Dienststellen des Landes gelten soll, gilt nicht für Kommunalverwaltungen.

So bleibt es bsp. für Kommunen völlig folgenlos, wenn sie – wie aus **neu § 17** ersichtlich ist – keinen Frauenförderplan (jetzt Gleichstellungsplan genannt) erarbeiten und setzt sich fort in **neu § 14 Abs. 3**, der die Dienststellen einer Ortsgemeinde von der Verpflichtung einen Gleichstellungsplan zu erstellen, entbindet. Damit ist dieses wichtige Instrumentarium ins Belieben der jeweiligen Kommunalverwaltung gestellt und die dort tätigen Gleichstellungsbeauftragten haben keine Möglichkeit der Anmahnung oder Beschwerde bei einer übergeordneten Stelle.

Denn für Kommunalverwaltungen kommt die in **neu § 29** getroffene Regelung zum abgestuften Beschwerdeverfahren nicht in Betracht. Die Dienststellenleitung ist im Falle der Kommunen immer die letzte Instanz – eben jene Dienststellenleitung, der die Gleichstellungsbeauftragte direkt unterstellt ist.

So gut und richtig kommunale Selbstverwaltung sein mag, hier wirkt sie sich negativ auf den gesetzlichen Auftrag zum Abbau von Nachteilen aufgrund des Geschlechts aus.

Bedauerlicherweise wurde die im bisherigen Gesetz in **alt § 19 Abs. 3** beschriebene Möglichkeit zur Aufnahme einer Beschwerde in den Bericht der Dienststelle ersatzlos gestrichen. Damit fehlt Gleichstellungsbeauftragten in Kommunalverwaltungen jedes Mittel, Beanstandungen dokumentieren zu lassen.

Die Berichte der Dienststellenleitungen müssen darüber hinaus nicht einmal einem Mindeststandard genügen.

Auch die in **neu § 31** getroffenen Regelungen zur Besetzung von Gremien haben für Kommunen nur eine Nebenbedeutung, da es sich bei kommunalen Gremien in den allermeisten Fällen um Wahlgremien handeln dürfte.

Die in **neu § 28** zu bestellenden Ansprechpartnerinnen in Außenstellen von Dienststellen lassen sich ebenfalls nicht auf (beispielsweise große, auf verschiedene Standorte verteilte) Kommunalverwaltungen übertragen.

Fazit:

Gleichstellungsbeauftragte nach dem LGG in Kommunalverwaltungen sind in einer schwächeren Rechtsposition als ihre Kolleginnen in Dienststellen des Landes und erfahren dadurch eine Bedeutungsminderung.

2. Kritisch sieht die LAG die Verlagerung des Gesetzesschwerpunktes weg von der Frauenförderung hin zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Damit negiert die LAG nicht das nach wie vor für Frauen bestehende Dilemma, Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen in Einklang bringen zu müssen, aber das Landesgleichstellungsgesetz ist nach Ansicht der LAG dazu der falsche Ort. Die Festschreibung im LGG kommt einer geschlechtsspezifischen

Stellungnahme der LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten / 3. November 2015

Zuschreibung gleich, suggeriert, Vereinbarkeit sei in allererster Linie Frauensache. Damit erweist sich die Landesregierung aus Sicht der LAG einen Bärendienst, denn die Verortung im LGG löst nicht wie angestrebt Rollenbilder auf, sondern verfestigt sie durch die Hintertür.

Zudem wird durch die neue Schwerpunktsetzung der Eindruck erweckt, es gäbe im öffentlichen Dienst keine strukturellen Hindernisse für Frauen ohne Kinder und ohne pflegebedürftige Angehörige.

Fazit:

Wenn die Vereinbarkeitsfrage in der politischen Debatte tatsächlich hohen Stellenwert genießt, dann sollte dazu ein geeigneterer Gesetzesrahmen geschaffen oder gefunden werden.

