

# LANDTAG RHEINLAND-PFALZ

## 17. Wahlperiode

**Ausschuss für Gleichstellung und Frauenförderung**

24. Sitzung am 20.03.2019  
– Öffentliche Sitzung –

## Protokoll

Beginn der Sitzung: 14:31 Uhr  
Ende der Sitzung: 15:43 Uhr

### Tagesordnung:

1. Landesgleichstellungsgesetz (LGG) - jährliche Zwischenberichte  
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT  
Fraktion der SPD  
[– Vorlage 17/4447 –](#)
2. Beratungsstellen für Prostituierte in Rheinland-Pfalz  
Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT  
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
[– Vorlage 17/4488 –](#)
3. Vorstellung der Studie „Mehr Frauen an die Spitze! - Ergebnisse der Verbleibstudie (Jahrgänge 2010/11 - 2016/17)“  
Antrag nach § 76 Abs. 4 GOLT  
Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz  
[– Vorlage 17/4526 –](#)

### Ergebnis:

Erledigt  
(S. 2 – 4)

Erledigt  
(S. 5 – 7)

Erledigt  
(S. 8 – 12)

**Vors. Abg. Ingeborg Sahler-Fesel** eröffnet die Sitzung und begrüßt die Anwesenden, insbesondere für die Landesregierung Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder sowie ferner als neue Ausschussmitglieder Dr. Sylvia Groß und Markus Stein.

**Punkt 1** der Tagesordnung:

**Landesgleichstellungsgesetz (LGG) - jährliche Zwischenberichte**

Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT

Fraktion der SPD

[– Vorlage 17/4447 –](#)

**Abg. Jaqueline Rauschkolb** führt zur Begründung aus, im Monat März seien der Weltfrauentag und der Equal Pay Day; außerdem seien es 100 Jahre Frauenwahlrecht. Die Existenz der Gleichstellungsberichte sei erfreulich, damit nicht nur anhand der Alltagsempirie, sondern auch anhand von Zahlen darüber geredet werden könne, welche Konsequenzen zu ziehen seien. Von Interesse seien ein aktueller Stand und die Lage in Rheinland-Pfalz.

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** führt zum ersten Zwischenbericht zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG), der vom Statistischen Landesamt im Auftrag des Ministeriums erstellt worden sei, aus, nach § 4 Abs. 1 LGG berichte die Landesregierung dem Landtag einmal in der Legislaturperiode, also alle fünf Jahre, über die Durchführung des Landesgleichstellungsgesetzes. Der fünfte LGG-Bericht sei dem Landtag im Januar 2017, also in dieser Wahlperiode, zugeleitet worden. Er enthalte Daten aus dem Zeitraum vom 1. Juli 2010 bis zum 30. Juni 2014 und die Daten von den Stichtagen 30. Juni 2012 und 30. Juni 2014.

Der sechste LGG-Bericht werde dem Landtag erst in der nächsten Legislaturperiode, im ersten Quartal 2022, vorgelegt werden und den Zeitraum vom 1. Juli 2016 bis zum 30. Juni 2020 abdecken. Um diesen relativ langen Zeitraum ohne Datenmaterial zwischen den Berichten zu überbrücken, werde nun jährlich ein Zwischenbericht zum LGG-Gesetz vom Statistischen Landesamt anhand der vorhandenen Daten der Personenstandsstatistik erstellt. Er enthalte unter anderem detaillierte Angaben zum Alter der Beschäftigten, zum Umfang der Beschäftigung und zu den Entgelt- und Besoldungsgruppen.

Der Zwischenbericht enthalte keine Daten zu Frauen in Führungspositionen, zu Gremienbeförderungen oder zur Teilzeit; diese Daten seien nicht in der Personenstandsstatistik enthalten und würden daher erst für den sechsten LGG-Bericht online erfragt und ausgewertet.

Das Ziel der Zwischenberichte sei, auf Basis der Personenstandsstatistik und ohne großen zusätzlichen Aufwand eine gute, regelmäßige und aktuelle Datenbasis zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz zu schaffen. Davon profitierten die Personalverantwortlichen der Dienststellen, die Gleichstellungsbeauftragten, die Abgeordneten, die Interessenvertretungen und nicht zuletzt das für Frauen zuständige Ministerium.

Durch die regelmäßigen und aktuellen Gleichstellungsdaten könnten Gleichstellungsdefizite schneller erkannt und gegensteuernde Maßnahmen schneller abgerufen werden.

Hinsichtlich einiger ausgewählter Ergebnisse aus dem Zwischenbericht sei der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz etwas überwiegend weiblich. Der vorliegende Bericht zeige, dass der Frauenanteil in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen sei. Im Jahr 2004 habe der Frauenanteil im öffentlichen Dienst noch bei 45 % gelegen, und im Jahr 2017 liege bei 54,8 %, womit er um fast 10 % angestiegen sei.

Zu berücksichtigen sei dabei, dass der Frauenanteil in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz sehr stark durch den Schulbereich geprägt werde. Rund 33 % aller weiblichen Beschäftigten seien im Schulbereich tätig.

Von den 123.825 Beschäftigten des Landes und der Kommunen arbeiteten 26,2 % in Teilzeit. Dort betrage der Frauenanteil 88,6 %, und Frauen seien weit überrepräsentiert. Werde der Frauenanteil an den Beschäftigten des Landes nach Altersgruppen aufgeschlüsselt, so finde sich in der Altersgruppe

**24. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 20.03.2019  
– Öffentliche Sitzung –**

der 25- bis 29-Jährigen ein Frauenanteil von 64 %, bei der Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen immer noch ein Frauenanteil von 60 % und ab der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen nehme der Frauenanteil kontinuierlich ab.

Diese Zahlen zeigten, der öffentliche Dienst sei in früheren Jahren männlich geprägt gewesen und werde nunmehr immer weiblicher. Es werde gewagt zu behaupten, dass die Attraktivität des öffentlichen Diensts für Frauen mit den sehr guten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mit den Regelungen des LGG zusammenhänge, das gerade die Bereiche der Unterrepräsentanz von Frauen in den Fokus nehme.

