

# Newsletter

## Ausgabe 04/2019 Dezember



**Bitte diese Information an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten!**

### Termine:

#### **Aktuelle Seminare im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“:**

**Seminar:** Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis (20.01.2020)

**Seminar:** Arbeitsrecht für Frauen - und Gleichstellungsbeauftragte (06./07.02.2020)

**Seminar:** Gendergerechte Beurteilung (19.03.2020)

#### **Bitte beachten Sie:**

Der Termin des Seminars „Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ hat sich geändert! Es findet nun am **Dienstag, 21. April 2020** statt.

### News:

- Neues Programm 2020 des weiterbildenden Zertifikatsstudiums „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“
- Entwicklungsprogramm 2020 „Führungskompetenz – Weibliche Nachwuchsführungskräfte fördern, Unternehmen stärken“
- Unterlagen zur Herbstsitzung der LAG-LGG im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle
- Frauen 4.0 – Wohin wollen wir in der digitalen Arbeitswelt?: Fazit und Dokumentation
- Danksagung und Verabschiedung

## Termine:

### Aktuelle Seminare im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“

#### Seminar: [Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis](#)

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist die rechtliche Grundlage der Frauenförderung in der Landes- und Kommunalverwaltung. Die einzelnen Dienststellen sind mit der Umsetzung des Gesetzes vor Ort beauftragt, Gleichstellungsbeauftragte stehen ihnen dabei beratend, initiiierend und kontrollierend zur Seite. In dem Seminar sollen das alltägliche praktische Handeln und die gesetzlichen Vorschriften zu einer effektiven und freudvollen Gleichstellungsarbeit verknüpft werden.

**Diese Einführung ist Voraussetzung für den Erwerb des Zertifikats.**

**Themen dieser Einführung sind:**

- Die Regelungen des LGG und ihre Bedeutung im Überblick
- Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststellenleitungen
- Anwendung des LGG und Lösungsansätze anhand eines Fallbeispiels

**Referentin:** Birgit Löwer (Gleichstellungsbeauftragte Frankenthal, Pfalz)

**Termin:** Mo, 20. Januar 2020, 09:30-16:30 Uhr

**Anmeldung:** [ZWW-Seminarshop](#)

## **Seminar: Arbeitsrecht für Frauen - und Gleichstellungsbeauftragte**

Gleichstellungsbeauftragte sind u. a. Ansprechpartnerinnen für Beschäftigte, die im beruflichen Alltag diskriminiert werden: durch den Dienstherrn, durch Vorgesetzte, durch Kolleginnen und Kollegen, im Bewerbungsverfahren, bei Durchführung des Dienstverhältnisses (Entgeltgleichheit) und bei dessen Beendigung, etwa bei der Kündigung.

Ziel dieses Seminars ist es, Sie als Nichtjuristin als potentielle erste Ansprechperson für Rechtsfragen in diesem Zusammenhang zu stärken. Sie erhalten einen Einblick, wann zulässig ungleichbehandelt und wann unzulässig diskriminiert wird, und welche rechtlichen Möglichkeiten Betroffene jeweils haben. Sie arbeiten anhand des Gesetzestextes und besprechen zahlreiche Praxisfälle.

### **Inhalte sind:**

- Grundzüge des deutschen Dienst- und Arbeitsrechtes
- Durchführung des Bewerbungsverfahrens
- Teilzeit, Elternzeit und Pflegezeit
- Entgeltgleichheit
- Abmahnung
- Kündigungsschutz

**Referentin:** Prof. Dr. Katharina Dahm (Hochschule Mainz)

**Termin:** Do/Fr, **6./7. Februar 2020**, 09:30-16:30 Uhr

**Anmeldung:** [ZWW-Seminarshop](#)

## Seminar: Gendergerechte Beurteilung

Führungskräfte beurteilen ihre Mitarbeitenden in vielen Verwaltungen und Unternehmen in regelmäßigen Abständen. Diese Beurteilungen beziehen sich auf die Leistungen und häufig auch auf die Kompetenzen der Mitarbeitenden. In diesem Seminar sollen die Beurteilungen unter einer Gender Perspektive betrachtet werden. Ausgangspunkt ist die Erkenntnis, dass die Objektivität derartiger Beurteilungen stets eingeschränkt ist.