Positive Bewertung des Gesetzentwurfes

1. Aus Sicht der LAG ist die in **neu § 5** formulierte Maßgabe zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz zu begrüßen, auch wenn sie für die Kommunen ohne Belang bleibt.
2. Begrüßt werden besonders die Maßgaben in **neu § 24** zum Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Die sicherlich nicht als abschließend zu betrachtende Aufzählung konkretisiert die schon heute bestehenden Rechte der Gleichstellungsbeauftragten - bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten mitzuwirken - und stärkt ihre Funktion innerhalb der Kommunalverwaltung.
3. Die LAG sieht auch bei den in **neu § 15** Vorgaben zum Mindestinhalt von Gleichstellungsplänen eine deutliche Verbesserung. Mit der Einführung verbindlicher Zielgrößen kann die Wirksamkeit des Gleichstellungsplanes erhöht und die Umsetzung besser nachgehalten werden.
4. Positiv bewertet die LAG auch die in **neu § 5** Verpflichtung des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz, die Entgeltgleichheit sicherzustellen.
5. Die LAG begrüßt die in **neu § 3 Abs. 3** aufgenommene Bestimmung für umgebildete und neugebildete Dienststellen. Sie verdeutlicht die Rechtslage hinsichtlich der Funktion und Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten für die kommunalen Gebietskörperschaften nach deren Neubildung oder Eingliederung.
6. Mit dem **neu § 30** folgt die Landesregierung den Entwicklungen in Gleichstellungsgesetzen anderer Bundesländer und gibt damit Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen des Landes und der Kommunen erstmals ein schärferes Instrumentarium zur Durchsetzung eigener Rechte an die Hand. In der Praxis werden die Hürden vor dem Beschreiten des Klageweges sehr hoch sein, dennoch ist die Aufnahme des Klagerechts in den Gesetzentwurf einhellig zu begrüßen.

Stellungnahme der LAG der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten / 3. November 2015

7. Die LAG begrüßt im Grundsatz die in **neu § 7** Maßgabe zur Ausschreibung von Positionen, die zu mehr Transparenz im Besetzungsverfahren führen soll. Über die Ausnahmeregelung wird es den Dienststellen ermöglicht, im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen verwaltungsintern Personal zu rekrutieren.
8. Mit **neu § 21** Freistellung trägt der Gesetzesentwurf erstmals einer Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Wahrnehmung ihrer komplexen Aufgabenstellung Rechnung.

Anlage 6

LANDTAG
RHEINLAND-PFALZ



16. Wahlperiode Mainz, den 27. Oktober 2015

**Ausschuss für Gleich-
stellung und Frauen-
förderung**

Einladung

zur

öffentlichen

32. Sitzung am Dienstag, dem 3. November 2015, 10.00 Uhr,
in Mainz, Abgeordnetengebäude, Kaiser-Friedrich-Straße 3, Saal 401.

Einziger Punkt der Tagesordnung:

Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher
Vorschriften
Gesetzentwurf der Landesregierung
- Drucksache 16/5541 -
dazu: Vorlage 16/5899

- Anhörverfahren *) -

Ruth Leppla
Vorsitzende

*) Die Liste der zu dem Anhörverfahren Eingeladenen ist auf Seite 2 abgedruckt.



An die Mitglieder
des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
nachrichtlich: den Ministerien

- 2 -

**Liste
der zum Anhörverfahren des
Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung
am Dienstag, dem 3. November 2015,
Eingeladenen**

**Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher
Vorschriften
Gesetzesentwurf der Landesregierung
- Drucksache 16/5541 -**

- | | |
|-----------|--|
| 10.00 Uhr | Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen Spitzenverbände*)
(Vorlage 16/5899) |
| 10.10 Uhr | DGB Rheinland-Pfalz |
| 10.20 Uhr | DBB Rheinland-Pfalz
(Vorlage 16/...) |
| 10.30 Uhr | Dr. Torsten von Roettenken*) |
| 11.00 Uhr | Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden
Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz
(Vorlage 16/...) |
| 11.10 Uhr | Landesfrauenbeirat |
| 11.20 Uhr | Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz e.V. |
| 11.30 Uhr | Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten
(Vorlage 16/...) |

*) An der Teilnahme verhindert.

Anlage 7


JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ

 Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) D 55099 Mainz
ZENTRUM FÜR WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG (ZWW)

Landtag Rheinland-Pfalz
Jessica Bierbrauer
Platz der Mainzer Republik 1

55116 Mainz

vorab per Mail

ZENTRUM FÜR WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG (ZWW)

Barbara Lampe
Stellvertretende Leiterin

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)
Forum 1
55099 Mainz

Tel. +49 6131 39-25417
Fax +49 6131 39-24714

lampe@zww.uni-mainz.de

www.zww.uni-mainz.de

Montag, 26. Oktober 2015

Schriftliche Stellungnahme der LAG-LGG im Rahmen des Anhörungsverfahrens zum Landesgesetz zur Reform gleichstellungsrechtlicher Vorschriften: Gesetzesentwurf der Landesregierung –
Drucksache 16/5541

Als Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten nach LGG (LAG-LGG) bedanken wir uns für die Einladung als Sachverständige im o.g. Anhörungsverfahren. Gerne geben wir dazu unsere Stellungnahme ab.

