

# Newsletter

## Ausgabe 03/2020 September



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

### Termine:

- Save the date: Herbstsitzung der LAG-LGG am 24. November 2020
- Wahl des Sprecherinnenteams der LAG-LGG
- **Seminare im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“:**
  - Seminar:** Kommunikation – Wie sag‘ ich’s den Kollegen und dem Chef (23.09.2020)
  - Seminar:** Veranstaltungen oder ein neues Thema effektiv bewerben (06.10.2020)
  - Seminar:** Streitthema gendergerechte Sprache (26.10.2020)
  - Seminar:** Gendergerechte Beurteilung (29.10.2020)
  - Seminar:** Selbst- und Zeitmanagement (18./19.11.2020)

### News:

- „In der Krise zeigt sich die fehlende Präsenz von Frauen in Entscheidungsgremien“
- Die Nationale Gleichstellungsstrategie – „Meilenstein“, „Appell“ oder „kein Biss“?
- In Berufen mit hohen Männeranteilen werden digitale Kompetenzen stärker nachgefragt
- „Im Lohnsteuerverfahren werden Frauen - mittelbar - diskriminiert“

## Termine:

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

Zu ihrer Herbstsitzung kommen die behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz in diesem Herbst **digital** zusammen. Am 24. November 2020 wird in einer ca. 2 stündigen Onlinekonferenz Wichtiges mitgeteilt und über die Situation der Gleichstellungsbeauftragten während der Covid-19-Pandemie diskutiert.

Eine Einladung samt Tagesordnung erhalten Sie im Vorfeld der Sitzung per Mail. 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.

**Weitere Informationen erhalten Sie zeitnah.**

### Wahl des Sprecherinnenteams der LAG-LGG

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.

Die Wahl wird wegen der Covid-19-Pandemie **online** stattfinden. Sie erhalten zeitnah vor der Wahl eine Mail in der wir Ihnen die Kandidatinnen vorstellen werden. Weiter erhalten Sie Informationen zur Durchführung der Wahl im Onlineverfahren.

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

## 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](#)

## **Seminar: Veranstaltungen oder ein neues Thema effektiv bewerben**

Ein aussagekräftiges Plakat? Ein guter Flyer? Gut gemacht vermitteln sie einen positiven Eindruck und können somit effektiv für Ihre Organisation und für Ihre Veranstaltung werben. Das Budget reicht aber nicht mehr für eine professionelle Grafikerin oder einen Grafiker? Dann nehmen Sie das Layout selbst in die Hand.

Im Seminar lernen Sie, wie man ein Plakat oder einen Flyer einfach gestalten kann und was man berücksichtigen sollte.

### **Inhalte sind:**

- Einstieg: Ideenfindung (Bild und Text)
- Zielgruppen: wirkungsvoll ansprechen
- Tops und Flops: anhand von Beispielen
- Wichtige Bausteine im Design: Bilder, Farben, Schrift
- Grundlagen der Gestaltung: von der Idee zum fertigen Plakat/ Flyer
- Wirkungsvolles Miteinander: Satzspiegel, Spalten, Gliederungsmöglichkeiten, Blicklenkung

In diesem Seminar sind PC-Kenntnisse wünschenswert!

Es wird mit gängigen Office-Programmen gearbeitet.

Auf Wunsch bekommen Sie Einblicke in professionelle Layout- und Bildbearbeitungsprogramme.

**Referentin:**                    **Tanja Labs** (Grafikerin, artefont.de, Ingelheim am Rhein)

**Termin:**                         Di., **6. Oktober 2020**, 09:30-16:30 Uhr

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

## **Seminar: Streitthema gendergerechte Sprache**

Es ist frappierend: Immer, wenn in Gesprächsrunden die Rede auf geschlechtergerechte Sprache kommt, wird es emotional. Es scheint, als werde die deutsche Sprache zum „Kampfplatz gesellschaftlicher Positionen“ (Lothar Schröder). Verschärft wird die Debatte noch dadurch, dass der Rat für deutsche Rechtschreibung Ende 2018 zwar über eine geschlechtergerechte Sprache diskutiert, dann aber doch keinen Entschluss gefasst hat.

Im Seminar werden wir uns mit dem Für und Wider einer geschlechtergerechten Sprache beschäftigen und nach Positionen suchen, die hinter den jeweiligen Argumenten stecken. Praktisch geht es aber auch um Verwaltungsvorschriften und/oder Empfehlungen für den öffentlichen Dienst sowie geschicktes gendergerechtes Formulieren.

