

Newsletter

Ausgabe 04/2011 Juli



Bitte diese Information an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleiten!

Termine:

- Seminar: Selbst- und Zeitmanagement (31.08./01.09.11)
- Seminar: Frauen führen anders (21.09.11)
- Infoabend: Die Frau von heute denkt an morgen – Altersvorsorge und Geldanlagen für Frauen (29.09.11)

News:

- Rolle des alleinverdienenden Mannes als Auslaufmodell
- Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten bei Zusatzversorgung
- Bundesregierung: Beschluss des Ersten Gleichstellungsberichts
- GMFK-Konferenz in Schleswig-Holstein am 16./17.06.2011
- Stufenplan der Bundesregierung: "Frauen und Männer in Führungspositionen"
- Neubesetzungen im rheinland-pfälzischen Landtag

Neuerscheinungen:

- IAB-Kurzbericht: Frauen wollen länger arbeiten

Termine:

Seminar: Selbst- und Zeitmanagement (31.08./01.09.11)

Um den Anforderungen des täglichen Lebens, sei es im Berufs- oder im Privatleben, mit Energie, Motivation und Lebensfreude begegnen zu können, brauchen Menschen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Kernbereichen des Lebens. Ist dies nicht gegeben, so können Stress, Anspannung, Denk- und Arbeitsblockaden, Unzufriedenheit oder Demotivation die Folge sein. Klarheit in den Zielen, eine Priorisierung von Aufgaben sowie eine effiziente Zeitplanung sind die Voraussetzung für eine ausgewogene Balance.

Gleichstellungsbeauftragte, die neben den gleichstellungsrelevanten Aufgaben häufig noch einen anderen Arbeitsbereich haben, stehen durch diese Doppelbelastung vor einer besonderen Herausforderung.

Inhalte des Seminars 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

Seminar-Nr.: 20110059

Termin: 31. August bis 01. September 2011

Uhrzeit: jew. 9.30-16.30 Uhr

Ort: Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Referentin: Beate Berdel-Mantz, Kommunikationstrainerin, Supervisorin, Sorgenloch

Anmeldeschluss: 10. August 2011

Für Fragen steht Ihnen [Kathrin Hanik M. A.](#) zur Verfügung unter Tel.: 06131/ 39-26191.

Sie können sich für die Veranstaltung [hier](#) (Bereich "Gleichstellung im Beruf") online anmelden. Alternativ können Sie auch das im Programm enthaltene Anmeldeformular ausdrucken und ausgefüllt an uns

per **Post** senden an:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)

Forum 1

55099 Mainz

oder per **Fax** an: 06131/ 39-24714

Seminar: Frauen führen anders (21.09.11)

Wie sie es macht, macht sie es falsch – so ist der Titel eines Gedichtes, in dem amüsant und gleichzeitig ernst aufgezeigt wird, dass gleiches Verhalten der Geschlechter ungleich bewertet wird. Deshalb sollen in diesem Seminar die Gender-Aspekte von beruflicher Führung thematisiert werden. Denn welche Frau, die erfolgreich ist, kennt es nicht, von einem Extrem ins andere zu geraten? Das Spektrum reicht von der „Aberkennung“ der Weiblichkeit bis hin zur Mutterrolle mit integrierter Problemlösungsfunktion.

Doch wie führen Frauen? Hier fehlen häufig Frauen als positive Vorbilder in Führungspositionen, und so setzen viele Frauen Führung gleich mit „männlicher“ Führung. Im Seminar geht es deshalb darum, dass Frauen ihren eigenen für sie typischen Führungsstil kennen lernen bzw. erkennen und Lust auf „weibliche“ (= für sie authentische) Führung bekommen.

Inhalte des Seminars sind:

- Welche Führung wollen die Teilnehmerinnen?
- Wie kommen Frauen in Führungspositionen – und wie nicht? (Von Networking und Fußangeln)
- Welche Maßnahmen in der Personalentwicklung verhelfen Frauen zu mehr Führungspositionen? (Mentoring, Netzwerke, Fortbildung u. a.)
- Wie können Frauen in Führungspositionen gefördert werden?

Seminar-Nr.: 20110060

Termin: 21. September 2011

Uhrzeit: 9.30-16.30 Uhr

Ort: Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Referentin: Marion Bredebusch, Kommunikations- und Gendertrainerin, Saarbrücken

Anmeldeschluss: 31. August 2011

Für Fragen steht Ihnen [Kathrin Hanik M. A.](#) zur Verfügung unter Tel.: 06131/ 39-26191.