Die Zahlen zeigten aber auch, Frauen im öffentlichen Dienst stießen an die sogenannte gläserne Decke; denn hinsichtlich des Frauenanteils zeige sich ein gespaltenes Bild bei den Entgelt- und Besoldungsgruppen. Im Landesdienst sei der Frauenanteil in den sehr niedrigen Entgeltgruppen wie E 1 und E 2 mit 89 % bzw. 94 %, gefolgt von E 6/A 6 mit 74 %, sehr groß. Im 3. Einstiegsamt, früher gehobener Dienst, betrage in E 12/A 12 der Frauenanteil 69 %.

Zweifelsohne bestehe Handlungsbedarf in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen der Frauenanteil kontinuierlich und stark abnehme. In E 14/A 14 liege er noch bei 48 %, in E 15/A 15 bei 35 % und im außertariflichen Bereich und in A 16 bei nur 27 %. Bei der B-Besoldung liege der Frauenanteil beispielsweise in B 6 nur noch bei 20 %, und erst ab B 6 seien es hohe Führungspositionen.

Bei der R-Besoldung liege der Frauenanteil in R 1 bei 53 % und in R 6 bei nur 25 %. Diese Zahlen machten deutlich, dass qualifizierte Frauen auch im öffentlichen Dienst kaum in die Top-Positionen vordrängen und oft im mittleren Segment bei E 14/A 14 verblieben. Ebenso wie in der Privatwirtschaft finde sich auch hier die sogenannte gläserne Decke. Dem steuere die Landesregierung mit dem erfolgreichen Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ entgegen.

Der Zwischenbericht sei nicht so ausführlich wie der Hauptbericht, gebe aber mit seinen Erkenntnissen einen guten Überblick über die Frauenwirklichkeit des öffentlichen Diensts von Rheinland-Pfalz. Daher werde zukünftig jedes Jahr ein solcher Zwischenbericht gemeinsam mit dem Statistischen Landesamt veröffentlicht werden.

**Abg. Gabriele Wieland** führt angeknüpft an die Diskussion in der letzten Ausschusssitzung an, dass gerade in der höheren Besoldungsgruppe die Entwicklung nicht unbedingt oben gehe, und erkundigt sich, ob nicht auch in den Zwischenberichten ein Vergleich enthalten sein könne, was nicht mehr Aufwand bedeute, sondern eine Fortschreibung sei. Außerdem seien gerade zu den Anteilen in den höheren Besoldungsgruppen Vergleichsdaten aus den Vorjahren von Interesse.

**Abg. Jaqueline Rauschkolb** bemerkt, der Entgeltgruppe E 1, für die sie noch nie Ausschreibungen gesehen habe, seien wahrscheinlich Reinigungskräfte zugeordnet, was in manchen Bereichen outgesourct sei; der Frauenanteil betrage dort 90 %, was ein eklatanter Unterschied zu den höheren Entgeltgruppen mit einem Frauenanteil von etwa 20 % sei.

Bei der Listenaufstellung für die kommende Kommunalwahl bestehe eine ähnliche Problematik: Alle Parteien fänden aufgrund eines Potpourris an Gründen sehr wenige Spitzenfrauen.

**Abg. Dr. Katrin Rehak-Nitsche** führt an, laut den Ausführungen von Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder arbeiteten 26 % der Beschäftigten in Teilzeit. Es stelle sich die Frage nach Zahlen und Erfahrungen zu Führung in Teilzeit und insbesondere zum dortigen Frauenanteil, weil es gerade für Frauen in Top-Positionen im Hinblick auf Vereinbarkeit ein Thema sei.

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** sagt auf Bitte von **Abg. Gabriele Wieland** zu, dem Ausschuss Vergleichszahlen des Zwischenberichts zu den Vorjahren zur Verfügung zu stellen.

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** erwidert, beim nächsten Zwischenbericht werde der Vergleich gern gleich hineingenommen, um die Entwicklung aufzuzeigen. In den Top-Positionen seien we-

niger 30-Jährige, sondern ältere Menschen, und in den älteren Jahrgängen sei der Männeranteil insgesamt höher, sodass eine Verschiebung zu erwarten sei. Wenn dies nicht der Fall wäre, wäre dies sehr bedenklich, weshalb diese Frage nach dem Vergleich relevant sei.

In der Entgeltgruppe E 1 seien in der Regel Reinigungskräfte beschäftigt. Dieser Bereich sei weitgehend outgesourct, aber die Reinigungskräfte im öffentlichen Dienst schienen fast vollständig weiblich zu sein.

Hinsichtlich der Gründe müsse sich im öffentlichen Dienst für eine Beförderung von A 14 auf A 15 oder von A 15 auf A 16 nicht beworben werden, sondern es würden Beurteilungen angefertigt. Um die Funktionsstellen wie eine stellvertretende Abteilungsleitung oder eine Abteilungsleitung werde sich beworben, was mit einer Höhergruppierung verbunden sei. In die Besoldungsgruppe A 16 könne man auch bei einer Referatsleitung kommen. Deshalb sei es im öffentlichen Dienst besonders offensichtlich, dass die Bewertungsmaßstäbe so nicht ganz in Ordnung seien.

Zur Führung in Teilzeit lägen keine Daten vor, weil die Angaben zu den Führungspositionen nicht in der Personenstandsstatistik enthalten seien, sie nur einmal in der Wahlperiode erhoben würden und dann leider nur den vergangenen Zeitraum von zwei Jahren davor umfassten.

**Abg. Sven Teuber** sieht Vorteile des öffentlichen Diensts gerade bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und erkundigt sich nach der Entwicklung im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft im Vergleich. Dies müsse gerade im März angesichts des Equal Pay Day in Betracht gezogen werden.

**Abg. Hans-Josef Bracht** möchte wissen, ob in dem Bericht Gründe für die zum Teil erheblichen Abweichungen bei der paritätischen Besetzung dargestellt und bewertet würden.

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** erwidert, der Vergleich mit der Wirtschaft wäre interessant, würde aber eine andere Studie erfordern und könne in dem einmal in der Wahlperiode vorliegenden Bericht nicht einfach so mit erstellt werden, weil dazu keine Datenquelle vorhanden sei. Am ehesten könne etwas aus den Untersuchungen zum Gender Pay Gap geschlossen werden.

