

# Newsletter

## Ausgabe 01/2020 April



Bitte diese Information an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten!

### Termine:

- Frühjahrssitzung der LAG-LGG wird abgesagt
- Save the date: Herbstsitzung der LAG-LGG am 24. November 2020
- **Seminare im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“:**

**Neuer Termin! Seminar:** Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz (18.08.2020)

**Seminar:** Kommunikation – Wie sag' ich's den Kollegen und dem Chef (23.09.2020)

### News:

- Zweiter Zwischenbericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
- Unterlagen zum Thema „Frauen und Digitalisierung“ im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle
- Wahl des Sprecherinnenteams auf der LAG-LGG Herbstsitzung
- In Deutschland stagniert Gleichstellung

## Termine:

### Frühjahrssitzung der LAG-LGG wird abgesagt

Die Hochschulleitung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz entschied aufgrund der aktuellen Lage und angesichts der Regelungen der Bundesregierung und der Landesregierung Rheinland-Pfalz, dass die JGU ab dem 24. März bis auf weiteres vom Regelbetrieb auf Notbetrieb umgestellt wird und für den Publikumsverkehr geschlossen ist.

Das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung, als zentrale Einrichtung der JGU, und somit auch die Service- und Vernetzungsstelle der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz in Rheinland-Pfalz sowie die Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (LAG-LGG) möchten alles tun, um die Infektionsketten zu durchbrechen und die exponentielle Entwicklung des Infektionsgeschehens zu verlangsamen.

**Daher hat sich das Sprecherinnenteam der LAG-LGG dazu entschieden die Frühjahrssitzung - die am 12. Mai 2020 stattfinden sollte - abzusagen.**

Wir bitten um Ihr Verständnis.

### Save the date: Herbstsitzung der LAG-LGG am 24. November 2020

Zu ihrer Herbstsitzung kommen die behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz am 24. November 2020 in Mainz zusammen.

Die Einladung finden Sie rechtzeitig im internen Bereich unserer Homepage. Darin enthalten sind die Tagesordnungspunkte der Sitzung sowie ein Lageplan des Veranstaltungsortes. 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 bei der Service- und Vernetzungsstelle beantragen.

**Weitere Informationen erhalten Sie zur entsprechenden Zeit.**

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

**Achtung! Neuer Termin: 18. August 2020**

**Seminar: Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz**

Im beruflichen Umfeld führt das Thema „Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ nicht selten zu Unsicherheit, Hilflosigkeit und Widerstand.

Ziel dieses Seminars ist es, Sie in Ihrem beruflichen Alltag als potentielle Ansprechperson weiter zu stärken, mit solchen Situationen umzugehen, sie zu verstehen und die eigene (berufliche) Rolle und deren Grenzen zu begreifen.

**Inhalte sind:**

- Erkennen der eigenen Einstellungen und Haltungen zum Thema
- Begriffsdefinitionen und rechtliche Grundlagen
- Sensibilisierung für Handlungsweisen von Betroffenen
- Erkennen von Geschlechtsstereotypen und Rollenzuschreibungen
- Handlungsmöglichkeiten – vom Hörensagen über das erste Gespräch bis zur stabilen Unterstützung
- Strukturelle Vorgehensweisen abstimmen
- Erkennen der individuellen Grenzen und der Grenzen des eigenen beruflichen Handelns durch vorgegebene Rahmenbedingungen

**Referentin:** Anette Diehl (Frauennotruf Mainz)

**Termin:** Di., 18. August 2020, 09:30-16:00 Uhr

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

## Seminar: Kommunikation – Wie sag‘ ich‘s den Kollegen und dem Chef

Das Umsetzen frauenrelevanter Projekte/Ideen oder Aspekte hängt wesentlich von der internen Akzeptanz der Themen und der Gleichstellungsbeauftragten in den Verwaltungs- bzw. politischen Gremien, sowie der Belegschaft ab. Hierzu bedarf es der intensiven „Öffentlichkeitsarbeit“ innerhalb der Organisation selbst. Also müssen bestehende Plattformen genutzt, neue geschaffen, kongruente Interessen gefunden und ausgelotet, sowie Bündnispartner\*innen gefunden werden.