### **Inhalte sind:**

- Die Diskussion um eine geschlechtergerechte Sprache
- Verwaltungsvorschriften und Empfehlungen
- Verständlich gendergerecht Formulieren

**Referentin:**                    **Barbara Lampe** (Mainz)

**Termin:**                         Mo., **26. Oktober 2020**, 09:30-16:00 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

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

**Termin:** Do., 29. Oktober 2020, 09:30-16:00 Uhr

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

## Seminar: Selbst- und Zeitmanagement

Um den täglichen Anforderungen mit Energie und Motivation begegnen zu können, brauchen Menschen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Kernbereichen ihres Lebens. Ist dies nicht der Fall können Stress, Unlust, Denk- und Arbeitsblockaden entstehen. Klarheit in den eigenen (Arbeits)Zielen, Priorisierung von Aufgaben und effiziente Zeitplanung können dabei helfen, eine ausgewogene Balance zu gewinnen. Für Gleichstellungsbeauftragte, die ihre Tätigkeiten im Hauptberuf noch mit ihren gleichstellungsrelevanten Aufgaben koordinieren müssen, bedeutet das eine noch größere Herausforderung.

Im Seminar nehmen die Teilnehmerinnen ihre Lebens- und Arbeitssituation kritisch in den Blick und vergegenwärtigen sich ihre eigene Lebensbalance-Vision. Für erkannte Differenzen zwischen Vision und Realität werden persönliche Strategien zur Veränderung erarbeitet.

### **Inhalte sind:**

- Analyse der persönlichen Lebens- und Arbeitssituation
- Work-Life-Balance - eine Vision?
- Selbstmanagement
  - Ziele setzen und erreichen
  - Prioritäten: Wichtigkeit vs. Dringlichkeit
  - Bedeutung von Delegation
- Zeitmanagement
  - persönliche Zeitfresser
  - Leistungs- und Störkurve
  - Monats-, Wochen- und Tagesplan

**Referentin:** **Beate Berdel-Mantz** (Dipl. Theol. Supervisorin, Trainerin, Sörgerloch)

**Termin:** Mi/Do., **18./19. November 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:

### „In der Krise zeigt sich die fehlende Präsenz von Frauen in Entscheidungsgremien“

Der Deutsche Frauenrat (DF) hat in einer Stellungnahme eine „Expertenherrschaft“ beklagt, in der Frauen „nicht gehört“ würden. In der derzeitigen Krise zeige sich „die fehlende Präsenz von Frauen in Parteien, Parlamenten, Führungspositionen und entscheidungsgebenden Gremien und die ungleiche Verteilung von Macht, Verantwortung und Einflussnahme zwischen den Geschlechtern“.

Angesichts dieser Situation formulierte der DF folgende Forderungen:

- „Die zügige Novellierung des Führungspositionen-Gesetzes sowie eine verbindliche 30-%-Frauenquote für Aufsichtsräte, Vorstände und mindestens die beiden darunter liegenden operativen Ebenen in allen Unternehmensrechtsformen
- Ein Paritätsgesetz für Listen- und Direktkandidaturen
- Paritätische Besetzung von Aufsichts-, Beratungs- und Vergabegremien in Medien, Kultur, Medizin und Wissenschaft sowie die Vergabe öffentlicher Aufträge und Fördermittel an mindestens 40 % Frauen
- Ein Demokratiefördergesetz, das die zivilgesellschaftliche Beteiligung sicherstellt
- Ausreichende Fördermittel für die Förderung von Digitalisierungsprozessen in Frauenverbänden
- Investitionsmaßnahmen in geschlechtergerechte Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote zum Erwerb von digitalen Kompetenzen.“

Der DF kritisiert in diesem Zusammenhang auch, dass beim aktuellen Konjunkturpaket der Bundesregierung Frauen „hauptsächlich bei familienpolitischen Leistungen“ vorkommen, „und das“, wie die Frauenlobby betont, „obwohl sie natürlich auch in vielen anderen Bereichen betroffen sind und die Krise sie am härtesten trifft“. Der Staat müsse „eine angemessene demokratische Beteiligung der weiblichen Zivilgesellschaft im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren gewährleisten“.

Quelle: fpd 764

## Die Nationale Gleichstellungsstrategie – „Meilenstein“, „Appell“ oder „kein Biss“?

Die von der Bundesregierung beschlossene erste ressortübergreifende Nationale Gleichstellungsstrategie wird erwartungsgemäß unterschiedlich beurteilt. Für Bundesfrauenministerin Franziska Giffey ist die Selbstverpflichtung des Kabinetts, bei allen Gesetzen und Förderprogrammen auf die Konsequenzen für Frauen und Geschlechtergerechtigkeit zu achten, „ein Meilenstein, der Maßstäbe für das Regierungshandeln und auch für weitere Legislaturperioden setzt“.

