

Newsletter

Ausgabe 03/2016 Juli



Bitte diese Information an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten!

Termine:

- **Frauenministerin Anne Spiegel zu Gast bei der LAG-Herbstsitzung am 24. November 2016**
- **Neues Seminar im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“:**
Seminar: „Warum Objektivität so schwer ist: Psychologie der Wahrnehmung und (gendergerechten) Beurteilung“ (07.09.2016)
- **Veranstaltungsreihe „Moderne Personalpolitik im Mittelstand“:**
Vortrag zum Thema „Chancengleichheit & Diversity“ (13.09.2016)

News:

- Unterlagen zur Frühjahrssitzung der LAG-LGG im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle
- Muster-Verfahren zur Besetzung von Gremien nach § 31 Abs. 3 des LGG
- Einrichtung des Digitalen Deutschen Frauenarchivs
- „Viele Frauen in Deutschland vom Ziel der ökonomischen Unabhängigkeit weit entfernt“
- „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet
- „Frauen machen einen Anteil von 61,7% an den vom Mindestlohngesetz geschützten Jobs aus“

Termine:

Frauenministerin Anne Spiegel zu Gast bei der LAG-Herbstsitzung am 24. November 2016

Zu ihrer Herbstsitzung kommen die behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz am 24. November 2016 traditionell an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz zusammen.

Eröffnet wird die diesjährige Herbstsitzung von Anne Spiegel, Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz, die ein Grußwort sprechen wird.

Eine Einladung samt Tagesordnung erhalten Sie im Vorfeld der Sitzung per Post. Diese werden wir Ihnen außerdem im [internen Bereich](#) der Service- und Vernetzungsstelle zur Verfügung stellen.

Bitte beachten Sie, dass Sie nur mit einem gültigen Benutzernamen und Passwort auf den internen Bereich Zugriff haben. Falls Sie noch keinen Zugang zum internen Bereich haben, können Sie diesen [hier](#) beantragen.

Neues Seminar im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“

Seminar: „Warum Objektivität so schwer ist: Psychologie der Wahrnehmung und (gendergerechten) Beurteilung“

Jede Beurteilung ist subjektiv – das belegen Erkenntnisse aus der Wissenschaft, Studien in der Wirtschaft und oft genug auch die persönliche Erfahrung. Egal wie sehr wir uns um Objektivität bemühen – oft genug schlägt unser Unterbewusstsein uns ein Schnippchen. Brisant wird die Situation bei Beurteilungen vor allem dann, wenn die Unterschiede systematisch nach dem Kriterium „Gender“ betrachtet werden: Frauen werden im Durchschnitt schlechter beurteilt als ihre männlichen Kollegen – was in keiner Verbindung zur tatsächlichen Leistungen steht. Beurteilungen aber sind wichtige Grundlagen zum einen für persönliche Karriereplanung und zum anderen für die Personalentwicklung. Nicht zuletzt können Beurteilungen sich auch auf die Psyche und das Selbstbild auswirken, so dass es in Folge tatsächlich zu schlechteren Leistungen auf Grund von Demotivation kommen kann.

Im Seminar wollen wir uns mit den Gründen für solche Genderverzerrungen bei der Leistungsbeurteilung auseinandersetzen und folgende Fragen bearbeiten: Welche Prozesse laufen bei einer Beurteilung ab? Wo liegen die größten Fallen für Beurteilende? Was braucht es um Diskriminierung bei Beurteilungsverfahren zu vermeiden? Wie „ent“-decke ich selbst Beurteilungsfehler und korrigiere diese?

Seminarnummer: 20160103

Termin: 07. September 2016

Uhrzeit: 9.30-16.30 Uhr

Ort: Johannes Gutenberg-Universität, Mainz

Anmeldeschluss: 17.08.2016

Referentin: Beate Berdel-Mantz, Kommunikationstrainerin und Supervisorin

Kontakt:

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)

Sonja Lux M.A.

Forum universitatis I

55099 Mainz

Tel 06131/39-24241

Fax 06131/39-24714

Email: lux@zww.uni-mainz.de

Die Anmeldung erfolgt [online](#) oder über ein [Anmeldeformular](#).

Veranstaltungsreihe „Moderne Personalpolitik im Mittelstand“:

Vortrag zum Thema „Chancengleichheit & Diversity“

Der nächste Vortrag in der Veranstaltungsreihe „Moderne Personalpolitik im Mittelstand – Passgenaue Beratung finden“ widmet sich dem Thema „Chancengleichheit & Diversity“. Die Reihe, die im Rahmen des Förderprogramms „unternehmensWert: Mensch“ stattfindet, richtet sich an kleine und mittelständische Unternehmen und informiert über Möglichkeiten, neue Arbeitskräfte zu gewinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft an das eigene Unternehmen zu binden.

Nähere Informationen zur Reihe sowie ein Anmeldeformular finden Sie [hier](#).

News:

Unterlagen zur Frühjahrssitzung der LAG-LGG im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle

Die letzte Sitzung der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG-LGG) fand am 3. Mai 2016 an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz statt. Das entsprechende Protokoll sowie alle weiteren Unterlagen zur Sitzung können ab sofort im [internen Bereich](#) der Service- und Vernetzungsstelle heruntergeladen werden.