Sie können sich für die Veranstaltung [hier](#) (Bereich "Gleichstellung im Beruf") online anmelden. Alternativ können Sie auch das im Programm enthaltene Anmeldeformular ausdrucken und ausgefüllt an uns

per **Post** senden an:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)

Forum 1

55099 Mainz

oder per **Fax** an: 06131/ 39-24714

Infoabend: Die Frau von heute denkt an morgen – Altersvorsorge und Geldanlagen für Frauen (29.09.11)

Alleine von der gesetzlichen Rente kann in Zukunft keine(r) mehr leben. Besonders betroffen sind Frauen, die aufgrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Die Absicherung über den Ehemann ist jedoch keine Sicherheit. Die Gleichstellungsstelle der Kreisverwaltung Mainz-Bingen lädt deshalb zu einer Informationsveranstaltung zum Thema Altersvorsorge ein.

Dabei werden Möglichkeiten der privaten Altersvorsorge vorgestellt: die staatlich geförderte Riester-Rente, die staatlich geförderte Rürup-Rente und mögliche Investmentanlagen auch für Frauen im mittleren Lebensalter

Termin: Donnerstag, 29. September 2011

Uhrzeit: 19:00 Uhr

Ort: Ratssaal der Verbandsgemeindeverwaltung, Hospitalstraße 22, Gau-Algesheim

Referentin: Ilona Schmidt-Dellien, Bankfachwirtin (IHK)

Diese Veranstaltung ist Teil der Reihe Frauen und Finanzen 2011 im Landkreis Mainz-Bingen. Der Flyer zur Reihe kann [hier](#) heruntergeladen werden. (PDF-Datei)

Bei weiteren Fragen können Sie sich an die Gleichstellungsbeauftragte [Karin Diehl](#) wenden.

News:

Rolle des alleinverdienenden Mannes als Auslaufmodell

Eine Umfrage, die im Auftrag der *Expertenkommission Familie* der Bertelsmann Stiftung durchgeführt wurde, ergab, dass knapp 60% der Deutschen die klassische Rollenverteilung mit einem männlichen Versorger und einer nicht erwerbstätigen Frau als Auslaufmodell betrachten. Somit verdienen meist beide Lebenspartner gemeinsam den Lebensunterhalt. Trotzdem ist der Wunsch nach einer klassischen Ehe mit Kindern weit verbreitet.

Grundsätzlich befürworten 30 % der Befragten die Berufstätigkeit von Frauen. Laut Umfrage ist das Modell der doppelten Erwerbstätigkeit durch Vater und Mutter vor allem auf die ökonomische Erfordernis und die gesellschaftlichen Veränderungen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung zurückzuführen. Erster Grund, die wirtschaftliche Lage, wird vor allem von den Bewohnern und Bewohnerinnen der alten Bundesländer genannt und die Verwirklichung der Frau wird vor allem in den neuen Bundesländern vertreten. Allerdings werden von den Befragten für alle, dies bedeutet für Alleinerziehende, Patchworkfamilien, nichteheliche Partnerschaften und homosexuelle Partnerschaften mit Kind, dieselben rechtlichen und finanziellen Rechte gefordert und sollen nicht nur als Privilegien für die Institution Ehe gelten. Bezüglich der Betreuungsangebote wird eine solche Forderung von 95 % der Befragten vor allem für Alleinerziehende ausgesprochen, während eine Finanzierung durch Steuern für eine Ausweitung der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder nur von 40 % der Bevölkerung angegeben

wird. Die Befragten sind mehrheitlich der Meinung, dass sich die künftige finanzielle Situation derart verändert, dass sie auf finanzielle Unterstützung seitens des Staates angewiesen sein werden.

Aufgrund der Umfrage spricht sich die Expertenkommission Familie unter anderem für eine Modifikation des Ehesplittings, mehr Vollzeitstellen bzw. flexiblere Teilzeitarbeit und für eine Ausdehnung der Kinderbetreuung aus.

Auf der [Homepage der Bertelsmann Stiftung](#) finden Sie die Pressemeldung und weitere Links zu den Ergebnissen der Umfrage.

Quelle: [Bertelsmann Stiftung](#)

Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten bei Zusatzversorgung

Die Nichtberücksichtigung von Mutterschutzzeiten bei der betrieblichen Zusatzversorgung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist verfassungswidrig. Dies geht aus einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts hervor. Die VBL ist eine Zusatzversorgungseinrichtung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und ergänzt die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung. Nach der bisher geltenden Rechtslage haben nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Wartezeit von 60 Umlagemonaten erfüllen, Anspruch auf Leistungen der Zusatzversicherungen. Dies bedeutet, dass „[a]ls ein Umlagemonat [...] gemäß § 29 Abs. 10 Satz 1 VBL a[lte].F[assung] ein Kalendermonat [gilt], für den eine Umlage für mindestens einen Tag für laufendes, Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entrichtet wurde“ (1 BvR 1409/10). Damit wurde der Mutterschutz konsequent bei der Berechnung ausgeschlossen, weil Frauen, die sich im Mutterschutz befunden haben, nicht zur Zahlung von Umlagen verpflichtet gewesen waren und so in der Anrechnung der Wartezeit nicht berücksichtigt wurden. Dadurch wurden Mütter schlechter gestellt als diejenigen, die einen Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers erhalten haben und deren Zeiten voll als Umlagemonate angerechnet wurden. Diese Handhabung in der Anrechnung wurde von der obersten Judikative Deutschlands als Verstoß gegen den Art. 3 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes erklärt, da die Nichtanrechnung als eine geschlechtsdiskriminierende Maßnahme gegen berufstätige Mütter erkannt wurde.