Betonen möchten wir vorab, dass wir die transparente Kommunikation und Abstimmung im Vorfeld des Referentenentwurfs zwischen uns und der zuständigen Abteilung im Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (MIFKJF) als sehr bereichernd empfunden haben. Die Einbindung der wesentlichen Akteurinnen und Akteure in das Verfahren war vorbildlich und hat zu einem intensiven inhaltlichen Diskurs auch unter den Gleichstellungsbeauftragten beigetragen.

Wir freuen uns, dass einige unserer Forderungen, die wir bereits 2011 in einem Eckpunktepapier zur Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes formuliert hatten, in den Entwurf eingeflossen sind.

Dies betrifft u.a.

- die Stärkung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere durch die Formulierung eines Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte und die Festlegung von Beteiligungstatbeständen
- die Einführung von Sanktionen bei der Nichtbeachtung von im Landesgleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Regelungen
- die Regelungen für Vorstellungsgespräche
- die Regelung zur Besetzung von Gremien.

Allerdings müssen wir auch feststellen, dass manche Neuerungen nicht konsequent umgesetzt wurden bzw. Forderungen, die die LAG-LGG bereits seit Jahren stellt, nicht erfüllt sind. Dies betrifft vor allem Regelungen zu einer an die Besonderheiten der Dienststelle geknüpften gestuften Freistellung.



Vernetzungsstelle der
Landesarbeitsgemeinschaft der behördlich
wirkenden Gleichstellungsbeauftragten
in Rheinland-Pfalz
Internet: gleichstellungsbeauftragte.rlp.de



ZENTRUM FÜR WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG



LOW
MiSe
Qualitätsstandard
bis 26.07.2017

Anmerkungen im Einzelnen:

1. Bereits zum Inkrafttreten des ersten Landesgleichstellungsgesetzes 1996 kritisierten Gleichstellungsbeauftragte, dass im damaligen Gesetz keine **Sanktionsmöglichkeiten** formuliert waren. Die Erfahrung in den Verwaltungen vor Ort hat die anfänglichen Befürchtungen bestätigt: Die Gleichstellungsbeauftragten wurden zwar zu maßgeblichen Akteurinnen bei der Umsetzung des LGG, ohne Sanktionsmöglichkeiten sind ihnen aber bis heute oft die Hände gebunden: Mit den Regelungen in § 30 (Klagemöglichkeit, wenn die GB ihre Rechte aus diesem Gesetz durch eine Maßnahme der Dienststelle verletzt sieht) und in § 29 Abs. 3 Satz 3 (Verschärfung des Beanstandungsrechtes) des Gesetzesentwurfes wird ein wesentlicher Schritt getan, um zukünftig Gleichstellung in den Landes- und Kommunalverwaltungen effektiver umzusetzen.
 - Allerdings gelten diese Sanktionsmöglichkeiten nicht für die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für Gemeinden und Gemeindeverbände. Genau dort gab es mit aber der Nichterstellung von Frauenförderplänen in der Vergangenheit Probleme.
 - Auch vermissen wir, Sanktionen für den Fall, dass keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt wird.
2. Damit Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben wirksam umsetzen können, brauchen sie eine geregelte Entlastung von ihren sonstigen Aufgaben. Bisher konnten nur vereinzelt Gleichstellungsbeauftragte eine solche Regelung mit ihren Dienststellen vereinbaren. Liegt keine Entlastungsregelung vor, führt dies zu Intransparenz und Aufgabenunsicherheit, Zeitdruck und Rollenkonflikten. Es fällt der Gleichstellungsbeauftragten schwer, ihre Position gegenüber der Dienststellenleitung zu festigen. **Regelungen zu einer an die Besonderheiten der Dienststelle geknüpften gestuften Freistellung** sind unbedingt erforderlich. Die in § 21 Abs. 1 in Aussicht gestellte Empfehlung der Landesregierung, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang Gleichstellungsbeauftragte freigestellt werden, greift eindeutig zu kurz.
3. Die Gleichstellungsbeauftragten sind – anders als der Personalrat – „Einzelkämpferinnen“ in ihren Dienststellen, ihre Stellvertreterin war bisher eine reine Abwesenheitsvertretung, die im Falle der Vertretung kaum in der Lage war, die Aufgaben zu bewältigen, weil sie nicht hinreichend eingebunden war. Deshalb sehen wir in der vorgesehenen Neuregelung, **die Stellvertreterin mit mehr Kompetenzen auszustatten**, wie es in § 27 Abs. 4–5 formuliert ist, eine sinnvolle und notwendige Anpassung an die Praxis. Dies gilt im Übrigen auch für § 28 (Möglichkeit der Bestellung von Ansprechpartnerinnen): Durch die Reform der Landesverwaltung wurden und werden viele zuvor eigenständige Dienststellen zusammengelegt. Es hat sich gezeigt, dass die Gleichstellungsbeauftragten dieser großen Dienststellen mit landesweit verteilten Niederlassungen/Zweigstellen gar nicht in der Lage sind, die Zuständigkeit für alle Niederlassungen wahrzunehmen. **Ansprechpartnerinnen vor Ort** sind eine gute Antwort auf dieses Problem.
 - Allerdings vertritt die Stellvertreterin weiterhin die Gleichstellungsbeauftragte nur im Falle deren Verhinderung. Ergänzend zur Aufgabenübertragung muss deshalb auch festgeschrieben werden, dass die Stellvertreterin die Gleichstellungsbeauftragte nicht nur im Falle der Verhinderung, sondern auch darüber hinaus in Absprache bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützt und dabei dieselben Aufgaben, Rechte und Pflichten wie diese hat.
4. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in der Vergangenheit nicht selten übergangen. Das LGG in seiner bisherigen Form enthält zwar eine „Generalklausel“, aber keine **Aufzählung der Beteiligungstatbestände**. Die Aufnahme von wesentlichen Beteiligungsfeldern in § 24 Abs. 2 erleichtert es der GB, ihren Aufgaben ordnungsgemäß nachzukommen.
 - Allerdings fehlen bei der Aufzählung die Mitwirkung beim Abschluss von Dienstvereinbarungen, die Mitwirkung an Stellenbewertungskommissionen und bei Anträgen auf Telearbeit.