Für Gleichstellungsbeauftragte stellt sich die Aufgabe, mögliche Einfallstore für geschlechtsdiskriminierendes Beurteilungsverhalten frühzeitig zu erkennen, Führungskräfte hierfür zu sensibilisieren und sich bei der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens einzubringen.

### **Inhalte sind:**

- Ziele von Personalbeurteilungen
- Arten von Personalbeurteilungen und ihr Diskriminierungspotential
- Die Subjektivität im Beurteilungsprozess und die Macht der Geschlechtsstereotypen
- Beurteilungstäuschungen, Beurteilungsverzerrungen und Beurteilungsversagen
- Beurteilungskriterien geschlechtsneutral formulieren
- Mögliche Gründe für die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten
- Ansatzpunkte für Gleichstellungsbeauftragte im Beurteilungsverfahren

**Referentin:** Prof. Dr. Frank Dulisch (Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW)

**Termin:** Do, 19. März 2020, 09:30-16:00 Uhr

**Anmeldung:** [ZWW-Seminarshop](#)

### **Information und Beratung**

Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung  
Sabine Weis  
Forum universitatis 1  
55099 Mainz  
Tel.: 06131/39-26241  
E-Mail: [weis@zww.uni-mainz.de](mailto:weis@zww.uni-mainz.de)  
Homepage und online-Anmeldung:  
<http://www.zww.uni-mainz.de>

## News:

### Neues Programm 2020 des Weiterbildungsstudiums „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“

Im Rahmen der LAG-Herbstsitzung am 28. Oktober 2019 wurde das Programm der Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Beruf“ für das kommende Jahr 2020 vorgestellt. Ziel des Weiterbildungsprogramms, das sich an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Frauenreferate, an in der Personal- und Organisationsentwicklung Beschäftigte sowie an Gleichstellungsfragen Interessierte richtet, ist es, die Teilnehmenden zu Expertinnen und Experten im Gleichstellungsprozess zu qualifizieren. Der Fokus liegt hierbei insbesondere auf der Erweiterung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen. So wird innerhalb der Weiterbildung eine Brücke geschlagen zwischen Wissensvermittlung, persönlicher Weiterentwicklung und Umsetzung in der Praxis.

Es besteht zudem die Möglichkeit, die Veranstaltungen im Rahmen eines weiterbildenden Studiums mit qualifizierendem Abschluss zu absolvieren. Dieses Zertifikat ist mit 10 LP (Leistungspunkte) nach dem European Credit Transfer System (ECTS) bewertet.

Das aktuelle Programm des Weiterbildungsstudiums „Gender Working“ finden Sie als PDF-Datei zum Download [hier](#).

Sie können sich auch jetzt schon in unserem Seminarshop online für die einzelnen Veranstaltungen anmelden.

### Entwicklungsprogramm 2020 „Führungskompetenz – Weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte fördern, Unternehmen stärken“

Interessierte weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte können sich noch bis zum **10.01.2020** zum Entwicklungsprogramm „Führungskompetenz“ anmelden. In einem maßgeschneiderten branchenübergreifenden und berufsbegleitenden Entwicklungsprogramm werden weibliche (Nachwuchs-) Führungskräfte auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet. Das Programm entspricht den bundeseinheitlichen Qualitätsstandards der Industrie- und Handelskammern und baut gleichzeitig auf aktuellen wissenschaftlichen Forschungsergebnissen der Personal- und Organisationsentwicklung auf.

Die Teilnehmerinnen erhalten bei erfolgreichem Abschluss der 7 Module und der Erstellung einer praxisorientierten Projektarbeit das IHK-Zertifikat „Führungskompetenz“ und ein mit 10 ECTS-Punkten bewertetes Universitäts-Zertifikat.

Den aktuellen Flyer mit Terminen, Preisen und allen weiteren Informationen können Sie [hier](#) herunterladen.

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

Die letzte Sitzung der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG-LGG) fand am 28. Oktober 2019 im Landtag des Landesmuseums Mainz statt. Das entsprechende Protokoll sowie alle weiteren Unterlagen zur Sitzung können im [internen Bereich](#) der Service- und Vernetzungsstelle heruntergeladen werden.

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.