Stakeholder sind dabei ebenso wichtig wie das Erkennen von möglichen, potenziellen Widerständen. Es braucht also Kommunikationsfähigkeit, Strategie und Plan mit kurz-, mittel- und langfristiger Zielsetzung.

### **Inhalte sind:**

- Grundlagen der Kommunikation
- Grundlagen der Öffentlichkeitsarbeit
- Interne Kommunikationsplattformen
- Stakeholder

**Referentin:** Doris Eyl-Müller (Gleichstellungsbeauftragte Kreis Neuwied)

**Termin:** Mi., 23. September 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:

### Zweiter Zwischenbericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Als Ergänzung zum LGG-Bericht wurde im Januar 2020 ein zweiter Zwischenbericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in Rheinland-Pfalz veröffentlicht. Dieser schreibt die Gleichstellungsdaten für den öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz bis 2018 bzw. in Teilen bis 2019 fort.

Es handelt sich hierbei um eine Bestandsaufnahme auf Datenbasis der Personalstandsstatistik. Diese enthält für den öffentlichen Dienst detaillierte Angaben beispielsweise zu Alter, Beschäftigungsumfang, Besoldungs- oder Entgeltgruppen. Im Gegensatz zum ausführlichen und analysierenden Landesgleichstellungsbericht beschränkt sich der Zwischenbericht auf Zahlen der Landes- und Kommunalverwaltung sowie der Landes- und Kommunalparlamente, die den Fortschritt der Gleichstellung aufzeigen.

Der Zwischenbericht zeigt beispielsweise auf, dass der Frauenanteil in der Landes- und Kommunalverwaltung zwischen 2004 und 2018 um 10%-Punkte auf 55% angestiegen ist. Allerdings lag dieser Anteil in 2017 auf genau dem gleichen Niveau. Insofern zeigt sich zwar eine steigende Tendenz, aber der Handlungsbedarf ist noch immer deutlich erkennbar und weiterhin nötig.

Der Blick auf die Landesverwaltung ohne Schulen, in denen rund ein Drittel aller weiblichen Landesbediensteten arbeiten, zeigt einen Frauenanteil von 37,8%. Weiterhin unter 30% liegt der Anteil der beschäftigten Frauen in den Geschäftsbereichen Polizei (27,5%) Strafvollzug (26,0%), Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (21,5%) und im Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (25,3%). Allerdings konnten all diese Bereiche in der Betrachtung 2017 auf 2018 zwischen 0,5%-Punkte und 1,6%-Punkte Zuwachs verbuchen.

Ein anderes Bild zeigt jedoch der Anteil der Frauen im Ministerium für Bildung: dieser lag in 2017 bei 56,9%, sank jedoch in 2018 um einen Prozentpunkt auf einen Anteil von 55,9%. Ähnliches gilt für das Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (67,7%) sowie das Landesuntersuchungsamt (69,9%), welche jeweils 0,5%-Punkte Frauenanteil einbüßten.

Frauenministerin Anne Spiegel weist zudem auf den niedrigen Frauenanteil in den Kommunalparlamenten und den weiteren Handlungsbedarf hin. Demnach stieg in 2019 der Anteil der Mandatsträgerinnen in den kommunalen Vertretungskörperschaften auf 21,5% (Zuwachs von 2,9% zu 2014), aber der Frauenanteil ist nach wie vor zu niedrig und von einer paritätischen Beteiligung weit entfernt.

Ein Blick auf die Geschlechterteilung nach Gehaltsgruppen zeigt, dass nur 34% der Führungskräfte weiblich sind. In den oberen Gehaltsstufen ab A16 beziehungsweise den übertariflichen Gruppen liegt der Frauenanteil unter 30%. Für Ministerin Spiegel bleibt daher gleiche Bezahlung weiterhin ein Thema, welches oben auf ihrer Agenda rangiert.