Die Verfassungsgerichtsentscheidung können Sie [hier](#) nachlesen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. April 2011

Aktenzeichen: 1 BvR 1409/10

Quelle: [Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 33/2011](#)

Bundesregierung: Beschluss des Ersten Gleichstellungsberichts

Am 15. Juni wurde von der Bundesregierung das Gutachten der unabhängigen Sachverständigenkommission und die Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten durch einen Kabinettsbeschluss „zur Kenntnis genommen“. Die Vorlegung des Ersten Gleichstellungsberichts wurde vom Staatssekretär Hermann Kues als „Meilenstein“ gefeiert.

Die Stärke des Gleichstellungsberichts liegt in der Identifikation des Handlungsbedarfs hinsichtlich einer Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben, bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durch Beseitigung von Fehlanreizen und einer aktiven Jungen- und Männerpolitik. Anerkennung findet ebenfalls die Sichtweise durch die Lebensverlaufperspektive, die neue Möglichkeiten in einer konsistenten Gleichstellungspolitik erlaubt. Kritische Stimmen der Opposition, den Gewerkschaften und Frauenverbänden zum Ersten Gleichstellungsbericht sehen jedoch Schwächen in der konkreten Umsetzung der formulierten Ziele. Der geplante nicht-obligatorische Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Bundesregierung würde der Forderung nicht gerecht werden. Zudem wird kritisiert, dass konkret genannte Handlungsempfehlungen im Gutachten der Experten und Expertinnen von der Bundesregierung nicht explizit benannt werden. Diesbezüglich fehle es der Grundlage für eine moderne Gleichstellungspolitik unter anderem an konkreten Aussagen zur ungleichen Bezahlung gleichwertiger Arbeit, unfairer Karrierechancen und fassbaren gesetzlichen Regelungen, statt unverbindlichen Maßnahmen.

Auf der Internetseite des BMFSFJ wurde der Erste Gleichstellungsbericht noch nicht online veröffentlicht. Das Gutachten der Sachverständigenkommission sowie die Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission unter dem gemeinsamen Titel "Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf" finden sie [hier](#).

Quelle: [Pressemitteilung des BMFSFJ vom 14.06.2011](#)

Frauenpolitischer Dienst-fpd (Ausgabe 546)

GMFK-Konferenz in Schleswig-Holstein am 16./17.06.2011

Auf der 21. Jahres-Hauptkonferenz befassten sich die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister-, senatorinnen und senatoren der Länder hauptsächlich mit dem Leitantrag „Gleichstellung im Lebensverlauf“, der zum Ersten Gleichstellungsbericht Deutschlands, bestehend aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission und der Stellungnahme der Bundesregierung, führt. Zum Gutachten „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ wurde auf unserer [Homepage](#) berichtet.

Grundsätzlich sehen die Abgeordneten die moderne Frauen- und Gleichstellungspolitik als ein starkes Element einer zukunftsfähigen Wirtschafts- und Innovationspolitik, die nur durch eine gleiche Wahlfreiheit im Lebensverlauf von Frauen und Männern gestützt werden kann. Damit befürwortet die GMFK eine weit stärkere Beteiligung von Frauen im Erwerbsleben und den Abbau von strukturellen Barrieren. Bei ihrer Forderung nach Frauen in Führungspositionen sehen die Konferenzmitglieder rechtliche als auch wirtschaftliche Vorteile und befürworten den [Stufenplan](#) „Frauen in Führungspositionen“ des Bundesfamilienministeriums, welcher statt einer festen Quote auf eine Flexi-Quote setzt. Bezüglich des Ersten Gleichstellungsberichts soll ebenfalls eine Entlastung der Pflegenden in Privathaushalten durch Ausbau der Tagesbetreuung in der Pflege ermöglicht werden. Des Weiteren erwartet die Fachkonferenz, die auf Ebene der Bundesländer fungiert, von dem Bundesministerium Vorschläge zu Mini-

jobs, die sich bisher zu Lasten der Frauen auswirkt. Zusammenfassend begrüßte die GFMK die Lebensperspektive bei dem Gutachten der Sachverständigenkommission und befürwortet den einheitlichen Politikansatz für Frauen und Männern. Die GFMK plädiert für eine kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsberichts in jeder Legislaturperiode.

