

MEHR FRAUEN AN DIE SPITZE!

Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte
in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz



EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die zweite Runde des Mentoring-Programms für weibliche Führungskräfte in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz hat begonnen und wurde feierlich mit der Veranstaltung am 17. Februar durch den Staatssekretär Christoph Habermann in der Staatskanzlei eröffnet. Lesen Sie in diesem Newsletter mehr über Eindrücke und Inhalte. Die Momente wurden auch fotografisch festgehalten, so dass Sie Einblicke in die Veranstaltung gewinnen können.

Aus aktuellem Anlass zur politischen und wirtschaftlichen Diskussion widmen wir uns mit einem kurzen Beitrag dem Thema Frauenquote. Letztendlich ist auch Gleichstellungsziel der Landesverwaltung mit dem Mentoring-Programm, mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Quotiert wird innerhalb der Landesverwaltung bei der Besetzung von Gremien. Auch auf dieses Instrument wies der Staatssekretär in seiner Rede auf der Auftaktveranstaltung hin.

Als Weiteres erhalten Sie in unseren verschiedenen Rubriken nützliche Hinweise und Ratschläge rund um das Thema Mentoring, Informationen über die kommenden Veranstaltungen sowie Webseitenempfehlungen mit Hintergrundinformationen zum Thema Gleichstellung.

Der Newsletter erscheint jeweils zum Quartalsende und informiert Sie über die laufenden Ereignisse im Mentoring-Programm sowie bietet Hintergrundinformationen zum Thema, insbesondere über Frauen im Karriereverlauf. Vergangene Ausgaben des Newsletters können Sie auf der Internetpräsenz des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen abrufen: [Mentoring-Programm Newsletter](#).

Wir freuen uns über Kritik und Anregungen sowie Interesse an Themenvorschlägen oder Gastbeiträgen und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen unseres Newsletters.

Ihre Redaktion

INHALT

Rückblick: Eindrücke von der Auftakt- und Abschlussveranstaltung am 17. Februar 2011	3
Aus aktuellem Anlass: Gleichstellung und die Frage nach der Quote	6
In eigener Sache: Mentoring nachhaltig nutzen	8
Weitblick: Dokumente zum Thema Gleichstellung	9
Ausblick: Veranstaltungen in Kürze	9
Impressum	10

Rückblick:

Eindrücke von der Auftakt- und Abschlussveranstaltung vom 17. Februar 2011

„Mentoring – Eine neue wichtige Brücke zur Herstellung von Chancengleichheit in der Landesverwaltung“

3



Gruppenbild der Mentoring-Tandems 2011

Am 17. Februar 2011 fand in der Staatskanzlei die Abschluss- und Auftaktveranstaltung des Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ statt. Damit jährt sich zum ersten Mal der Durchlauf des im vergangenen Jahr gestarteten Programms zur Förderung angehender weiblicher Führungskräfte. Staatssekretär Christoph Habermann wies in seinem Grußwort daraufhin, dass im Engagement zur Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Mentoring ein neuer wichtiger Weg innerhalb der Landesverwaltung beschritten wird. Zwar wisse man bereits länger – auch durch aktuelle repräsentative Studien – dass es ökonomisch mit Blick auf den demografischen Wandel sinnvoll sei, mehr Frauen in Führungspositionen zu gewinnen – aber es braucht ein starkes Engagement, damit dieser Weg auch bewusst eingeschlagen wird. „Von alleine verändert sich nichts.“ Der Aufbau von Netzwerken wurde von ihm als zentraler Faktor hervorgehoben, die neben der fachlichen Eignung, einen wesentlichen Promotor für die berufliche Entwicklung einnehmen. Mentoring unterstützt den Aufbau von Beziehungen in die höheren Hierarchieebenen ohne ein hierarchisches Verhältnis zwischen den Beteiligten aufzubauen. Weiterhin regt es die interministerielle Netzwerkbildung zwischen den Mentees an. Für den weiteren beruflichen Aufstieg sind gute Netzwerkbeziehungen mit maßgeblich. In der Beziehung zwischen Mentee und Mentorin bzw. Mentor wird Einblick in das informelle Wissen der Organisation gegeben, Reflexionsflächen für bestimmte Prozessabläufe und Entscheidungen geliefert sowie ein Erfahrungstransfer an die nachrückende Führungsgeneration geleistet. Damit verbunden ist die Absicht, langfristig mehr Frauen in Führungspositionen zu bekommen. Mentoring als eine weitere Brücke auf dem Weg hin zu mehr Chancengleichheit, ist nach Staatssekretär Habermann neben weiteren frauenfördernden Maßnahmen der Landesverwaltung einzuordnen. Darunter zählt – neben flexiblen Arbeitsort und -zeitmodellen - die Quotenregelung in den Gremien (dazu mehr auf Seite 7).