Der Zwischenbericht sei eine rein statistische Auswertung; auch der Hauptbericht sei im Wesentlichen eine rein statistische Auswertung, nur von wesentlich mehr Daten.

Am 18. März 2019 habe das Statistische Landesamt eine kleine Sonderauswertung zum Gender Pay Gap vorgelegt, die im Internet veröffentlicht worden sei und auf die Initiative des Ministeriums zurückgehe. Darin sei nicht nur der unterschiedliche Stundenlohn – bereinigt und nicht bereinigt – dargestellt, sondern auch betrachtet worden, wo sich Korrelationen und Zusammenhänge fänden.

**Abg. Sven Teuber** gibt zu bedenken, das eine sei die Betrachtung von Funktionsstellen und das andere die Besetzung von Auswahlgremien und Landesbeiräten, in denen alle nicht nur gleichberechtigt vertreten seien, sondern deren Mitglieder auch an Stellenbesetzungen in Unternehmen beteiligt seien, darunter kommunale Unternehmen und Unternehmen, an denen das Land Anteile habe. Daran könne gesehen werden, wie Personalauswahl funktioniere und wie weiter nachhaltig Nachwuchsförderung betrieben werde.

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** erklärt, die Gremienbesetzung sei Teil des Hauptberichts, der einmal in der Wahlperiode erscheine, und zudem im LGG geregelt. Der Ministerrat beschäftige sich mit jeder Besetzung, und im Ministerium werde geschaut, ob die Vorgaben des LGG beachtet worden seien.

Gerade bei der Gremienbesetzung sei die gesetzliche Regulierung sehr wichtig, um dort weiterzukommen. Manchmal werde zuerst gesagt, es passe einfach keine Frau, und hin und wieder finde sich doch noch eine Frau. Auch in den Fällen, in denen es vonseiten des Ministeriums keine Bedenken gebe, wäre vielleicht manchmal keine Frau benannt worden, wenn es die LGG-Regelung nicht gäbe. Die meisten Stellen wendeten aber die LGG-Regelung an und hätten sich daran gewöhnt.

*Der Antrag ist erledigt.*

**Punkt 2** der Tagesordnung:

**Beratungsstellen für Prostituierte in Rheinland-Pfalz**

Antrag nach § 76 Abs. 2 GOLT

Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

[– Vorlage 17/4488 –](#)

**Abg. Jutta Blatzheim-Roegler** führt zur Begründung aus, mittlerweile gebe es zwei Beratungsstellen, wovon eine schon länger und die andere in Ludwigshafen seit rund zwei Jahren bestehe. Von Interesse seien zum einen ein Sachstandsbericht und zum anderen eine Darstellung, wie es bei der neuen Beratungsstelle angelaufen sei.

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** führt aus, der Antrag lege dankenswerterweise angesichts der Diskussion um das Prostituiertenschutzgesetz den Schwerpunkt auf das freiwillige und unabhängige Beratungsangebot für Prostituierte in Rheinland-Pfalz, das gern weiter ausgebaut würde.

In Rheinland-Pfalz würden bereits zwei Prostituiertenberatungsstellen vom Ministerium gefördert. Die Prostituiertenberatungsstelle Roxanne in Koblenz, aufgrund eines Landtagsbeschlusses im Jahr 2009 entstanden, liege in der Trägerschaft von pro familia. Der kontinuierliche Einsatz der Fachkräfte in den letzten Jahren habe dazu geführt, dass Roxanne bei den Prostituierten sehr gut bekannt sei. Das gute Beratungsangebot sei in dieser Region, auch über Koblenz hinaus, nicht mehr wegzudenken. In diesem Jahr feiere Roxanne schon sein zehnjähriges Bestehen.

Die zweite Beratungsstelle Luna Lu befinde sich ebenfalls in der Trägerschaft von pro familia und sei 2017 ins Leben gerufen worden. Sie verfüge über ein Wohnmobil als mobilen Beratungsraum. Prostituierte würden in und um Ludwigshafen, beispielsweise in Worms, Speyer oder Neustadt, aufgesucht, um vor Ort ein Beratungsangebot zu machen.

Für die Prostituiertenberatungsstellen Roxanne und Luna Lu stünden dieses Jahr 121.540 Euro zur Verfügung, was bedeute, jede der beiden Beratungsstellen werde mit 60.770 Euro gefördert.

Das Besondere bei beiden Beratungsstellen sei die Art der Beratungsarbeit. Es sei eine aufsuchende Arbeit, also ein proaktives Zugehen der Beraterinnen auf die Prostituierten. Dies sei bei Weitem der wichtigste Pfeiler in der Beratungsarbeit, der vor dem Hintergrund des Prostituiertenschutzgesetzes noch mehr an Bedeutung gewinne. Bei vielen Prostituierten bestünden nicht nur Unsicherheiten auch in Bezug auf das Gesetz, sondern viele Frauen ließen sich auch dahin gehend beraten, wie sie ihre Arbeit rechtlich korrekt im Rahmen des Prostituiertenschutzgesetzes ausführen könnten.

Der Schwerpunkt der Beratungsarbeit liege auf psychosozialer und akzeptierender Beratung der Prostituierten. Die Prostituierten würden über ihre Rechte in der Prostitution aufgeklärt. Die Beratungsstellen leisteten Präventionsarbeit im Gesundheitsbereich und vermittelten gesundheitsbezogene und auch andere Hilfen, zum Beispiel hinsichtlich einer Schuldnerberatung oder anderen Angeboten. Sie unterstützten die Frauen direkt bei der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Die Prostituierten könnten sowohl Roxanne als auch Luna Lu kostenlos als Zustelladresse für ihre Postsendungen benutzen. Dies sei gerade für Frauen, die nicht an einem Ort fest sesshaft seien, wichtig.