## Frauen 4.0 – Wohin wollen wir in der digitalen Arbeitswelt?: Fazit und Dokumentation

Historisch betrachtet haben sich grundlegende technische Umwälzungen in den letzten Jahrhunderten immer unterschiedlich auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen und Männern ausgewirkt.

Und doch spielt in der aktuellen Digitalisierungsdebatte die Kategorie „Geschlecht“ keine Rolle. Chancen und Risiken der Digitalisierung der Arbeitswelt werden nicht grundsätzlich aus einer Geschlechterperspektive betrachtet.

Grund genug für den Landesfrauenbeirat, die Landesarbeitsgemeinschaften der kommunalen und der behördlichen Frauen – und Gleichstellungsbeauftragten, [ver.di](#) und den DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, am 28. Oktober 2019 im Plenarsaal des Landtags, gemeinsam mit Expertinnen und 200 interessierten Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betrieben, Behörden, Kommunalverwaltungen, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft explizit die Geschlechterverhältnisse vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt in den Blick zu nehmen.

Die Fragen der Veranstalterinnen waren: Welche Potenziale bietet die digitale Transformation für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse in Arbeitskontexten? Wo liegen die Gefahren für eine Verfestigung bestehender Ungleichheiten? Wo gibt es für die Betroffenen Einfluss- und Gestaltungsspielräume und welche flankierenden Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit sie überhaupt genutzt werden können? Was wären mögliche Gestaltungsziele und Gestaltungsvoraussetzungen? Wie lässt sich Digitalisierung für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt nutzen?



Foto: ©ZWW

Als Einstieg ins Thema richtete Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja vom Soziologischen Forschungsinstitut der Uni Göttingen (SOFI) den Blick „zurück nach vorn“ auf die Veränderung weiblicher Arbeitswelt in den so genannten industriellen Revolutionen seit 1800. Sie macht deutlich:

### **Technologieinsatz ist ein Konfliktfeld, keine Naturgewalt**

„Technik ist nur ein Einflussfaktor. Dieser determiniert nicht die Entwicklung, kann allerdings Veränderungstendenzen verstärken. Was tatsächlich geschieht, bestimmen Menschen durch ihren politischen Willen, durch politische Regulierung, durch konkrete Gestaltung in den Unternehmen und durch Beteiligungsrechte der Beschäftigten und ihrer Vertretungen. Es gibt nicht „den Menschen“ – sondern Männer und Frauen. Geschlecht ist und bleibt eine relevante Kategorie.“

Ihr Fazit mit Blick auf den Wandel der Arbeit in den letzten 30 Jahren: Ohne Abkehr von der vorherrschenden Politik der Prekarisierung, der Entgrenzung von Arbeit und der polarisierenden Ausbildungs- und Bildungspolitik wird Digitalisierung die Arbeitswelt weder geschlechtergerechter noch humaner machen.

Transformationen in der Arbeitswelt bieten auch immer die Möglichkeit neuer Aushandlungsprozesse im Geschlechterverhältnis – wenn sie denn angegangen und nicht ignoriert werden. Wie das in der Praxis aussehen kann, dazu forscht Dr. Edelgard Kutzner von der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund und veranschaulicht dies an diversen Beispielen.

### **Ihre Forschungsergebnisse zum Thema Digitalisierung und Geschlecht**

Je nachdem wie Arbeitsprozesse organisiert werden, kann der Einsatz neuer Technik zu einer Anreicherung und Aufwertung der Tätigkeiten von Frauen genutzt werden. Entscheidend ist dann, ob das im Unternehmen gewollt ist. Kutzner hält es für unterstützend, Betriebsrätinnen und Betriebsräte für die mit der Digitalisierung verbundenen arbeitsorganisatorischen Veränderungen zu schulen. Technikeinsatz kann allerdings auch dazu führen, dass nur abgewertete Resttätigkeiten übrigbleiben, die dann häufig Frauen zugewiesen werden.

Nicht zuletzt spielt hier auch das unternehmerische Kalkül eine Rolle: Frauen arbeiten in vielen Fällen kostengünstiger als Maschinen und deshalb – zumindest vorerst – unterbleibt ein Technikeinsatz.

