

# Newsletter

## Ausgabe 04/2021 September



Bitte diese Information an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten!

### Termine:

- **Save the date: Herbstsitzung der LAG-LGG am 10. November 2021**
- **Erstellung eines Fragenpools für Ministerin Binz**
- **Seminare im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“**

**Alle Seminare finden online statt.**

**Seminar:** Arbeitsrecht für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (27. und 28.09.2021)

**Seminar:** Der Gleichstellungsplan als praxistaugliches Instrument der Personalentwicklung (06.10.2021)

**Seminar:** Das Landesgleichstellungsgesetz in der Praxis (Zusatztermin) (27.10.2021)

### News:

- Erstes Treffen der G20 Gleichstellungsministerinnen und -minister mit Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitsmarkt
- Für mehr qualifizierte Frauen in Top-Managementetagen: Zweites Führungspositionengesetz tritt in Kraft
- Die Nachrichtenagenturen wollen das generische Maskulinum zurückdrängen
- „Vor allem Mütter arbeiten seit der Pandemie häufiger am Wochenende oder abends“

## Termine:

### Save the date: (digitale) Herbstsitzung der LAG-LGG am 10. November 2021

Zu Ihrer Herbstsitzung kommen die behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz am 10. November 2021 **digital** zusammen.

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 bei der Service- und Vernetzungsstelle beantragen.

**Weitere Informationen erhalten Sie zeitnah.**

### Erstellung eines Fragenpools für Ministerin Binz

Auf der digitalen Herbstsitzung am 10. November 2021 wird Frau Ministerin Katharina Binz anwesend sein. Im Anschluss an ihre Rede ist eine **Fragerunde mit der Ministerin** geplant. Hier haben Sie die Gelegenheit, Ihre persönlichen Fragen an Frau Ministerin Binz zu richten. Wir sammeln diese im Vorfeld der Veranstaltung und werden sie in Ihrem Namen an die Ministerin richten.

Die Fragen könnten sich beispielsweise auf die Ziele der Ministerin für ihre Amtszeit beziehen. Was möchte sie erreichen, verändern? Wo liegen ihre Themenschwerpunkte?

Sie können aber gerne auch ganz konkrete Fragen bezogen auf Gleichstellungsarbeit, das LGG oder sonstige spezifische Themen stellen. In jedem Fall möchten wir Sie bitten, uns Ihre Fragen per Mail ([ruggero@zww.uni-mainz.de](mailto:ruggero@zww.uni-mainz.de)) **bis zum 12. Oktober 2021** zuzusenden.

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

**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.

Themen dieser Einführung:

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

Bitte beachten Sie, dass das Seminar weder das Landesgleichstellungsgesetz noch das Bundesgleichstellungsgesetz zum Inhalt hat. Grundlage des Seminars ist das Arbeitsgesetz.

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

**Termin:** Mo./Di., 27./28. September 2021, 09:30-16:30 Uhr - online

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

**Seminar:** [Der Gleichstellungsplan als praxistaugliches Instrument der Personalentwicklung](#)

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist in vielen Gleichstellungsgesetzen vorgeschrieben. In der Praxis treten häufig Fragen dazu auf, wie ein Plan angelegt werden kann, dass er den gesetzlichen Vorgaben und der Struktur der eigenen Verwaltung gerecht wird. In diesem Seminar wird herausgearbeitet, wie ein solcher Plan praxisgerecht aufgestellt werden kann und inwiefern sich Frauenförderung und Personalentwicklung gut ergänzen. Empfehlungen für den Maßnahmenteil und praxisorientierte Tipps runden die Seminarinhalte ab.

Antworten finden Sie zu folgenden Fragen:

- Was ist ein Gleichstellungsplan?
- Wer stellt den Gleichstellungsplan auf?
- Welche Rolle spielt die Gleichstellungsbeauftragte dabei?
- Wie lässt sich der Gleichstellungsplan in die Personalentwicklung einbinden?

Nach der Erarbeitung von theoretischen Grundlagen im ersten Teil der Veranstaltung ist der zweite Teil der Praxis gewidmet. Hier besteht Gelegenheit, den Gleichstellungsplan der eigenen Verwaltung genauer unter die Lupe zu nehmen und auf Optimierungsmöglichkeiten hin zu untersuchen.