5. Damit Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben kompetent wahrnehmen können, ist es notwendig, dass sie für ihre Tätigkeit **berufsbegleitend qualifiziert** werden, das Recht auf Fortbildung haben und die **Mitarbeit in Netzwerken** möglich ist. Auch hier stellt der Gesetzesentwurf (§ 22 und § 24 Abs. 5) eine Verbesserung gegenüber dem derzeitigen Gesetz dar.
 - Allerdings ist es sinnvoller, im Gesetz nicht nur „mindestens eine Fortbildungsveranstaltung pro Jahr“ festzuschreiben, sondern eine verpflichtende Basisqualifizierung, die bestimmten Standards entspricht. Erst dies ermöglicht eine qualitätsvolle und kompetente Aufgabenerfüllung, die auch den aktuellen Entwicklungen Rechnung trägt.
 - Außerdem ist festzuhalten, dass die GB auch für landesweite Netzwerktreffen freigestellt werden.
6. Wir begrüßen, dass in § 5 des Gesetzesentwurfes die Umsetzung der Gleichstellung als Leitungsaufgabe festgelegt, die Entgeltgleichheit verankert und Gleichstellungsengagement als Leistungskriterium bei der dienstlichen Beurteilung einbezogen wird: Damit wird ein notwendiges Instrument zur **Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** eingeführt.
7. Neben der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist die Anzahl von **Frauen in Gremien** ein weiteres Problemfeld in den öffentlichen Verwaltungen. Seit 2010 gibt es einen Kabinettsbeschluss, der Gremienbesetzungen u.a. nach dem sogenannten „Reißverschlussverfahren“ vorsieht. Dass die Regelungen dieses Beschlusses Eingang in den Gesetzesentwurf gefunden haben, ist sinnvoll und notwendig
 - Allerdings befürchten wir, dass durch den im Referentenentwurf noch nicht enthaltenen „Punkt 4“ in § 31 Abs. 7 Satz 1 das eigentliche Ziel dieses Paragrafen wieder aufgeweicht wird.
8. Wir begrüßen die **öffentliche Ausschreibung von Positionen** in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 7 Abs. 4), können allerdings nicht nachvollziehen, warum aus dieser uneingeschränkten Verpflichtung im Referentenentwurf im vorliegenden Gesetzesentwurf nun eine Soll-Regelung wurde.
 - Zudem muss die Verpflichtung zur Formulierung in Ausschreibungstexten, dass in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz herrscht, Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden, wieder aufgenommen werden.
9. Wir halten die Neuformulierungen in den §§ 16 und 17 zur **Umsetzung bzw. Nicht-Umsetzung von Gleichstellungsplänen** für dringend erforderlich.
 - Allerdings sollen diese Formulierungen auch für die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für Gemeinden und Gemeindeverbände gelten.
 - Zudem muss die Nicht-Erstellung von Gleichstellungsplänen Sanktionen nach sich ziehen: Nach 20-jähriger Erfahrung mit dem LGG und 4 Berichten der Landesregierung zur Umsetzung des Gesetzes hat sich gezeigt, dass ohne Sanktionen die Regelungen des Gesetzes nur schwer oder teilweise gar nicht umgesetzt werden. Dies betrifft auch die Erstellung von Gleichstellungsplänen.
10. **Geltungsbereich:** Mit zunehmender Gründung von Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts (z.B. GmbH, GbR), an der die öffentliche Hand überwiegend beteiligt ist, kommt das LGG nicht mehr direkt zur Anwendung (§ 2 Abs. 3 LGG des aktuellen Gesetzes). Durch die Wahl der Rechtsform darf das LGG nicht unterlaufen werden. Die weitere Geltung des LGG soll – in Abweichung zum Gesetzesentwurf – festgeschrieben werden, d.h. das Gesetz soll auch unmittelbar gelten für juristische Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften bei unmittelbaren und mittelbaren Mehrheitsbeteiligungen bzw. beim Erwerb solcher durch das Land oder die Kommunen sowie bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes oder der Kommunen. Darüber hinaus soll das Gesetz auch gelten für privatrechtliche Unternehmen, an denen die öffentliche Verwaltung beteiligt ist, sowie für Unternehmen, an denen die öffentliche Verwaltung die Mehrheit der Anteile besitzt.

Seite 4



Außerdem können wir nicht nachvollziehen, wieso die **Regelungen für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe** wie sie im Referentenentwurf (§ 2 Abs.3 und § 4 Abs. 3) formuliert waren, herausgefallen sind: Damit wird die Chance vergeben, auch in diesem Bereich die Gleichstellung voran zu bringen. Ebenso sollte die explizite Nennung der Schulen, wie in der geltenden Gesetzesfassung erfolgt, beibehalten werden.

11. In § 33 „**Vergabe öffentlicher Aufträge**“ wurde der ursprüngliche Text ersatzlos gestrichen. Unseres Erachtens wird mit dem nunmehr gewählten Verweis auf die Verwaltungsvorschrift der Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern bei der öffentlichen Auftragsvergabe nicht ausreichend Rechnung getragen. Wünschenswert wäre hier, die Aussagen der VV zur Gleichstellungsförderung in den Gesetzestext zu übernehmen.