Muster-Verfahren zur Besetzung von Gremien nach § 31 Abs. 3 des LGG

Auf den Seiten des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz steht ein Muster-Verfahren für die berufende Stelle zur Auswahl von stimmberechtigten Gremienmitgliedern im

Rahmen des Doppelbenennungsverfahrens nach § 31 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zum [Download](#) bereit.

Einrichtung des Digitalen Deutschen Frauenarchivs

„Was mutige Frauen vor Jahrzehnten und Jahrhunderten dachten und taten, ist immer noch viel zu wenig bekannt. Mit dem Fokus auf Frauen als Zeitzeuginnen und Vorkämpferinnen zum Beispiel für das Frauenwahlrecht, erscheint die deutsche Geschichte in einem ganz anderen Licht.“ So äußerte sich kürzlich Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig anlässlich des Auftaktes zum Projekt „Digitales Deutsches Frauenarchiv (DDF)“, das vom Bundesfrauenministerium (BMFSFJ) bis zum Jahr 2019 mit jährlich 1,2 Millionen Euro gefördert wird.

Ziel sei es, so die Ministerin, Frauen wie beispielsweise Elisabeth Selbert – maßgeblich beteiligt an der Ausarbeitung des Grundgesetzes – „eine digital Plattform“ zu verschaffen und ihr Wirken einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Im Fokus stehen insbesondere die Frauenbewegung in der DDR und die Wendejahre. Da das DDF deutschlandweit Archivalien sammelt, die die historischen Erfolge von Frauen dokumentieren, und an zentraler Stelle online zugänglich macht, ist das Projekt sowohl von bildungs- als auch von gleichstellungspolitischer Bedeutung.

Das Archiv kann ab 2018 unter www.frauenarchiv.de aufgerufen werden.

Quelle: Pressemitteilung des BMFSFJ Nr. 071/2016 vom 06.07.2016

„Viele Frauen in Deutschland vom Ziel der ökonomischen Unabhängigkeit weit entfernt“

Laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) haben „geschlechtsspezifische Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“ immer noch „großen Einfluss auf die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen“. So seien „vielen Frauen in Deutschland vom Ziel der ökonomischen Unabhängigkeit weit entfernt“. Sogenannte „Gleichbehandlungs-Checks“ (gb-check) könnten Abhilfe schaffen und die „ökonomische Eigenständigkeit von Frauen und Männern fördern“. Dieses „Analyseinstrument“, das von der EU-Kommission gefördert wird, soll Unternehmen dazu dienen, mögliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes zu identifizieren und abzubauen (z.B. bei Stellenausschreibungen, Personalauswahlentscheidungen, Leistungsbeurteilung und Arbeitszeit).

Quelle: Frauenpolitischer Dienst (667)

„Charta der Vielfalt“ unterzeichnet

Im Rahmen der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ – eine Initiative, die auf die „Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur“ hinwirken soll – hat der Landesfrauenrat Rheinland-Pfalz (LFR) eine Zwischenbilanz in Sachen Gleichstellung gezogen, die, so der LFR, „in vielen Bereichen noch nicht erreicht“ sei. Nichtsdestotrotz stiegen die „Chancen für eine

höhere Partizipation im Berufsleben bei adäquater Vergütung“. Ähnlich optimistisch zeigte sich der LFR im Hinblick auf weibliche Führungskräfte.

Quelle: Frauenpolitischer Dienst (667)

„Frauen machen einen Anteil von 61,7% an den vom Mindestlohngesetz geschützten Jobs aus“

Laut Statistischem Bundesamt liegt der Anteil an Frauen, die vom Mindestlohngesetz betroffene Tätigkeiten ausüben, bei 61,7%. Zum Vergleich: Bei den Männern beläuft sich der Prozentsatz auf 38,2%. Unmittelbar vor der Einführung des Mindestlohns verdienten die vom Mindestlohngesetz betroffenen Frauen im Bundesdurchschnitt 7,21 Euro brutto pro Stunde, die betroffenen Männer 7,18 Euro (Stand April 2014). Die „Verdienststrukturerhebung für das Jahr 2014“, die 2016 publiziert wurde, prognostizierte, dass die Einführung des Mindestlohns zu einer durchschnittlichen „Lohnerhöhung von circa 18%“ führen würde. Außerdem würden etwa „431 Millionen Euro mehr Bruttolohn“ ausgezahlt, so die Erhebung für 2014.

Quelle: Frauenpolitischer Dienst (667)

Hinweis auf Informationsmaterialien

Die Broschüre „Flexible Arbeitszeitgestaltung“, herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, erläutert anhand „konkreter betrieblicher Beispiele“, wie die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten in Einklang gebracht werden können. Unter wiso-news@fes.de kann die Printausgabe der Arbeitshilfe, die außerdem unter www.fes.de zum Download bereitsteht, bestellt werden.

Angehenden Studentinnen und weibliche Auszubildenden bietet die Broschüre „missING“ Informationen zu Studienfächern im MINT-Bereich und zu Unternehmen, die in diesem Bereich Ausbildungs- und Berufsperspektiven eröffnen. Die Ausgabe für das Jahr 2016 steht [hier](#) zur Ansicht bereit.

Quelle: Frauenpolitischer Dienst (667)