**Referentinnen:** **Corinna Appelshäuser**, (stellv. Gleichstellungsbeauftragte Landeshauptstadt Mainz)

**Sabine Weis** (Leitung CAS Gender Working)

**Termin:** **Mi., 6. Oktober 2021**, 09:30-16:30 Uhr - online

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

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

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.

Themen dieser Einführung:

- 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

Diese Einführung ist Voraussetzung für den Erwerb des Zertifikats.

**Referentinnen:** **Corinna Appelshäuser**, (stellv. Gleichstellungsbeauftragte Landeshauptstadt Mainz)

**Sabine Weis** (Leitung CAS Gender Working)

**Termin:** **Mi., 27. Oktober 2021**, 09:30-16:30 Uhr - online

**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:

### **Erstes Treffen der G20 Gleichstellungsministerinnen und -minister mit Schwerpunkt Wirtschaft und Arbeitsmarkt**

Zum ersten Mal überhaupt gab am 26.08.2021 ein Treffen der Gleichstellungsministerinnen und -minister der G20. Die „Conference on Women’s Empowerment“ wurde von Italien in Santa Margherita Ligure ausgerichtet. Italien hat 2021 den Vorsitz der G20-Staatengemeinschaft inne. Bislang gab es für Gleichstellungsthemen kein eigenständiges G20-Format. Die Premiere nun zeigt die gewachsene Bedeutung der Gleichstellung im internationalen Kontext.

Die Konferenz hat sich ins besonders mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung der Geschlechter befasst. Der Schwerpunkt lag auf der ökonomischen Perspektive. Aus aktuellem Anlass wurde ebenfalls über die dramatische Situation von Frauen und Mädchen in Afghanistan gesprochen. Daneben standen auch Themen wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung sowie der Gewaltschutz von Frauen auf der Agenda.

Für die Bundesregierung war Juliane Seifert, Staatssekretärin des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor Ort: „Gerade bei der Bewältigung der Corona-Pandemie brauchen wir den Blick und den Einsatz für tatsächliche Gleichstellung zwischen Männern und Frauen. Ein wichtiger Bereich ist dabei der Arbeitsmarkt. Unser Ziel ist eine faire Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit und mehr qualifizierte Frauen in Führungspositionen. Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Aufgabe, die wir nur gemeinsam und in internationaler Kooperation erreichen können. Mit der G20-Konferenz setzen wir dafür ein wichtiges Signal. Es ist zudem richtig und wichtig, dass die italienischen Gastgeber aus aktuellem Anlass auch über die Lage in Afghanistan sprechen wollen. Uns eint die Sorge über die Situation der Frauen und Mädchen dort, die Wahrung ihrer grundlegenden Rechte und Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt.“

Die Konferenz gliederte sich in zwei inhaltliche Panels, die sich mit der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichstellung in der Digitalisierung sowie den Naturwissenschaften (MINT) befassten. Auch die Verringerung des Gender Pay Gaps sowie die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen waren Themen. Zusätzlich zu den G20 Gleichstellungsministerinnen und -ministern waren Vertreterinnen und Vertreter internationaler Organisationen sowie der Zivilgesellschaft, wie unter anderem OECD, ILO (International Labour Organisation) und UN Women, vertreten.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesfamilienministeriums

## Für mehr qualifizierte Frauen in Top-Managementtagen: Zweites Führungspositionengesetz tritt in Kraft

Mit dem Inkrafttreten des zweiten Führungspositionengesetzes (FüPoG II) gelten weitere Vorgaben für mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Vorstands- und Aufsichtsgremien großer deutscher Unternehmen, für Unternehmen mit Bundesbeteiligung sowie für bestimmte Spitzenposten im öffentlichen Dienst. Das FüPoG II baut auf den Regelungen des ersten Führungspositionengesetzes von 2015 auf und entwickelt diese fort.