Außerdem beschäftigte sich die Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz 2011 unter anderem mit Anlaufstellen für hilfeschuchende Frauen, geschlechtergerechter Sprache und Gewalt gegen Frauen. Grundsätzliche Aufgabe der jährlich stattfindenden GFMK sind die Abstimmung und Koordination der Vorhaben der Gleichstellungs- und Frauenpolitik. Die Beschlüsse der zweitägigen Konferenz finden Sie [hier](#).

Quelle: [Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration des Landes Schleswig-Holstein](#)

Frauenpolitischer Dienst-fpd (Ausgabe 546)

Stufenplan der Bundesregierung: "Frauen und Männer in Führungspositionen"

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) entwickelte einen Stufenplan, der mit einer Flexi-Quote die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen gewährleisten soll. Bisher stagniert die Anzahl von Frauen in Führungspositionen bei Unternehmen der Privatwirtschaft, obwohl diese keineswegs die tatsächliche Zahl hochqualifizierter Frauen repräsentiert. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen sind verstärkt weibliche Führungskräfte vertreten. Die Maßnahme der Bundesregierung anhand der Flexi-Quote entspricht einer gesetzlichen Pflicht zur Selbstverpflichtung der Unternehmen. Dies bedeutet, dass das Gesetz mit einer aufschiebenden Verbindung verknüpft ist. Die gesetzliche Pflicht tritt nur in Kraft, wenn bis zum Stichtag im Jahr 2013 in der Wirtschaft der durchschnittliche Anteil an Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen nicht verdreifacht ist. Somit darf die Grenze nicht die 30 % unterschreiten. Dies gibt den Unternehmen den Freiraum ihre Quote selbst festzulegen. Die Flexi-Quote setzt auf Einsicht der Unternehmen, welche bei Nichteinhaltung zu gezielten Fördermaßnahmen führt. Somit dient jener Stufenplan als „Vernunftbeschleuniger“, der als nachhaltige Lösung eine innerbetriebliche Transparenz wie Diskussionen und einen Wettbewerb nach außen erzeugen soll. Dieser Ansatz der Bundesregierung befindet sich momentan in der Abstimmung zwischen den Ressorts.

Quelle: [Stufenplan der Bundesregierung](#)

Neubesetzungen im rheinland-pfälzischen Landtag

[Petra Elsner](#), die seit 1996 SPD-MdL ist, wurde neue Vorsitzende des [Arbeitskreises Gleichstellung und Frauenförderung](#) der SPD-Landtagsfraktion Rheinland-Pfalz.

[Ruth Leppla](#), die ebenfalls SPD-MdL ist, wurde Vorsitzende des Gleichstellungs- und Frauenausschusses des Landtages.

Quelle: Frauenpolitischer Dienst-fpd (Ausgabe 544)

Neuerscheinung:

IAB-Kurzbericht: Frauen wollen länger arbeiten

Die IAB-Studie bestätigt, dass Frauen länger arbeiten wollen. Bekannt ist, dass Frauen überwiegend in Teilzeit beschäftigt sind. Dieses Bild der Erwerbsbeteiligung von Männern, überwiegend in der Vollzeit, und von Frauen, überwiegend in der Teilzeit, spiegelt laut vorliegender Studie nicht die Wünsche vieler Erwerbstätigen wider. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung veröffentlichte eine Studie, die bestätigt, dass Frauen mehr arbeiten wollen. Insgesamt hat die Zahl der weiblichen Beschäftigten stetig zugenommen. So haben Frauen ihre Position am Arbeitsmarkt selbst in der Krise ausgebaut und stellen mittlerweile fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland. Dies allein repräsentiert ihre tatsächliche Teilhabe am Erwerbsleben allerdings nur bedingt. Die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern müssen mit einbezogen werden, um ein differenziertes Bild ihrer Erwerbsbeteiligung zu zeichnen. In Verbindung mit einer Untersuchung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten zeigt sich, dass vor allem bei Teilzeit beschäftigten Frauen noch ein beachtliches Arbeitszeitpotenzial besteht. Dieses Potenzial könnte bei entsprechenden Rahmenbedingungen noch erschlossen werden: „Neben Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung würden eine bessere Betreuung für Kinder im Krippen- und im Schulkindalter, familienfreundliche Arbeitsmodelle sowie eine ausgewogene Arbeitsteilung in den Familien helfen“ (Autorenreferat, IAB-Doku).

Quelle: [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#)

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

Sie wollen den Newsletter nicht mehr erhalten oder wollen den Newsletter auch an eine andere E-Mailadresse geschickt bekommen? Dann können Sie sich auf unserer Homepage [abmelden](#) oder [anmelden](#).