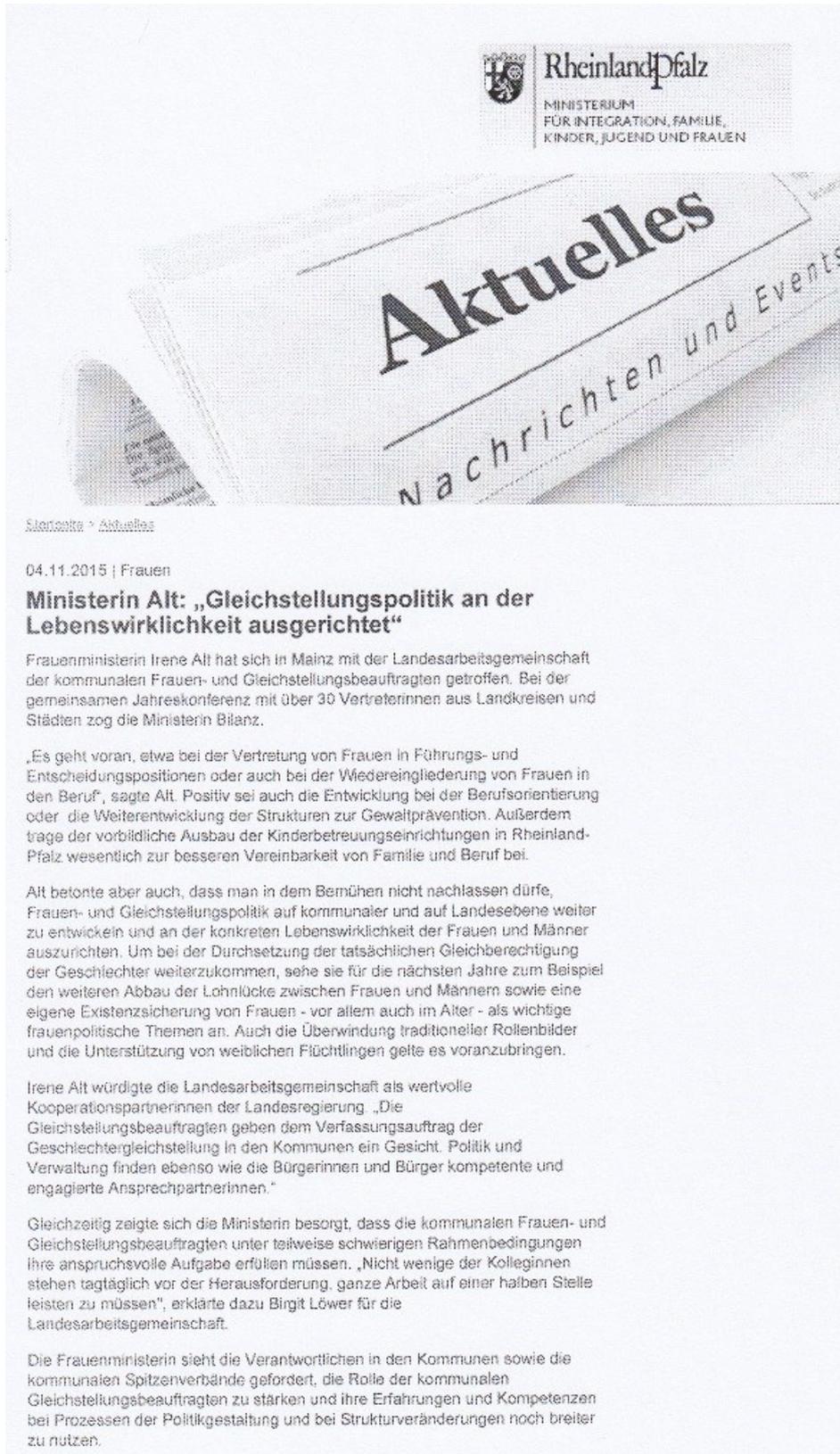
Bezüglich weiterer Details verweisen wir auf unsere Stellungnahme zum Referentenentwurf.

Mit herzlichen Grüßen

A handwritten signature in cursive script that reads 'Barbara Lampe'.

Barbara Lampe
Vernetzungsstelle LAG-LGG

Anlage 8



Newsletter Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen, 04.11.2015

Anlage 9

Wohnungen: Bedarf bei Menschen mit Behinderung steigt

Der Wohnungsbedarf für Menschen mit Behinderung wird in den nächsten Jahren steigen. Darüber hat Sozialplaner Thomas Schneider die Mitglieder des Ausschuss für Familie und Soziales in der Sitzung am Donnerstag informiert.

„Menschen mit Behinderung werden durch die medizinische und soziale Versorgung immer älter. Deren Lebenserwartung gleicht sich der allgemeinen Lebenserwartung an“, sagte Schneider. Einige dieser Personen leben noch bei ihren Eltern und werden von ihnen gepflegt. „Was passiert, wenn sich diese Menschen nicht mehr um ihre Kinder kümmern können?“ Deshalb werden laut Sozialplaner in den nächsten Jahren zunehmend Wohnungsangebote für Menschen mit Behinderung benötigt.