Derzeit könne beobachtet werden, dass sich die Arbeit in den Beratungsstellen verändere. Roxanne und Luna Lu sähen sich durch das Prostituiertenschutzgesetz mit vielen neuen Fragen konfrontiert. Aus diesem Grund hätten die Prostituiertenberatungsstellen Roxanne und Luna Lu zusammen mit der Beratungsstelle für Prostituierte in Trier, die beim Gesundheitsamt angesiedelt sei, einen gemeinsamen Arbeitskreis gebildet. Für die Kolleginnen sei dieser fachliche Austausch sehr wertvoll, und er stelle eine wichtige Reflexionsmöglichkeit der eigenen Beratungsarbeit dar.

Darüber hinaus leisteten die Beratungsstellen vor Ort wichtige Vernetzungs- und Aufklärungsarbeit. Gerade die Akteurinnen und Akteure, die durch das Prostituiertenschutzgesetz neu mit dem Thema in Berührung gekommen seien, profitierten hiervon. Das seien zum Beispiel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gesundheits- und Ordnungsämter und Gleichstellungsbeauftragte.

**24. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 20.03.2019  
– Öffentliche Sitzung –**

Von Roxanne seien zudem derzeitige Vernetzungsbestrebungen nach Bulgarien und Rumänien, den beiden Herkunftsländern der meisten Prostituierten in Rheinland-Pfalz, bekannt. Zu diesen Ländern bestünden bereits erste Kontakte und das Ziel sei, Frauen bei einer Rückkehr in ihr Heimatland zu unterstützen und in die dortigen Beratungs- und Präventionsstrukturen zu vermitteln.

Eine aktuell zu beobachtende Problematik im Ludwigshafener Raum scheine zu sein, dass Bordellbetreibende den Auflagen, die durch das Prostituiertenschutzgesetz zu erfüllen seien, teilweise nicht gerecht werden könnten. Es klinge erst einmal gut, wenn diese Einrichtungen schlossen, weil sie es nicht erfüllen könnten. Es betreffe allerdings meist kleinere Bordelle und Terminwohnungen, die geringe Einnahmen erzielten.

Der Grund für eine Schließung sei oft, dass sie geringe finanzielle Möglichkeiten für eventuelle Umbaumaßnahmen hätten. Ein unerwünschter Nebeneffekt sei, dass zum Teil gerade solche Bordelle und Terminwohnungen geschlossen würden, in denen Frauen unter relativ guten Bedingungen arbeiteten und sich die Zimmermieten im Rahmen hielten.

Eine Folge der Schließungen sei, dass diese Frauen arbeitslos und obdachlos würden. Des Weiteren sei berichtet worden, dass die sinkende Zahl an Terminwohnungen durch die Schließungen dazu führe, dass die Mieten für die fortbestehenden Terminwohnungen stiegen. Die Beratungsstellen berichteten weiterhin, dass die Recherchearbeit nach Adressen der Prostituierten schwieriger und zum Teil auch unmöglich werde.

Gerade schlechte Arbeitsbedingungen, Ausbeutung oder gar Zwangsprostitution schienen nach den Erfahrungen der Beratungsstellen überwiegend dort stattzufinden, wo verdeckt Werbung für Prostitution gemacht werde, also keine Adresse, sondern lediglich eine Telefonnummer online gestellt werde. Diese Frauen könnten auch durch die Fachkräfte von Roxanne und Luna Lu nur sehr schwer erreicht werden. Es werde zwar versucht, telefonisch Kontakt aufzunehmen, aber sehr häufig werde direkt aufgelegt, wenn eine Frau am Telefon sei und wüssten, es sei voraussichtlich kein Kunde.

Befürchtungen, dass durch die aktuelle Gesetzgebung mehr Frauen in den Graubereich oder auch an den Rand der Illegalität des Prostitutionsgewerbes gedrängt würden und dort noch leichter Ausbeutung unterliegen könnten, schienen sich leider zu bestätigen. In diese Richtung wiesen auch Antworten auf eine kürzlich bei der Bundesregierung eingereichte Kleine Anfrage der FDP-Bundestagsfraktion.

Der Stellenwert von unabhängiger und freiwilliger Beratung sei vor dem Hintergrund des Prostituiertenschutzgesetzes enorm gestiegen und werde immer mehr nachgefragt. Zu hoffen sei, dass die negativen Auswirkungen des Prostituiertenschutzgesetzes für die einzelnen Prostituierten abgemildert und weiterhin vertrauliche Beratungsangebote gewährleistet werden könnten, wie sie in Koblenz mit Roxanne und in Ludwigshafen mit Luna Lu schon existierten.

Es bestehe die Überzeugung, dass mit der Stärkung der unabhängigen Beratungsstellen konkret etwas zum Schutz der Prostituierten getan werden könne. Daher werde sich weiterhin für den Ausbau der freiwilligen Beratungsstrukturen für Prostituierte eingesetzt. Derzeit sei das Ministerium mit der Stadt und dem Landkreis Trier über den Ausbau der dortigen unabhängigen Beratungsangebote im Gespräch.

**Abg. Helga Lerch** erkundigt sich nach der Beratung für Männer, die sich prostituierten.

**Abg. Marion Schneid** zeigt sich erfreut, dass in Ludwigshafen diese Beratungsstelle habe eingerichtet werden können. Ein Beispiel dafür sei die Beratungsstelle Amalie in Mannheim gewesen, welche hervorragende Arbeit leiste. Diese habe es insofern einfacher, als sie ihren Sitz direkt in dem Viertel habe, in dem die Prostituierten ihrer Arbeit nachgingen und ihre Wohnung hätten.

In Ludwigshafen stelle es sich sehr dezentral dar, und Luna Lu sei insgesamt für die Region zuständig. Am Anfang habe es Schwierigkeiten gegeben, die Prostituierten überhaupt zu finden und Kontakt mit ihnen zu aufnehmen. Zu fragen sei, wie es sich entwickelt habe und wie der Bus, gemessen an der Anzahl der Beratungen, angenommen werde.

**Abg. Jutta Blatzheim-Roegler** würde es hinsichtlich der Gespräche in der Region Trier sehr begrüßen, wenn dort ein entsprechendes Angebot aufgebaut würde, und erkundigt sich, ob beim Lustmobile Park in Mendig in der Region Mayen-Koblenz, in dem Wohnwägen ständen, auch eine aufsuchende Herangehensweise existiere.