Die Vorsitzende der Gruppe der Frauen der Unionsfraktion, Yvonne Magwas, nennt es „grundsätzlich begrüßenswert, dass sich die Bundesregierung ihrer Vorbildfunktion bewusst ist und als ein Ziel ihrer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie festgehalten hat, dass die gleichberechtigte Teilhabe in Leitungsfunktionen des öffentlichen Dienstes bis Ende 2025 für den Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes festgeschrieben wird“.

„8 Tage nach Übernahme der deutschen Ratspräsidentschaft ist Franziska Giffey als Gleichstellungsministerin ein Coup gelungen“, erklärte die Bundesvorsitzende der ASF und Europaabgeordnete Maria Noichl. Mit der nationalen Gleichstellungsstrategie sei Deutschland „Vorbild für europäische Nachbarinnen“ und agiere „Hand in Hand mit der europäischen Gleichstellungsstrategie für eine geschlechtergerechte Zukunft“.

Als „wichtige Kursvorgabe für gleichstellungsorientiertes Regierungshandeln“ begrüßte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Melanie Hengst, das Projekt, mahnte aber, dass die Umsetzung „stringent und nachhaltig“ erfolgen müsse, „auch innerhalb der Bundesministerien und deren nachgeordneten Behörden“. „Es muss endlich Schluss sein mit dem Flickenteppich aus unterschiedlichen Standards“, forderte sie.

Mit der Nationalen Gleichstellungsstrategie setze die Bundesregierung zwar ein zentrales Vorhaben ihrer Gleichstellungsstrategie um, die Strategie habe jedoch „zu wenige Zielstellungen“, so die Vorsitzende des Deutschen Frauenrats, Mona Koppers. Denn „im Wesentlichen“ bündele sie „die bereits im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen“. Der DF hätte „es begrüßt, wenn alle Ressorts verpflichtet worden wären, die Gleichstellung zum roten Faden all ihrer Vorhaben zu machen“. Dieser Faden fehle.

Quelle: fpd 765

## In Berufen mit hohen Männeranteilen werden digitale Kompetenzen stärker nachgefragt

Die Bertelsmann Stiftung veranlasste [eine Datenanalyse](#) basierend auf 26 Millionen Online-Stellenanzeigen aus Deutschland.

Ergebnisse:

„Die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen, auch in Branchen und Berufsfeldern, in denen Digitalisierung bislang keine große Rolle gespielt hat.“

„Die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen ist ausgeprägter in Tätigkeiten mit hohem Männeranteil.“

Wie die Bertelsmann Stiftung mitteilt, zeigt die Analyse, „dass sich die Nachfrage nach digitalen Kompetenzen unterschiedlich auf Männer und Frauen verteilt. Wörtlich: „Insbesondere in beruflichen Tätigkeiten, in denen überwiegend Männer tätig sind, werden digitale Kompetenzen verlangt. Häufig schlägt dies auch mit einem höheren Gehalt zu Buche. Anders sieht es in den USA aus. Dort sind einzelne Branchen mit hohem Beschäftigungsanteil von Frauen, beispielsweise die Gesundheitsversorgung bereits deutlich stärker digitalisiert als hierzulande.“ Der Vorstand der Bertelsmann Stiftung Jörg Dräger dazu: „Digitalisierung kann ein Treiber für soziale Ungleichheit sein. Dagegen müssen wir uns mit gezielter Weiterbildung politisch stemmen.“

Quelle: fpd 766

## „Im Lohnsteuerverfahren werden Frauen - mittelbar - diskriminiert“

Der Deutsche Frauenring (DFR) hat auf die anhaltende mittelbare Diskriminierung von Frauen im Lohnsteuerverfahren hingewiesen. Eine [aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung](#) zeige, so der DFR, die finanziellen Auswirkungen der Steuerklassen im Lohnsteuerverfahren für Frauen und Männer sowie für unterschiedliche Familienformen. Wörtlich: „Die Steuerklassenkombination III/V führt zu Benachteiligungen sowohl beim Nettolohn als auch - exemplarisch für das Arbeitslosen-, Eltern- und Krankengeld berechnet - bei Lohnersatzleistungen. Daher sind die Regelungen des Lohnsteuerverfahrens mit Blick auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie den Schutz der Familie als verfassungswidrig anzusehen.“

Quelle: fpd 766

---

**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)