In der Podiumsdiskussion zum Thema „Mentoring – ein Instrument der Karriereförderung?“ wurde ein Bogen von den Projektanfängen bis zum Ende der ersten Durchführungsphase gesponnen. Mit den Erfahrungen des vergangenen Jahres sollte ein erstes Resümee bezüglich der Eignung von Mentoring als gleichstellungspolitisches Personalentwicklungsinstrument genommen werden. Als Gäste saßen im Podium Dr. Heike Jung, Leiterin der Frauenabteilung im MASGFF, Gerhard Fuckner, Abteilungsleiter im ISM und Mentor, Katharina von Kap-herr, Referentin im MBWJK und Mitglied des Lenkungsbeirats, Dr. Uwe Schmidt, Leiter des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz sowie Cornelia Wernz, Referentin im MBWJK und teilnehmende Mentee. Die Moderation übernahm Stefanie Buss, wissenschaftliche Mitarbeiterin am ZQ.



Podiumsgespräch mit Programmbeteiligten

Vor allem die Persönlichkeitsentwicklung der angehenden Nachwuchsführungskräfte wurde durch die Teilnahme im 1-jährigen Programm hervorgehoben. Diese wird angeregt durch den intensiveren Einblick in die Strukturen der Landesverwaltung und den persönlichen Austausch mit der erfahrenen Mentorin bzw. dem erfahrenen Mentor. Von der gelungenen Zusammensetzung zwischen diesen beiden Hauptfiguren des Programms sind schließlich auch der Erfolg und die Zufriedenheit mit dem Programm abhängig. Diese Aufgabe oblag den Personalreferaten und wurde von diesen selber oder in Absprache mit dem interministeriellen Lenkungsbeirat des Programms vorgenommen, wie Katharina von Kap-herr berichtete. Gerhard Fuckner plädiert in diesem Zusammenhang für eine breite Nachwuchsförderung angehender Führungskräfte. Das Instrument Mentoring kann dazu beitragen die Organisationskultur insgesamt zu verändern und Mentoring als selbstverständliche Personalentwicklung zu etablieren. Auch Dr. Heike Jung sieht ihre Vision des Programms in der Landesverwaltung fest implementiert, dennoch in ihrem Fokus auf Frauenförderung verhaftet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Podium waren sich einig, dass mit der Persönlichkeitsentwicklung der Einzelnen Kompetenzen gestärkt wurden, die für den Angriff und die Übernahme einer Führungsposition maßgeblich sind. Mentoring kann Frauen – im Sinne eines Wortspiels – befördern, (mehr) Führung zu übernehmen. Ob sich tatsächlich mehr Frauen in Führungspositionen finden werden, wird sich allerdings erst unter einer langfristigen Perspektive zeigen können.



Der Zeitpunkt der Auftaktveranstaltung wurde auch genutzt, um den Stab der Projektleitung offiziell an Birgit Groh-Peter, Referatsleiterin im MASGFF zu übertragen. Sie übernahm die Vorstellung der Tandems der neuen Runde. Insgesamt 16 Tandems werden in diesem Jahr an dem Programm teilnehmen.

5



Gruppenbild der Mentoring-Tandems des abschließenden ersten Durchgangs

Die Frauen, die im vergangenen Jahr das Programm durchlaufen hatten, bekamen durch Dr. Heike Jung ein Teilnahmezertifikat überreicht. Das ehrenamtliche Engagement der Mentorinnen und Mentoren wurde durch ein persönliches Schreiben des Ministerpräsidenten gewürdigt.

Im Anschluss waren die 80 Gäste der Veranstaltung zu einem kleinen Umtrunk geladen.



