

# Newsletter

## Ausgabe 02/2017 März



Bitte diese Information an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten!

### Termine:

- **Frühjahrssitzung der LAG-LGG am 3. Mai 2017**
- **Neue Seminare im Weiterbildungsstudium „Gender Working – Gleichstellung im Beruf“ :**  
Seminar: Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz (10.05.2017)  
Seminar: Der Gleichstellungsplan als praxistaugliches Instrument der Personalentwicklung (05.09.2017)

### News:

- Frauenförderung im öffentlichen Dienst von NRW verfassungswidrig
- 5. Landesbericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes
- Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
- „Goldener Zaunpfahl“ – Schmähpriis für besonders krasse Geschlechterklischees

## Termine:

### Frühjahrssitzung der LAG-LGG am 3. Mai 2017

Zu Ihrer Frühjahrssitzung kommen die behördlich wirkenden Gleichstellungsbeauftragten in Rheinland-Pfalz am 3. Mai 2017 in Mainz zusammen.

Der Vormittag (Beginn: 10:00 Uhr) steht ganz im Zeichen des „5. Berichts zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes“, dieser wird vorgestellt und im Anschluss soll darüber diskutiert werden. Sie finden den Bericht [hier](#).

Am Nachmittag wird Ministerialrätin Maria Elisabeth Berner, stellvertretende Leiterin der Abteilung Arbeits- und Verbraucherschutz im Ministerium für Umwelt- und Verbraucherschutz des Saarlandes, zu Gast sein. Auf unserer Sitzung widmet sie sich dem Thema **„Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gute Chancen für gendergerechte Arbeitsgestaltung“**. Damit wird ein Diskussionsbeitrag aus der vergangenen LAG-Sitzung aufgegriffen. Dort wurde – auch vor dem Hintergrund der Auswirkungen des demografischen Wandels und einer älter werdenden Belegschaft – die Frage nach frauenfördernden Maßnahmen gestellt, die neben dem Engagement im Themenkomplex „Frauen in Führung“ ebenso notwendig und sinnvoll sein können.

Die Einladung finden Sie im internen Bereich unserer Homepage. Darin sind die Tagesordnungspunkte der Sitzung enthalten, außerdem finden Sie dort einen Lageplan. 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. Sie können sich online zur LAG-Sitzung anmelden über unser Anmeldeformular, das Sie im internen Bereich finden. Alternativ können Sie uns auch den in der Einladung vorgedruckten Rückmeldeabschnitt per Post oder Fax zukommen lassen.

Bitte melden Sie sich zur Erleichterung der organisatorischen Vorplanung bis zum 25. April 2017 an.

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

## 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, 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

**Termin:** Mi, 10.05.2017, 9.30-16.30 Uhr

## 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 so 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 ist Gelegenheit, den Gleichstellungsplan der eigenen Verwaltung genauer unter die Lupe zu nehmen und auf Optimierungsmöglichkeiten hin zu untersuchen.

**Referentin:** Birgit Löwer

**Termin:** Mi, 05.09.2017, 9.30-16.30 Uhr

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

### **Information und Beratung**

Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung  
Sonja Lux M.A.  
Forum universitatis 1  
55099 Mainz  
Tel.: 06131/39-24241  
E-Mail: lux@zww.uni-mainz.de  
Homepage und online-Anmeldung:  
<http://www.zww.uni-mainz.de>

## News:

### Frauenförderung im öffentlichen Dienst von NRW verfassungswidrig

Die Frauenförderung in Nordrhein-Westfalen ist auf der Grundlage des neuen Landesrechts nach einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts NRW (OVG) in Münster vom 21.02.2017 „nicht mit dem Grundgesetz vereinbar“. Für verfassungswidrig hält das OVG Münster, was der nordrhein-westfälische Gesetzgeber zum Regelfall erklärt: dass von einer im Wesentlichen gleichen Qualifikation auszugehen ist, wenn die aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist. Das Gericht sieht durch diese Vorschrift den gebotenen Qualifikationsvergleich als verfassungswidrig reduziert an. Eine Berücksichtigung des Gesamturteils genüge nicht, es müssten die weiteren „Inhalte der aktuellen Beurteilungen und bei dann noch gegebenem Qualifikationsgleichstand sodann ältere dienstliche Beurteilungen berücksichtigt werden“.