**Vors. Abg. Ingeborg Sahler-Fesel** merkt an, laut den Ausführungen von Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder drohe Arbeits- und Wohnungslosigkeit bei der Schließung von Bordellen. Es werde um Erläuterung dahin gehend gebeten, dass dies in die ursprüngliche Zielsetzung einer Prostituiertenausstiegsberatung von Roxanne genau hereinpasse.

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** erläutert, es seien schätzungsweise 10 % männliche Prostituierte, die sich allerdings nicht outeten und bei der Anmeldung und bei den Beratungsstellen nicht in Erscheinung träten. In Trier seien ganz wenige Männer in der Beratung. Bei Menschenhandelsfällen werde es immer nur in Bezug auf Frauen gehört. In Berlin sei ein sehr großer Markt für jugendliche männliche Flüchtlinge bekannt, die sich auf diese Weise ihr Geld verdienten. Für Rheinland-Pfalz sei nicht bekannt, ob es ähnliche Situationen gebe.

Luna Lu habe viele Kontakte, und es werde – abgesehen vom Bus – sehr gut angenommen. Die Frauen kämen eher in die Beratungsstelle selbst, und ein Grund dafür scheine zu sein, dass das Betreten des Busses stärker als das Betreten eines Hauses als Outing wahrgenommen werde.

Der Bus spiele aber eine positive Rolle für Frauen, die das Bedürfnis hätten, zum Arzt gebracht zu werden. Dadurch werde mit dem Bus eine konkrete Dienstleistung, vor allem wenn es um eine anonyme und kostenlose medizinische Versorgung gehe, erbracht. In Trier sei die Beratungsstelle im Moment beim Gesundheitsamt angedockt, was auch mit der verpflichtenden Gesundheitsberatung einen gewissen Konflikt in sich berge. Dort werde teilweise die Auffassung vertreten, die Frauen gingen für eine Untersuchung leichter zu einer Ärztin, die direkt neben dran sei. Dieser Vorteil bestehe beim Wohnmobil durch das Hinfahren mit den Frauen zum Arzt in ähnlicher Weise.

Die genaue Situation bei der genannten Wohnmobilsiedlung in Mendig sei nicht bekannt, aber Roxanne mache aufsuchende Beratung in solchen Wohnmobilsiedlungen, und es werde geschaut, wo im Einzugsgebiet die Prostituierten seien. Luna Lu habe Begrüßungspäckchen, mit denen der Kontakt zu den Frauen hergestellt werde, und nach einer Weile seien sie auch vor Ort bekannt.

Die Frauen kämen relativ selten mit dem Anliegen, im Hinblick auf einen Ausstieg beraten werden zu wollen. Bei einer Ausstiegsberatung finde relativ häufig eine besonders enge Begleitung statt, aber relativ häufig gingen sie trotzdem wieder zurück in die Prostitution: entweder, weil sie auf dem Arbeitsmarkt nichts fänden, mit dem sie wirtschaftlich gleich dastünden, oder sie kämen mit dem normalen Arbeitsrhythmus und morgens früh aufzustehen nicht zurecht, oder ihnen falle es schwer, die Szene zu verlassen oder ihnen gelinge es nicht, eine Suchtproblematik in den Griff zu bekommen.

**Abg. Marion Schneid** bemerkt, der Ausstieg gelinge oftmals und sei nachhaltig, wenn die Prostituierte schwanger werde und Verantwortung für das Baby übernehme. Dann könne auch eine Wohnung gesucht werden und wenn die Beratungsangebote passten, gelinge der Ausstieg. Anscheinend sei der Antrieb stark, für das eigene Kind aus dem Milieu herauszukommen.

*Der Antrag ist erledigt.*

Punkt 3 der Tagesordnung:

**Vorstellung der Studie „Mehr Frauen an die Spitze! - Ergebnisse der Verbleibstudie (Jahrgänge 2010/11 - 2016/17)“**

Antrag nach § 76 Abs. 4 GOLT

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz

[– Vorlage 17/4526 –](#)

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** berichtet, in der Ausschusssitzung im April 2018 sei der Sachstand zum Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ dargestellt worden. Außerdem sei angekündigt worden, dass eine Verbleibstudie erstellt werde, um die langfristige Wirksamkeit des Mentoring-Programms auf die Karriere und die persönliche Entwicklung der Mentees zu überprüfen.

Das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ habe nach nun mittlerweile zehn Jahren immer noch größte Aktualität, weil immer noch nicht genügend Frauen in Führungspositionen seien. Das Besondere an diesem Programm sei, jederzeit könne auf die Wünsche und Anregungen der Mentees reagiert werden.

Die Grundpfeiler wie Qualifizierungsworkshops und Netzwerkveranstaltungen seien im Programm verankert, aber die Inhalte seien veränderbar und würden immer wieder an die Bedürfnisse der jeweiligen Mentees angepasst. Beispielsweise habe in der letzten Runde das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ eine wichtige Rolle gespielt. Um diesem Wunsch nachzukommen, habe es noch eine zusätzliche Veranstaltung gegeben.

Die Prozessbegleitung durch das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung bilde den roten Faden des Mentoring-Programms. Durch die Rückmeldungen in den Einführungs-, Zwischenbilanz- und Abschlussbilanzveranstaltungen und durch die kontinuierlichen Evaluationen könne immer wieder passgenau auf die aktuelle Runde reagiert werden. Man sei für Anregungen und Kritik offen, es werde flexibel reagiert und so seien die Angebote, die für die Teilnehmerinnen zum Beispiel der vierten Runde geeignet gewesen seien, vielleicht für die Teilnehmerinnen der zehnten Runde, die andere Themen besprechen wollten, nicht relevant. Die genannten Punkte zeichneten das Mentoring-Programm aus und trügen mit zum Erfolg bei.

(Der folgende Beitrag wird mithilfe einer PowerPoint-Präsentation gehalten)

**Katharina Hettenhausen (Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Johannes Gutenberg-Universität)** stellt sich als Mitarbeiterin des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung vor und führt aus, das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze! Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz“ sei im Jahr 2010 initiiert worden und bestehe daher mit der Programmrunde 2019/2020 seit zehn Jahren.

