

Newsletter

Ausgabe 04/2023

September



[Bitte diese Information an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten!](#)

Termine:

- **Save the date: Digitale Herbstsitzung der LAG-LGG am 14. November 2023**
- **Interessante Seminare aus dem ZWW für Gleichstellungsbeauftragte**
 - **Seminar:** Das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz in der Praxis (Zusatztermin) (online, 15.11.2023)
 - **Seminar:** Den Knoten knüpfen – Netzwerke und Mentoring (28.11.2023)

News:

- Neues Seminar an der Kommunal-Akademie: „Frauen und (Kommunal)Politik“
- Veranstaltung „Let's talk about Menopause“
- Entwicklungsprogramm 2024 „Stark in Führung – Female Leadership“
- Zweiter Evaluationsbericht zum Entgelttransparenzgesetz
- Führungsfrauen in kommunalen Unternehmen bundesweit unterrepräsentiert

Termine:

Save the date: Digitale Herbstsitzung der LAG-LGG am 14. November 2023

Zu ihrer Herbstsitzung kommen die behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz am 14. November 2023 **digital** zusammen.

Eine Einladung inklusive 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.

Seminar: [Das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz in der Praxis \(Online\)](#)

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in Rheinland-Pfalz 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 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

Diese Einführung ist Voraussetzung für den Erwerb des Zertifikats.

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

Sabine Weis (Leitung CAS Gender Working)

Termin: **Mi., 14. November 2023**, 09:30-16:30 Uhr

Format: Online, BigBlueButton

Anmeldung: [ZWW-Seminarshop](#)

Seminar: [Den Knoten knüpfen – Netzwerke und Mentoring](#)

Mentoring und Netzwerkarbeit sind Bestandteile von Frauenförderung. Gleichstellungsbeauftragte nutzen diese Instrumente auf zwei Ebenen: In der Personalentwicklung können Sie zielgerichtet eingesetzt werden, um vor allem die Unterrepräsentanz von Frauen in Funktionsstellen zu reduzieren.

Gleichstellungsbeauftragte selbst brauchen Netzwerke, um ihre Arbeit vor Ort effektiv zu organisieren.

Inhalte der Veranstaltung sind:

- Formale und informelle Netzwerke: Definitionen und Handlungsfelder
- Mentoring: Ziele, Inhalte und Programme
- Umsetzungsmöglichkeiten für Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: **Barbara Lampe** (Lehrbeauftragte mit den Schwerpunkten Gender und Bildungsberatung)

Termin: **Di., 28. November 2023**, 09:30-16:30 Uhr

Format: Präsenz, Campus JGU

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

Homepage und online-Anmeldung:
<http://www.zww.uni-mainz.de>

News:

Neues Seminar an der Kommunal-Akademie: „Frauen und (Kommunal)Politik“

Die Kommunal-Akademie bietet ein neues Seminar unter dem Titel „Frauen und (Kommunal)Politik – Die Politik ist weiblich!“ an.

Das Seminar möchte Frauen ansprechen und für das breite Themenfeld der Kommunalpolitik sensibilisieren und begeistern. Ziel ist die Steigerung des Interesses an kommunalpolitischem Engagement und die Ermutigung von Frauen, für ein kommunalpolitisches Mandat zu kandidieren.

Weitere Informationen und Anmeldemöglichkeiten finden Sie unter:

<https://www.akademie-rlp.de/2023/2.2.30-2.2.32/>

Veranstaltung „Let’s talk about Menopause“

In Kooperation des Pro Familia Landesverbandes Rheinland-Pfalz mit dem Frauenministerium findet in Anlehnung an die Veranstaltungsreihe zur Frauengesundheit eine hybride Veranstaltung statt:

„Let’s talk about Menopause – Wie wirkt sich die Menopause auf Körper, Seele und Leben von uns Frauen aus?“

6. Oktober 2023, von 16 Uhr bis 20 Uhr

im Landesmuseum Mainz

Es wird zwei Fachvorträge zu dem Thema geben. Im Rahmen des anschließenden Podiumsgesprächs gibt es die Gelegenheit, Fragen an die Expertinnen zu stellen.

Die Teilnahme ist online durch eine Liveübertragung oder vor Ort im Landesmuseum möglich. Für alle Teilnehmenden an der Präsenzveranstaltung gibt es im Anschluss an die Veranstaltung bei einem Imbiss die Gelegenheit zum gemeinsamen Austausch. Auch die Teilnehmenden am Online-Format können Fragen an die Expertinnen stellen. Es wird um eine verbindliche Anmeldung über den Anmelde-link gebeten. Die Zugangsdaten für die Online-Teilnahme werden wenige Tage vor der Veranstaltung versendet.

Weitere Informationen und Anmeldemöglichkeit unter: [Link zur Online-Anmeldung](#)

Entwicklungsprogramm 2024 „Stark in Führung – Female Leadership“

Frauen für Führungspositionen qualifizieren und damit den Fachkräftebedarf in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) langfristig sichern – das ist das Ziel des Entwicklungsprogramms "Stark in Führung - Female Leadership". In dem maßgeschneiderten, branchenübergreifendem und berufsbegleitenden Entwicklungsprogramm werden weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet.

Die Teilnehmerinnen erhalten bei erfolgreichem Abschluss das IHK-Zertifikat „Stark in Führung - Female Leadership“ und ein mit 16 ECTS-Punkten bewertetes Universitäts-Zertifikat.