Um einen Überblick über die Lebenssituation der Leistungsempfänger von Eingliederungshilfe (Menschen mit körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung) zu bekommen, wurden Daten in den Städten Ludwigshafen, Speyer und Frankenthal sowie im Rhein-Pfalz-Kreis erhoben. In Frankenthal sind laut Schneider insgesamt 205 Personen in Werkstätten für behinderte Menschen, Tagesförderstätten und Tagestätten untergebracht. Mehr als die Hälfte ist zwischen 35 und 65 Jahre alt. Davon leben 16 noch bei den Eltern. Die Übrigen nutzen private, ambulante oder vollstationäre Wohnungen. Laut Schneider sollen im Sommer Ideen für Lösungsvorschläge präsentiert werden. (nhe)

Die Rheinpfalz, 17.03.2015

Anlage 10

Stiftung finanziert Fahrdienst

ASB organisiert im Auftrag der Stadt Angebot für Schwerbehinderte

Der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) wird von der Stadt beauftragt, zunächst für vier Jahre einen Fahrdienst für schwerbehinderte Menschen anzubieten. Das hat der Stadtrat auf Vorschlag der Verwaltung einstimmig beschlossen.

Auch Menschen, die wegen besonderer Behinderungen nicht die üblichen Nahverkehrsmittel nutzen könnten, sollten „am Leben in der Gemeinschaft“ teilhaben können, heißt es im Konzept der Stadt. Man folge damit der Bitte aus dem Beirat für Menschen mit Behinderung, sagte Beigeordneter Andreas Schwarz (SPD). Bürger, die als „außergewöhnlich gehbehindert“ anerkannt sind, sollen den Dienst künftig für vier Fahrten pro Monat nutzen können. Kostenbeteiligung pro Fahrt: zehn Euro beziehungsweise vier Euro für Inhaber der Frankenthaler Ermäßigungskarte.

Die Stadt schätzt den Bedarf auf 75 Fahrten monatlich beziehungsweise 900 Fahrten im Jahr. Die Kos-

ten für die einfache Fahrt lägen bei 29 Euro. Bei einem Eigenanteil von vier Euro sei damit ein jährlicher Aufwand von rund 22.500 Euro zu erwarten. Die Mittel dafür sollen aus der Bürgerstiftung Fritz-Croner-Stiftung kommen. Von den lokalen Anbietern sei derzeit allein der ASB in der Lage, einen solchen Fahrdienst zu organisieren, heißt es im Beschlusspapier der Verwaltung.

Für die SPD begrüßte Christoph Gruchot das geplante neue Angebot. Die Begrenzung auf vier Einzelfahrten pro Monat erschien ihm aber „ein wenig zu knapp bemessen“. Seine Bitte: Nach einem Jahr solle berichtet werden, wie der Dienst angenommen werde.

CDU-Fraktionschef Tobias Busch sprach von einem „maßgeblichen Schritt“, der es bisher Benachteiligten erlaube, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Wundern müsse er sich über Gruchots Einwand; die Bedingungen seien doch im zuständigen Beirat besprochen worden. Anne Gauch (Grüne/Offene

Liste) begrüßte die Initiative und riet dazu, sich die Konditionen nach einem Jahr Praxiserfahrung kritisch anzuschauen. Grundsätzlich einverstanden zeigte sich auch Carl Hezel (FWG); er unterstütze aber auch Gruchots Kritik: Vier Einzelfahrten – das bedeute bei Hin- und Rückfahrt nur zwei Ausflüge pro Monat, und das sei eher zu wenig.

Wenn mehr gewollt werde, stiegen auch die Kosten, warnte Oberbürgermeister Theo Wieder (CDU) – „und ich weiß nicht, ob die Stiftung das hergibt“. Nicht immer fielen Hin- und Rückfahrten an, gab Andreas Schwarz zu bedenken; zum Teil engagierten sich auch Verwandte und Bekannte beim Transport. Von „zu wenig“ Freifahrten sprach Ulrich Pender (Linke). Auf die Vorberatungen verwies Günther Serfas (FDP); daher könne er zustimmen. Es werde „eine Lücke geschlossen“, meinte Grünen-Sprecher Gerhard Bruder. Sein Plädoyer daher: einführen und nach einem Jahr Zwischenbilanz ziehen. (spi)



Mobilität für Menschen mit Behinderung: Die Stadt rechnet mit rund 900 Touren pro Jahr.

ARCHIVFOTO: BOLTE

Die Rheinpfalz, 28.07.2015

Neuer Fahrdienst für Schwerbehinderte

ASB-Angebot ab Montag – Stiftung gibt Zuschuss

Auch schwerbehinderte Bürger sollen mobil sein und am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Um ihnen das zu erleichtern, wird ab Montag, 2. November, ein neuer Fahrdienst angeboten. Die Stadtverwaltung arbeitet dabei mit dem Frankenthaler Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) zusammen, der das Spezialfahrzeug stellt.