Im Jahr 2015 sei bereits eine Verbleibstudie der ersten vier Jahrgänge von 2010 bis 2014 durchgeführt worden, aber das jetzige zehnjährige Bestehen sei zum Anlass genommen worden, noch einmal eine neue Verbleibstudie mit Daten von 2010 bis 2017 durchzuführen. Ziel der Verbleibstudie sei es, mittel- bis langfristige Effekte in Bezug auf die Wirksamkeit, aber auch die Nachhaltigkeit des Programms zu untersuchen.

Gegenstand der Untersuchungen seien zum Beispiel individuelle Ziele der Teilnehmerinnen, die Bewertung des Programms, aber auch Einflüsse karriererelevanter Faktoren. Das Programm richte sich an angehende weibliche Führungskräfte der Landesverwaltung.

80 ehemalige Teilnehmerinnen des ersten bis siebten Jahrgangs seien per E-Mail zu einer quantitativen Online-Befragung eingeladen worden, von denen 50 Teilnehmerinnen geantwortet hätten. Diese Rücklaufquote von 63 % sei sehr erfreulich. Die Datenerhebungsphase habe sich von Mitte September 2018 bis Mitte November 2018 erstreckt, wodurch die ehemaligen Mentees zwei Monate Zeit gehabt hätten, an der Befragung teilzunehmen.



**24. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 20.03.2019  
– Öffentliche Sitzung –**

Die Rücklaufquote sei beim letzten Jahrgang 2016/2017 mit 26 % am höchsten gewesen, was nahe liege, weil der Erhebungszeitpunkt und die Teilnahme am Programm am kürzesten zurückgelegen hätten und ein Bezug zum Programm bestanden habe. Vom Jahrgang 2012/2013 hätten immerhin noch 20 % teilgenommen, was wie die 13 % des ersten Jahrgangs 2010/2011 sehr erfreulich sei. In Bezug auf den Erhebungszeitpunkt liege es eineinhalb Jahre vom letzten Jahrgang bis acht Jahre vom ersten Jahrgang zurück, was ein sehr langer Zeitraum sei.

Zu einer überwiegenden Mehrheit von 69 % kämen die Teilnehmerinnen aus der Obersten Landesverwaltung, 22 % kämen aus dem nachgeordneten Bereich – also deutlich weniger – und 8 % hätten sich unter der Rubrik „Sonstige“ verortet. Die Teilnehmerinnen der letztgenannten Rubrik hätten zum Beispiel bei der Förderbank, beim Landesbetrieb LBB oder auch bei der Landesgesellschaft gearbeitet.

In Bezug auf den Status der Berufstätigkeit habe sich klar gezeigt, dass 86 % Beamtinnen und 10 % Tarifbeschäftigte seien, und unter der Rubrik „Sonstige“ hätten sich 4 % verortet. Die überwiegende Mehrheit von 69 % sei in einer Vollzeitbeschäftigung tätig, und 31 % seien teilzeitbeschäftigt. Im Hinblick auf den Familienstatus hätten 52 % zum Erhebungszeitpunkt Kinder, 44 % hätten weder Kinder noch pflegebedürftige Angehörige und 4 % hätten pflegebedürftige Angehörige gehabt.

Die individuellen Ziele, die sich die Teilnehmerinnen gesetzt hätten, seien identisch mit den Zielen, die sich im Rahmen des Programms gesetzt worden seien, was sehr erfreulich sei. Auf Platz 1 stehe die Stärkung der Führungsqualifikationen, die bei 66 % Zustimmung gefunden habe. Auf Platz 2 stehe mit 65 % die berufliche Entwicklung und Qualifizierung, die damit im Prinzip einhergehe. Auf Platz 3 stehe der Auf- und Ausbau des beruflichen Netzwerks.

Mit Blick auf das übergeordnete Ziel, den Anteil an weiblichen Führungskräften in der Landesverwaltung in Rheinland-Pfalz zu erhöhen, habe sich erfreulicherweise gezeigt, dass sich bei 74 % eine berufliche Veränderung seit der Teilnahme an dem Programm ergeben habe. 54 % der ehemaligen Teilnehmerinnen habe angegeben, eine höhere Führungsfunktion als zuvor übernommen zu haben: Davon hätten 38 % eine höhere Führungsfunktion als zuvor und 16 % eine erstmalige Führungsfunktion übernommen.

Es existiere keine Vergleichs- oder Kontrollgruppe, weshalb nicht gesagt werden könne, inwiefern dies auf das Programm zurückzuführen sei. Es könnte angenommen werden, dass die Entwicklung auch ohne Teilnahme an dem Programm stattgefunden hätte. Nichtsdestotrotz seien es positive Zahlen, auf die sich im Rahmen des Programms berufen werden könne.

Hinsichtlich der Wirksamkeit des Programms würden für diese Positionen wichtige Kompetenzbereiche weiterentwickelt bzw. gestärkt. Viele Teilnehmerinnen, auch in den durchgeführten Interviews, hätten gesagt, das Programm rege vor allem zu einer kritischen Selbstreflexion an, was vorher nicht als primäres Ziel formuliert worden sei, aber sehr relevant zu sein und einen großen Effekt im Rahmen der Teilnahme an dem Programm zu haben scheine.

44 % hätten einen bewussteren Umgang mit Problemen und 41 % ein Bewusstsein über persönliche Stärken und Schwächen erhalten. 37 % netzwerkten seit der Teilnahme am Programm deutlich aktiver und kümmerten sich um ihre berufliche Vernetzung. Selbst bei den über 50 %, die sich im mittleren Skalenbereich verorteten, scheine es auf jeden Fall einen Effekt gehabt zu haben.

Auf der Kompetenzebene habe an erster Stelle, mit 50 %, die Entwicklung des eigenen Potenzials eine relevante Rolle gespielt. An zweiter Stelle kämen die Sichtbarkeit und das Selbstmarketing, die sehr wichtig seien, insbesondere wenn eine Führungsposition übernommen werden wolle. Ein zentraler Teil des Programms sei ein spezifischer Workshop zur Selbstwirksamkeit. An dritter Stelle stehe die Entwicklung des eigenen Führungsstils, aber auch der allgemeinen Führungskompetenzen, was bei 38 % Anklang gefunden habe. Die Ziele, die sich vorab zu den Kompetenzbereichen und den übergeordneten Bereichen gesetzt worden seien, seien tatsächlich erreicht worden.