Aus Sicht der Landesregierung bringt das Gesetz zur Frauenförderung § 19 Abs. 6 LBS das Gebot der Bestenauslese und die Chancengleichheit auf verfassungsmäßige Weise miteinander in Einklang.

Das OVG Münster hat dem Landesgesetzgeber einen seiner Ansicht nach gangbaren Ausweg aus dem rechtlichen Dilemma gewiesen. Es sollen „Befähigungs- und Eignungsmerkmale (z.B. Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung, Persönlichkeit, Charaktereigenschaften) bei der Abfassung von dienstlichen Beurteilungen und damit bei der Bildung des Gesamturteils stärker gewichtet“ werden. Hierdurch könne erreicht werden, „dass besonders die Frauen bevorzugt würden, die tatsächlich Doppelbelastungen in Beruf und Familie ausgesetzt seien“.

Der Deutsche Juristinnenbund (djb) warnt davor, dem Vorschlag des OVG zu folgen: Es handele sich bei den genannten „weichen“ Eignungsmerkmalen um klassische Einfallstore von Rollenvorstellungen, Vorurteilen und Stereotypen in Bezug auf Frauen, so der djb. Würden diese bei der Bildung des Gesamturteils auch noch stärker gewichtet, wäre damit der Leistungsgrundsatz durch Gleichstellungsrecht gefährdet - anders als durch die jetzige gesetzgeberische Lösung, die das OVG Münster beanstandet, führt der djb aus. Ramona Pisal, djb-Vorsitzende: „Würde der Vorschlag des OVG Münster verwirklicht, würde die strukturelle Diskriminierung von Frauen letztlich verstärkt.“

Quelle: fpd (682), Pressemitteilung des djb vom 01.03.2017

## 5. Landesbericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes

Der fünfte Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz ist dem Landtag zugeleitet worden und kann sowohl auf der Homepage des MFFJIV als auch auf unserer Seite abgerufen werden.

Der aktuelle Umsetzungsbericht, umfasst den Zeitraum 2010-2014. Er knüpft, wie die bisherigen Berichte auch, an den Vorgängerbericht an und dokumentiert die weitere Entwicklung.

Als Schwerpunkte werden die Themenfelder „Frauen in Führungspositionen“ und „Frauen in Gremien“ behandelt. Erstmals wird das Thema „Altersstruktur“ aufgegriffen und zeigt, in welcher Beziehung der Frauenanteil zum Alter der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung steht.

Den Umsetzungsbericht finden sie [hier](#).

## Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

2005 hat die damalige große Koalition beschlossen, in jeder Legislaturperiode einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Auftrag zu geben. Diese Gleichstellungsberichte geben sowohl eine Bestandsaufnahme der Gleichstellung in Deutschland als auch Handlungsempfehlungen für zentrale Felder der Gleichstellungspolitik.

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung besteht aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission, der Stellungnahme der Bundesregierung und einer Bilanz des Ersten Gleichstellungsberichts.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#). Auf dieser Seite können Sie sich den Bericht auch herunterladen.

## „Goldener Zaunpfahl“ – Schmähprijs für besonders krasse Geschlechterklischees

Anfang März ist in Berlin erstmals der „Goldene Zaunpfahl“ als „Schmähprijs“ für Unternehmen, die in Ihrer Werbung besonders krasse Geschlechterklischees nutzen und bedienen, verliehen worden. Die Jury um die „Zaunpfahl“-Initiatorin Anke Domscheit-berg befand, dass der renommierte Klett-Verlag (Stuttgart) die „Auszeichnung“ für ihre Kinderbücher „Geschichten für Mädchen zum Lesenlernen“ und „Geschichten für Jungs zum Lesenlernen“ verdient habe. Sie seien besonders unverschämte Beispiele von „Gendermarketing“, da die Bücher in rosafarbiger bzw. blauer Aufmachung „stumpfsinnige Mädchen-Jungs-Stigmatisierung“ darstellten.

Quelle: fpd (683)

---

### V.i.S.d.P.

#### Barbara Lampe

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung  
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz  
55099 Mainz  
T: 06131/3925417  
E: [lampe@zww.uni-mainz.de](mailto:lampe@zww.uni-mainz.de)