Den Zwischenbericht zur Umsetzung des LGG in RLP finden Sie auf der [Homepage des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz RLP](#) oder [hier](#) zum Herunterladen.

## Unterlagen zum Thema „Frauen und Digitalisierung“ im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle

Im Anschluss an die letzte Sitzung der behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz (LAG-LGG) am 28. Oktober 2019 fanden sich Interessierte in einer Arbeitsgruppe zusammen. In der AG sollten Ideen und Impulse der Tagung „Frauen 4.0 – Wohin wollen wir in der digitalen Arbeitswelt?“ im Hinblick auf die rheinland-pfälzischen Behörden reflektiert und ein erster Projektplan erarbeitet werden. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe und geplante weitere Schritte sind in einem Kurzprotokoll zusammengefasst. Das Protokoll sowie Unterlagen zum Thema „Frauen und Digitalisierung“ finden Sie im internen Bereich der Service- und Vernetzungsstelle.

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.

## Wahl des Sprecherinnenteams auf der LAG-LGG Herbstsitzung

Im Herbst 2017 bestätigte das Plenum der rheinland-pfälzischen behördlichen Gleichstellungsbeauftragten einstimmig das bisher amtierende Sprecherinnenteam der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG-LGG) in seinem Amt. Nach drei Jahren steht auf der LAG-LGG Herbstsitzung am 24. November 2020 die Neuwahl des Sprecherinnenteams an, das sich über Zuwachs freut und möglichst breit aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen formieren möchte. Kandidatinnen-Vorschläge nimmt die Service- und Vernetzungsstelle gerne per Mail ([ruggero@zww.uni-mainz.de](mailto:ruggero@zww.uni-mainz.de)) entgegen.

## In Deutschland stagniert Gleichstellung

Die internationale Nothilfe- und Entwicklungsorganisation OXFAM trifft in einer vergleichenden Studie anlässlich des Weltwirtschaftsforums (WEF) Ende Januar in Davos folgende Feststellung: „Die Welt macht Fortschritte im Bereich der Einkommens- und Vermögensgleichstellung, während die Gleichstellung in Deutschland stagniert. EU-weit ist die Vermögensungleichheit nur in Irland und Lettland ähnlich groß.“

In einem ergänzenden Bericht von OXFAM Deutschland werden für die „Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland“ folgende Werte genannt:

- Gender Pay Gap: 21% – Die Bruttostundenlöhne von Frauen sind um 21% niedriger als die von Männern.
- Gender Lifetime Earnings Gap: 49% – Über das gesamte Leben erzielen Frauen 49% weniger Einkommen als Männer.

- Gender Pension Gap: 53% – Die Renten von Frauen sind um 53% niedriger als die von Männern.
- Gender Care Gap: 52% – Frauen leisten um 52% mehr Fürsorgearbeit als Männer, fast 1 ½ Stunden täglich.

Zur Einkommensungleichheit heißt es in dem Bericht, diese sei „in Deutschland ebenfalls auf einem Höchststand“. OXFAM Deutschland wörtlich: „Im Rahmen der Agenda 2010 hat sich die Bundesregierung verpflichtet, die Einkommensungleichheit zu verringern, verfehlt dieses Ziel jedoch eindeutig. Maßgeblicher Indikator hierfür ist die Entwicklung der Einkommen der ärmeren 40% der Haushalte im Verhältnis zum Durchschnitt. Während die Einkommen in Deutschland zwischen 2007 und 2017 im Mittel um 9,8% wuchsen, stiegen die der ärmeren 40% nur um 3,7%. Es besteht ganz offensichtlich auch in Deutschland großer Handlungsbedarf, um Ungleichheit zwischen Frauen und Männern und mit Blick auf Einkommen und Vermögen zu reduzieren.“

Die Studie finden Sie [hier](#).

Quelle: fpd 752

---

## 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](mailto:weis@zww.uni-mainz.de)