Kutzners Vortrag machte deutlich: Der Einsatz neuer Techniken führt ganz offensichtlich nicht zu einer Veränderung der traditionellen geschlechterbezogenen Arbeitsteilung. Herkömmliche Geschlechterstereotype und damit verbundene Benachteiligungen werden einfach weitergeführt.

Als zentrale Handlungsempfehlungen formulierte Kutzner, Zusammenhänge von Digitalisierung und Geschlecht viel deutlicher als bisher in den Blick zu nehmen. Ihre Empfehlung lautete tradierte Geschlechterstereotype in den Unternehmen in Frage zu stellen und – ganz entscheidend – den Digitalisierungsprozess beteiligungsorientiert zu gestalten.

Dr. Monika Putzing vom Institut für sozialökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA), Berlin befasste sich in Ihrem Vortrag mit ländlichen Strukturen. Im Rahmen des Forschungsprojektes „FEMDIGIRURAL“ hatte sie sich mit den Auswirkungen von Digitalisierung auf die Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Regionen auseinandergesetzt und unter anderem in Rheinland-Pfalz den Landkreis Cochem-Zell untersucht. Insgesamt – so zeigen die Forschungsergebnisse – prägen im ländlichen Raum eher digitale Basistechnologien den Arbeitsalltag von Frauen. Kerntechnologien von „Arbeiten 4.0“ sind eher die Ausnahme, zumal es oft an den dringendsten Voraussetzungen fehlt wie an einer flächendeckenden Breitbandversorgung.

Die Befragungen und Untersuchungen des Instituts machten deutlich, dass die Sichtweisen von regionalen, kommunalen und wirtschaftsorientierten Handelnden zum Thema Frauen und Digitalisierung oft wenig reflektiert und stark an Klischees orientiert sind. Risiken sind eher kein Thema oder werden nicht mit Gestaltungsbedarf assoziiert. Es fehlen konzeptionelle Überlegungen dazu. Chancen werden nur vermutet, aber kaum präzise benannt. Soweit Geschlecht dabei überhaupt eine Rolle spielt, wird an tradierten Rollenzuschreibungen angeknüpft (z.B. Homeoffice – gut für Vereinbarkeit – gut für Frauen). Die Verantwortung für die Bewältigung der Digitalisierungsfolgen sehen die regionalen Akteure bei den einzelnen Frauen. Betrieblicher und staatlicher Gestaltungsbedarf wird dagegen nicht gesehen. Dr. Monika Putzing warnte davor, Chancen für Frauen als Selbstläufer zu betrachten. Strukturelle, kulturelle und strategische Einflussfaktoren sowie der Zeitfaktor stünden dagegen. Nötig sei daher die aktive Gestaltung des Digitalisierungsprozesses durch Politik und Zivilgesellschaft. Die Digitalisierung von Regionen muss als partizipativer Prozess gestaltet werden. Ein konsequentes „Gendern“ aller Förderprogramme und Modellvorhaben können die Chancen von Frauen in der digitalisierten Arbeitswelt erhöhen. In der Abschlussrunde ergänzten Vertreterinnen aus Landespolitik, Arbeitsagentur, Technologieberatung und betrieblicher Interessenvertretung unter Beteiligung des Publikums Beispiele und Vorschläge aus dem eigenen Erfahrungsbereich. Die Forderungen der Wissenschaftlerinnen, dass der Geschlechterblick auf Digitalisierungsprozesse deutlich schärfer werden muss, dass eine wesentlich stärkere Beteiligung der Betroffenen sichergestellt werden muss, dass sozialpolitische Rahmenbedingungen nötig sind, die den Trend zur Prekarisierung stoppen und dass Digitalisierung kein Selbstzweck ist, sondern Ziele und Gestaltungsmöglichkeiten demokratisch verhandelt werden müssen, fanden Unterstützung.

28.10.2019 Gisela Bill, Vorsitzende des Landesfrauenbeirats Rheinland-Pfalz



## Danksagung und Verabschiedung

Liebe Gleichstellungsbeauftragte,

als ich vor über 20 Jahren im Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der JGU angefangen und dort die Weiterbildungsreihe „Gleichstellung im Beruf“ übernommen hatte, hatte ich so viel Ahnung vom Thema wie manch eine Gleichstellungsbeauftragte, die neu bestellt wird: Ich wusste, dass es mit der Gleichstellung der Geschlechter nicht gutsteht. Aber inwieweit und warum, das wusste ich nicht genau.