Die Vernetzungsstrukturen seien von den ehemaligen Teilnehmerinnen ein wenig kritischer beurteilt worden, und hier bestehe auf jeden Fall noch Handlungsbedarf. Die Nachhaltigkeit der Vernetzungsstrukturen nehme proportional ab. Die ehemaligen Teilnehmerinnen hätten insbesondere mit ihren Mentorinnen und Mentoren zum Zeitpunkt der Erhebung noch einen relativ ausgewogenen Kontakt: Ein

**24. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 20.03.2019  
– Öffentliche Sitzung –**

Drittel habe keinen Kontakt mehr, ein Drittel habe teilweise noch Kontakt und ein Drittel habe noch tatsächlich Kontakt.

Mit dem eigenen Mentoring-Jahrgang bestehe bei 14 % noch ein stetiger Austausch, bei knapp der Hälfte allerdings nur teilweise. Die Vernetzung mit anderen Mentorinnen und Mentoren sowie anderen Mentees anderer Jahrgänge sei bei 63 % nicht mehr der Fall. Dafür bestehe beim Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung ein Bewusstsein, und es seien schon Handlungsempfehlungen, basierend auf den Ergebnissen, abgeleitet worden: Seit dem letzten Jahr werde ein Kontaktbuch erstellt, das für die jeweiligen Programmrunden upgedatet werde, sodass die Mentorinnen und Mentoren und die Mentees dadurch die Möglichkeit hätten, Kontakt aufzunehmen. Zudem würden in jedem Jahr mehr als vier Netzwerkveranstaltungen angeboten, zu denen die Mentees und die ehemaligen Mentorinnen und Mentoren eingeladen würden.

Es bestehe also die Möglichkeit, das eigene Netzwerk nachhaltig auszubauen. Die Frage sei immer, inwiefern es tatsächlich wahrgenommen werde. Die Zahlen müssten in Relation gesehen werden, und bei den letzten Jahrgängen habe sich gezeigt, dass die Teilnahmequote Ehemaliger sehr gering sei. Während der Auftakt- und Abschiedsveranstaltung in der letzten Woche sei noch einmal ein Appell an die zukünftigen und ehemaligen Mentees und Mentorinnen und Mentoren gerichtet worden. Man müsse sich aktiv einbringen und aktiv sein Netzwerk pflegen, damit es nachhaltig verstetigt werden könne.

Die Bewertung des Programms sei positiv ausgefallen. Die persönliche Entwicklung der Kompetenzen sei sehr gut; denn 41 % der ehemaligen Mentees hätten diesbezüglich eine sehr starke Auswirkung gespürt. An zweiter Stelle stehe das persönliche Netzwerk, bei dem 31 % eine starke Wirkung wahrgenommen hätten. Mehr als die Hälfte habe teilweise eine Wirkung wahrgenommen. Der Anteil derjenigen, die keine Auswirkungen wahrgenommen hätten, sei verschwindend gering.

In Bezug auf die eigene Karriere sehe es auf den ersten Blick nicht ganz so positiv aus, weil laut 39 % die Teilnahme kaum eine Auswirkung gehabt habe. Das Mentoring-Programm dauere aber nur ein Jahr. Ein Jahr von einer gesamten beruflichen Laufbahn sei doch sehr wenig, und das müsse in Relation gesehen werden. Beim Kompetenzbereich und bei der Netzwerkarbeit könne angesetzt werden, was sich – basierend auf den Ergebnissen der Studie – positiv bewährt habe. In Bezug auf die gesamte Karriere habe es einen nachgeordneten Effekt.

Insgesamt würden 77 % erneut an dem Programm teilnehmen, wenn sie noch einmal vor der Entscheidung stünden.

Hinsichtlich der Bewertung des Programms sei auch geäußert worden, die Einbindung der Vorgesetzten müsse gegeben sein. Es sei wichtig, dass das Programm intern positioniert, darauf aufmerksam gemacht und es vor allem verstetigt und gestärkt werde, damit die Vorgesetzten den Mehrwert des Programms wahrnehmen. Es sei wichtig, weil die Vorgesetzten teilweise ihre Mentees für das Programm nominieren und ihre Mitarbeiterinnen für das Programm freistellen müssten. Außerdem sei die Einbindung der Personalentwicklung zentral: Mentoring sei ein klassisches Instrument der Personalentwicklung und in der gesamten Karrierelaufbahn ein Baustein des Personalentwicklungsprozesses.

Mit der Weiterbildung dürfte es nach Abschluss des einjährigen Programms nicht abrupt aufhören, sondern in der Regel sollte es so eingebettet sein, dass danach weiterhin Angebote genutzt werden könnten. Dann habe es wirklich einen nachhaltigen Effekt.

Hinsichtlich der Erfolgsfaktoren des Instruments Mentoring gehe es für viele hauptsächlich um eine gelungene Zusammenarbeit im Rahmen der Tandem-Beziehung – der Beziehung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee, die sogenannte One-to-One-Beziehung. Es sei wichtig, gegenseitig für neue Ideen und für die Beratung vonseiten der Mentorinnen und Mentoren offen zu sein, sich aktiv einzubringen – auch bei der nachhaltigen Vernetzung – und zu versuchen, eine langfristige Beziehung aufrechtzuerhalten.

An zweiter Stelle stehe die Nachhaltigkeit der beruflichen Vernetzung, was ihre Bedeutung zeige. In diesem Jahr würde gern eine Online-Plattform etabliert werden, wie in der freien Wirtschaft Xing oder LinkedIn, damit die Möglichkeit bestehe, sich noch einmal zu vernetzen.