Die wichtigsten Regelungen des FüPoG II im Überblick:

Für die Privatwirtschaft werden ein Mindestbeteiligungsgebot für große Vorstände und verpflichtende Regelungen zu Zielgrößen und Berichtspflichten eingeführt.

Besteht der Vorstand eines börsennotierten und zugleich paritätisch mitbestimmten Unternehmens aus mehr als drei Mitgliedern, so muss er künftig mit mindestens einer Frau und mindestens einem Mann besetzt sein.

Außerdem muss die Festlegung der Zielgröße Null für den Vorstand, für die beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands und für den Aufsichtsrat künftig begründet werden.

Im Handelsbilanzrecht werden jeweils entsprechende Berichtspflichten eingeführt.

Zugleich wird der Sanktionsmechanismus bei Verletzung von Berichtspflichten im Zusammenhang mit der Festlegung von Zielgrößen verbessert. Bei Verstößen droht ein empfindliches Bußgeld.

Das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) hat seit dem Inkrafttreten eine positive Wirkung erzielt. Die Frauenanteile in allen rund 230 wesentlichen Gremien und Aufsichtsgremien mit drei und mehr Mitgliedern des Bundes haben sich von 42,4 Prozent zum Stichtag 31.12.2017 auf 46,6 Prozent zum Stichtag 31.12.2020 gesteigert. Bei den Aufsichtsgremien wurde eine Steigerung von 36,5 Prozent auf 46,9 Prozent und damit um 8,4 Prozentpunkte erreicht.

Nähere Informationen unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/fuer-mehr-qualifizierte-frauen-in-top-managementtagen-184772>

## Die Nachrichtenagenturen wollen das generische Maskulinum zurückdrängen

Die deutschsprachigen, deutschen und ausländischen Nachrichtenagenturen AFP, APA, dpa, epd, Keystone-sda, KANN, Reuters und SID haben sich darauf verständigt, künftig „diskriminierungssensibler zu berichten“. Das generische Maskulinum, so wird betont, werde zwar „in kompakter Nachrichtensprache noch vielfach verwendet, soll aber schrittweise zurückgedrängt werden“. Ob die Agenturen „in einigen Jahren ganz darauf verzichten können“, hänge „von der weiteren Entwicklung der Sprache ab“. In der Vereinbarung heißt es: „Noch ist unklar, ob und welches der Sonderzeichen (Genderstern, Unterstrich, Doppelpunkt etc.), die auch nicht binäre Geschlechtsidentitäten abbilden sollen, sich im allgemeinen Sprachgebrauch durchsetzen wird. Bis auf weiteres verzichten die Nachrichtenagenturen daher auf die Verwendung dieser Zeichen. Bislang entsprechen sie auch weder dem amtlichen Regelwerk der deutschen Rechtschreibung noch dem allgemeinen Sprachverständnis bzw. der allgemeinen Sprachpraxis.“

Quelle: fpd 787

## „Vor allem Mütter arbeiten seit der Pandemie häufiger am Wochenende oder abends“

Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (Nürnberg) ergab, dass gut jede zweite Mutter (52 %), jedoch nur knapp jeder dritte Vater (31 %) mit Kindern unter 14 Jahren ihre Arbeitszeit zu Beginn der Covid-Pandemie im Frühjahr 2020 teilweise auf die Abendstunden oder das Wochenende verlagert haben. Der Anteil bei den Müttern sei bis Oktober 2020 auf rund 26 % gesunken, habe im Schnitt aber noch immer den der Väter (rd. 18 %) deutlich übertroffen. IAB-Forscherin Corinna Frodermann: „Vor allem Mütter arbeiteten häufiger am Wochenende oder abends, u.a., um ihre Kinder bei Schul- und Kitaschließungen oder während des Distanzunterrichts betreuen zu können.“ Insgesamt hätten 33 % der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren ihre Arbeitszeiten zumindest teilweise verlagert; bei denjenigen ohne Kinder seien es 16 % gewesen.

Die Studie finden Sie unter: <https://www.iab-forum.de/nine-to-five-war-gestern-in-der-pandemie-haben-viele-beschaeftigte-ihre-arbeitszeiten-verlagert/>

Quelle: fpd 788

---

### 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