In der Folge habe ich viel gelesen, über unterschiedliche Diskriminierungsformen, über feministische Theorien, über die Entwicklung der Gleichstellung in der Bundesrepublik und der damals noch existierenden DDR, über institutionalisierte Gleichstellungspolitik, habe Gesetze zu zur Gleichstellung verglichen, die damals ja in den Ländern erst erlassen worden waren, und, und, und.

Was mich aber wirklich geerdet hat, was das Theoretische, das Gelesene fassbar und konkret gemacht hat, das waren die Gespräche mit Ihnen: In den Seminaren, auf Tagungen, später in den Sitzungen der LAG, in ungezählten Telefonaten.

Da waren auf der einen Seite Gespräche mit klugen und erfahrenen Mentorinnen, wie z. B. Karin Diehl, lange Jahre Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Mainz-Bingen, später dann auch Eva Weickart. Sie haben mich gelehrt, Strukturen kritisch zu hinterfragen, Benachteiligungen von Frauen klar zu benennen und Visionen zu entwickeln, wie es gehen könnte.

Das hat nicht immer allen gefallen – und ich war wohl auch nicht immer diplomatisch – aber manchmal muss man auch sagen, dass der Kaiser nackt ist.

Da waren aber vor allem die Schilderungen die Sie, liebe Gleichstellungsbeauftragte, von der Situation in den Verwaltungen gegeben haben.

Die damals platten – heute subtileren Benachteiligungen von Frauen haben mich oft erstmal sprachlos gemacht. Gleichzeitig haben sie mir gezeigt, wie notwendig Vernetzung ist, um zu begreifen, dass frau nicht allein ist mit ihren Problemen:

Es ist eben nicht nur die GB xy ist, die immer mal wieder „vergessen“ wird, wenn es um Bewerbungsgespräche geht – so geht es vielen Kolleginnen auch.

Es ist nicht nur der Chef der eigenen Behörde, der sagt: „Wir würden ja gerne eine Frau auf die Leitungsposition setzen, aber es hat sich keine wirklich qualifizierte beworben. Die sind einfach noch nicht so weit“. Nein, so denken und reden noch immer zu viele.

Kurzum, es ist mir durch die vielen Gespräche bald klargeworden, dass wir es mit den Resten der Kultur eines patriarchalen Systems zu tun haben, das noch nicht überwunden ist - mit Strukturen und Haltungen - und nicht mit Einzelfällen.

So haben wir zusammen voneinander gelernt, uns weiterentwickelt, neue GB aufgenommen – und einiges erreicht:

Wir haben die LAG gegründet, die bis heute in dieser Form einmalig ist, Dank auch der finanziellen Unterstützung des Ministeriums.

Wir haben nach vielen Jahren eine Gesetzesnovellierung erreicht, etwas, wofür die LAG-LGG von Anfang an gekämpft hat.

Gut, auch mit dem neuen Landesgleichstellungsgesetz in nicht das Optimum erreicht – ich denke dabei z.B. an die Freistellungsregelung und damit nicht nur die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch der Wertschätzung Ihrer Arbeit.

Es bleibt also noch viel zu tun.

Ich freue mich, dass das ZWW der JGU Sie dabei weiterhin unterstützt in Person von Sabine Weiß, die meine Nachfolgerin ist sowohl im Weiterbildungsbereich als auch bei der Vernetzung.

Ich wünsche Ihnen

- dass Sie diese Vernetzung weiter aufrechterhalten und sich gegenseitig stützen
- dass Sie weiterhin einen langen Atem haben
- dass Sie stolz auf das sind, was Sie erreicht haben
- dass Sie widerspenstig sind, wenn es notwendig ist
- und strategisch handeln, wenn dies ratsam ist.

Danke und Adieu

Ihre Barbara Lampe

---

☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺

**Das Team der Service- und Vernetzungsstelle wünscht  
ein frohes Weihnachtsfest  
und einen guten Start ins Jahr 2020.**

☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺ ☺

---

**V. i. S. d. P.**

**Sabine Weis**

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung  
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
55099 Mainz  
T: 06131/39-26241  
E: weis@zww.uni-mainz.de