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

Zweiter Evaluationsbericht zum Entgelttransparenzgesetz

Bundesfrauenministerin Lisa Paus hat dem Bundeskabinett den „Zweiten Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten“ vorgelegt und dieser wurde beschlossen.

Das Ziel des Entgelttransparenzgesetzes ist die Durchsetzung des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern. Wie es wirkt und umgesetzt wird, untersucht der zweite Evaluationsbericht. Er enthält ein wissenschaftliches Evaluationsgutachten sowie Stellungnahmen der Bundesregierung und der Sozialpartner.

Im Vergleich zum ersten Evaluationsbericht zeigen sich nur punktuelle Verbesserungen hinsichtlich der Wirksamkeit und Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes. Das Gesetz und seine Instrumente sind bei den Beschäftigten nach wie vor nicht ausreichend bekannt. Den individuellen Anspruch auf Auskunft nutzen Beschäftigte noch immer eher zurückhaltend. Nur wenige Unternehmen überprüfen ihre Entgeltstrukturen freiwillig. Weniger Unternehmen, als erwartet veröffentlichen Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit.

Konkret zeigt das Evaluationsgutachten:

- Bisher haben 4 % der befragten Beschäftigten in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes mit mehr als 200 Beschäftigten den Auskunftsanspruch geltend gemacht.
- Knapp 30 % der befragten Unternehmen haben seit 2019 ihre betrieblichen Entgeltstrukturen überprüft.
- Nur 10 % der Unternehmen ohne tarifliche Entgeltstruktur und knapp 30 % der Unternehmen mit tariflicher Entgeltstruktur haben über Gleichstellung und Entgeltgleichheit berichtet.

Das Gutachten gibt Empfehlungen, um die Wirksamkeit des Gesetzes zu erhöhen. Dazu gehören zum Beispiel:

- Das Gesetz muss insgesamt bekannter gemacht werden.
- Die gesetzlichen Regelungen müssen klarer und einheitlicher werden.
- Die Verbindlichkeit der gesetzlichen Regelungen und der Instrumente muss gesteigert werden.

Das Bundesfrauenministerium wird die Handlungsempfehlungen auswerten und die Vorschläge aus dem Evaluationsgutachten zusammen mit der Fachöffentlichkeit und den Sozialpartnerinnen und -partnern diskutieren. Die Handlungsempfehlungen sind eine wichtige Grundlage, um das Entgelttransparenzgesetz weiterzuentwickeln.

Die anstehende Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes wird auch die im Juni 2023 in Kraft getretene EU-Entgelttransparenzrichtlinie berücksichtigen. Die Richtlinie ist bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Sie sieht verpflichtende Transparenzmaßnahmen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vor und stärkt die Rechte der Beschäftigten zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots.

Weitere Informationen:

www.bmfsfj.de/evaluationsbericht-entgelttransparenz

www.bmfsfj.de/entgelttransparenzgesetz

Quelle: [Pressemitteilung BMFSFJ](#)

Führungsfrauen in kommunalen Unternehmen bundesweit unterrepräsentiert

Das Kernergebnis der Studie „Frauen in Top-Managementorganen öffentlicher Unternehmen – Ein deutschlandweiter Städtevergleich“, der Zeppelin Universität Friedrichshafen (ZU), lautet: „Trotz leichtem Anstieg, liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte in kommunalen Unternehmen weiter deutlich unter den von der Politik formulierten Zielen.“ Den Auswertungen zufolge lag der Anteil der Frauen in den Führungsetagen der öffentlichen Unternehmen 69 repräsentativ analysierter größerer Städte Deutschlands, einschließlich der Landeshauptstädte, im April 2023 bei 21,5 % und damit um 0,9 % höher als im Vorjahr. Trotz des Anstiegs liege der Wert erstmalig unter dem Wert der DAX-40 Unternehmen (23,3 %), den die AIBright-Stiftung im März ermittelt hatte. Dieser Unterschied sei vor allem auf die gesetzlichen Vorschriften bei börsennotierten Unternehmen zurückzuführen, die es bei kommunalen Unternehmen nicht geben, erklärte Studienleiter Prof. Dr. Ulf Papenfuß.

Frauenanteil in den kommunalen Unternehmen fünf deutscher Städte bei 0 Prozent

Bei öffentlichen Unternehmen des Bundes liegt der Anteil weiblich besetzter Führungspositionen, laut der ZU, mit 31,8 % deutlich über dem Gesamtschnitt, aber unter den Werten einzelner Städte. Hier liege die

hessische Stadt Offenbach am Main mit 42,1 % bundesweit an der Spitze. Überdurchschnittlich hätten zudem die Städte Hannover (37,5 %), Berlin (37,3 %), Wittenberg (35,7 %) und Potsdam (34,5 %) abgeschnitten. Schlusslichter seien Trier, Völklingen, Osnabrück, Ingolstadt und Neunkirchen mit je 0 %.

Insgesamt 269 Top-Managementpositionen seien im Jahr 2022 in den öffentlichen Unternehmen größerer deutscher Städte neu besetzt worden, davon nur 21,9 % mit Frauen. Damit sei der Anteil weiblicher Neubesetzungen deutlich geringer als im Vorjahr (32,1 %).

Quelle: fpd 837

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