**24. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 20.03.2019**  
**– Öffentliche Sitzung –**

An dritter Stelle habe der erkennbare Nutzen nicht nur für die Mentees und Mentorinnen und Mentoren, sondern auch für die Vorgesetzten und alle Beteiligten gestanden. Gerade bei den Mentees werde gesehen, dass eine Erweiterung der Kompetenzen stattfindet und sich zumindest 37 % der Mentees aktiver um ihre Vernetzung kümmern.

Neben den Befragungen würden auch qualitative leitfadengestützte Interviews für jede Programmrunde durchgeführt. Im letzten Jahr habe eine Mentorin gesagt, es sei eine Win-win-Situation für beide Seiten. Es sei also nicht nur eine Win-Situation für Mentees, sondern auch für die Mentorinnen und Mentoren, die sehr viel Zeit neben ihrer täglichen Arbeit dafür opfern müssten. Diese Mentorin habe es aber spannend gefunden, einen Einblick in den Alltag der Nachwuchsführungskräfte zu erhalten, neue Ideen und Impulse im Austausch sammeln zu können und auch ihre Coaching-Fähigkeiten stärken zu können, weil sie beratend den Mentees zur Seite stehe.

Das Programm habe schon einen sehr guten Stand innerhalb der Landesverwaltung, aber es müsse weiterhin gestärkt und verstetigt werden.

**Abg. Jutta Blatzheim-Roegler** zeigt sich beeindruckt von den letzten beiden Abschlussveranstaltungen, bei denen sie dabei gewesen sei und gesehen habe, wie motiviert und engagiert und stolz über das Erreichte die Frauen gewesen seien. Sie hätten auch an ihre Nachfolgerinnen ausgestrahlt, dass es ein Gewinn sei.

Zu fragen sei, ob eine Vermittlung von geeigneten Coachings nach Abschluss des Programms angeboten werde; denn das Gelernte und Erfahrene müsse sich verstetigen und eingeübt werden.

Darüber hinaus werde um Auskunft gebeten, wie viele an der letzten Runde teilgenommen hätten und wie viele an der kommenden Runde teilnehmen würden.

**Abg. Dr. Katrin Rehak-Nitsche** fragt nach der Definition von „angehenden Führungskräften“, möchte wissen, wie das Matching durchgeführt werde, da die Passung von ausschlaggebender Bedeutung sei, und merkt zur beabsichtigten Einrichtung einer Plattform zum Austausch an, dies koste sehr viel Geld und werde ihrer Erfahrung nach nicht genutzt.

**Katharina Hettenhausen** erwidert, im letzten Jahr seien es 22 Mentees und 21 Mentorinnen und Mentoren gewesen, und in diesem Jahr seien 20 Mentees und 20 Mentorinnen und Mentoren.

Zweimal im Jahr fänden im Rahmen des Programms Lenkungsbeiratssitzungen statt, bei denen die Verantwortlichen der Personalreferate anwesend seien. Die Ergebnisse würden an die Personalreferate zurückgespielt und es werde zu bedenken gegeben, dass es nicht abrupt aufhören sollte, sondern in einen gesamten Personalentwicklungsprozess eingebettet sei. Es werde gehofft, dass dann weitere Angebote zur Verfügung stünden.

Zur Online-Plattform werde auf jeden Fall vorher eine Bedarfsanalyse durchgeführt.

Manche Teilnehmerinnen hätten schon die Aussicht darauf, eine Führungsfunktion in absehbarer Zeit zu übernehmen; manche Teilnehmerinnen hätten schon seit kurzer Zeit oder ein paar Monaten eine Führungsposition; manche Teilnehmerinnen hätten aber keine Führungsfunktion inne und wollten vielleicht auch keine übernehmen. Deshalb spiele die Selbstreflexion eine große Rolle: Sie hätten die Möglichkeit, eine Führungsposition zu übernehmen; manche entschieden sich aber nach der Teilnahme an dem Programm bewusst dagegen.

Das Matching werde vonseiten des Ministeriums und des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung vorbereitet. Es existierten Fragebögen für die Mentees und die Mentorinnen und Mentoren, die vorher ausgefüllt werden müssten. Mittlerweile bestehe ein relativ großer Pool an Mentorinnen und Mentoren. Zudem werde aus den bestehenden Anfragen basierend auf den Fragebögen rekrutiert. Außerdem könnten in den Ressorts potenzielle Mentees nominiert werden und es sich könne sich bewerben werden.

Das Matching finde basierend auf den ausgefüllten Fragebögen statt. Das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung bereite das Matching vor und wirke an einer Sitzung des Lenkungsbeirats mit.

**24. Sitzung des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung am 20.03.2019  
– Öffentliche Sitzung –**

Welche Tandems am besten zusammenpassten, werde ein bisschen erfahrungsgemäß entschieden und dafür stünden ganz unterschiedliche Parameter zur Verfügung.

**Staatssekretärin Dr. Christiane Rohleder** fügt hinzu, nach Abschluss des Programms bestehe die Möglichkeit zu kollegialer Beratung.

*Der Antrag ist erledigt.*

**Vors. Abg. Ingeborg Sahler-Fesel** dankt den Anwesenden für die Mitarbeit, weist auf die nächste Ausschusssitzung am Donnerstag, den 18. April 2019, um 10:00 Uhr hin und schließt die Sitzung.

**gez. Dr. Rack**  
**Protokollführerin**

**Anlage**

## In der Anwesenheitsliste eingetragene Abgeordnete:

Rauschkolb, Jaqueline	SPD
Rehak-Nitsche, Dr. Katrin	SPD
Sahler-Fesel, Ingeborg	SPD
Stein, Markus	SPD
Teuber, Sven	SPD
Barth, Thomas	CDU
Bracht, Hans-Josef	CDU
Schneid, Marion	CDU
Wieland, Gabriele	CDU
Groß, Dr. Sylvia	AfD
Lerch, Helga	FDP
Blatzheim-Roegler, Jutta	BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

## Für die Landesregierung:

Rohleder, Dr. Christiane	Staatssekretärin im Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz
Hettenhausen, Katharina	Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

## Landtagsverwaltung:

Cramer, Thorsten	Amtsrat
Rack, Dr. Katrin	Mitarbeiterin der Landtagsverwaltung (Protokollführerin)