Den Fahrdienst in Anspruch nehmen können mobilitätseingeschränkte Menschen, bei denen das Merkmal „aG“ (= außergewöhnlich gehbehindert) im Schwerbehindertenausweis eingetragen ist, und die ihren Wohnsitz in Frankenthal haben. Darauf macht die Stadtverwaltung aufmerksam.



Gibt Unterstützung auch beim Ein- und Aussteigen: Vanessa Zech vom ASB, hier mit Fahrgast Renate Schmitt.

FOTO: BOLTE

Bis zu vier Einzelfahrten monatlich innerhalb des Stadtgebiets können von montags bis freitags in der Zeit von 7 bis 18 Uhr und samstags von 7 bis 16 Uhr in Anspruch genommen werden. Wer das Angebot nutzen will, hat einen Eigenanteil von zehn Euro pro Fahrt zu übernehmen. Einwohner mit Frankenthaler Ermäßigungskarte zahlen vier Euro je Einzelfahrt innerhalb des Stadtgebiets.

Das Fahrangebot wird aus Mitteln der Kommunalen Bürgerstiftung mitfinanziert. Dem hat der Stadtrat im Juli zugestimmt. Den damit verbundenen Kostenaufwand schätzte die Stadtverwaltung damals auf rund 22.500 Euro pro Jahr.

Der Eigenanteil wird den Nutzern monatlich durch den ASB in Rechnung gestellt. Eine Begleitperson, die selbst keine Hilfe benötigt, kann, soweit noch Platz ist, kostenlos mitfahren.

„Der Fahrdienst steht für mehr Mobilität im Alltag und gesellschaftliche Teilhabe“, zitiert die Verwaltung in ihrer Ankündigung dazu Birgit Löwer, Beauftragte für die Belange behinderter Menschen der Stadt Frankenthal. „Egal, ob zu kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen oder einfach zu Verwandtschaftsbesuchen oder Treffen mit Freunden – der Fahrdienst bietet die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen“, so die Behindertenbeauftragte. (rhp/spi)

NOCH FRAGEN?

- Für weitere Informationen steht Birgit Löwer, Beauftragte für die Belange behinderter Menschen der Stadt Frankenthal, unter Telefon 06233 89-385 oder birgit.loewer@frankenthal.de zur Verfügung.
- Fahrtwünsche müssen bei der Zentrale des ASB-Fahrdiensts unter Telefon 06233 21038 angemeldet werden. Möglich ist dies montags bis freitags jeweils von 8.30 bis 12 Uhr.

Impressum

Herausgeberin	Stadtverwaltung Frankenthal (Pfalz) Gleichstellungsstelle Rathausplatz 2-7 67227 Frankenthal Telefon 06233 89-385 E-Mail birgit.loewer@frankenthal.de
V.i.S.d.P.	Birgit Löwer
Zitatnachweis	¹ © Ingrid Reinhard, Postkartenmotiv, Beitrag zum Wettbewerb „Mehr Frauen in Führung“ des DGB-Bezirks West, Mainz ² © Irene Alt, Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen, Mainz, Januar 2016
Bildnachweis	Seite 04 – © pixelio.de Seite 04 – © Gleichstellungsstelle Seite 05 – © Gleichstellungsstelle Seite 06 – © Gleichstellungsstelle Seite 07 – © Agentur für Arbeit Ludwigshafen Seite 07 – © Gleichstellungsstelle Seite 07 – © pixelio.de Seite 08 – © Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros Seite 08 – © Gleichstellungsstelle Seite 09 – © Projektträger Seite 10 – © Gleichstellungsstelle Seite 11 – © Gleichstellungsstelle Seite 11 – © Terres des Femmes Seite 12 – © Gleichstellungsstelle Seite 13 – © Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Seite 14 – © Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der JGU Seite 15 – © Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der JGU Seite 15 – © Pfalzakademie Seite 16 – © Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der JGU Seite 17 – © meinStil-Magazin Seite 19 – © pixelio.de Seite 19 – © Deutsche Multiple Sklerose Gesellschaft Seite 20 – © pixelio.de Seite 21 – © Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen
Druck	Rathaus-Druckerei
Auflage	50
Stand	März 2016