Aus aktuellen Anlass: Gleichstellung und die Frage nach der Quote

6

Die Diskussion um eine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote in börsennotierten Unternehmen sorgte in den letzten Wochen für öffentliche Aufmerksamkeit. Anhaltspunkt für diese Debatte lag an dem anhaltend geringen Frauenanteil in den Aufsichtsräten oder Vorständen börsennotierter Unternehmen begründet. Vorerst wird es nach dem Beschluss der Bundeskanzlerin im Februar 2011 keine gesetzliche Frauenquote in der Wirtschaft geben. Sollten sich jedoch innerhalb eines Jahres der Frauenanteil in Führungspositionen in den Unternehmen nicht ändern, droht die EU - Justizkommissarin Viviane Reding mit einer Quoteneinführung.

Zum ersten Mal wurde auf Bundesebene im Jahr 2008 eine Sachverständigenkommission unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Ute Klammer eingerichtet, um eine umfassende Bestandsaufnahme der Gleichstellung in Deutschland durchzuführen. Das Gutachten „Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ will Zukunftsfelder für innovative Gleichstellungspolitik identifizieren. Eine der vorgeschlagenen Maßnahmen ist die Einführung der Geschlechterquote in Aufsichtsräten. Im Frühjahr/Sommer 2011 soll der erste Bundesgleichstellungsbericht verabschiedet werden. Dann wird man sehen, welche Maßnahmen in dem Handlungskatalog mit aufgenommen wurden.

„Es ist gut, wenn die SPD eine Frau als Generalsekretärin bekommt. "Basta" und Testosteron hatten wir in letzter Zeit genug.“
*Andrea Nahles, (*1970), SPD-Politikerin*

Die Diskussion in Deutschland und auch in den Nachbarländern verläuft zugespitzter auf das Thema Frauenquote zu, zugleich Länder wie Norwegen und Frankreich innovative Modelle auf den Weg gebracht haben. Deutschland tut sich nach wie vor schwer in der Frage, obwohl gesichert sein kann, dass zu wenig in den letzten Jahren geschehen ist, um eine positive Bilanz für die Chancengleichheit von Frauen und Männern aufzuzeigen – und das gerade auch im Hinblick auf die Besetzung von Führungspositionen. „Die Datenlage zum Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen bis 2010 signalisiert hohen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf in Deutschland, da eine Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Teilhabe an Führungspositionen aufgrund vertikaler und horizontaler Segregationseffekte für beide Geschlechter derzeit nicht gegeben ist.“ (Bericht der Sachverständigenkommission S. 115)

„Eine Frau ist nicht besser, sie ist anders.“
*Ursula von der Leyen, (*1958), Bundesarbeitsministerin*

Eine Quote könnte zur Überwindung festgefahrener Strukturen in der Arbeitswelt und mehr Chancengleichheit beitragen. Gleichmaßen bedeutsam bei der Karriereentwicklung von Frauen und Männern sind Bildungsstand und Vollzeitbeschäftigung. Der Wettbewerbsnachteil beginnt für Frauen vorrangig mit der Familienphase. Mutterschaft verschlechtert die Karrierechancen von Frauen maßgeblich. Teilzeitarbeit in Führungsetagen ist eher die Ausnahme. In Zeiten des demographischen Wandels, der mit einer immer älter werdenden Gesellschaft einhergeht, sowie des bereits in vielen Bereichen herrschenden Fachkräftemangels, erscheint ein gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt orientiert an den Lebensverläufen von Frauen und Männern mehr denn je als not-

wendig. Die Verhältnisse beurteilt das Gutachten der Sachverständigenkommission derzeit als „deströs“.

Neben dem Einführen einer Frauenquote und der Schaffung ausreichender struktureller Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist daher ein Umschwung in der Gesellschaft und ihrer Ansicht zum Umgang mit Fragen der Familienplanung und –umsetzung notwendig. Damit verbunden sind die Auflösung traditioneller Arbeitsteilung in der Partnerschaft, ein besseres Image arbeitender, auch vollzeittätiger Mütter, beim gleichzeitigen Blickwechsel auf Väter in Elternurlaub sowie die Abkehr von der Präsenzkultur bei Führungskräften. Diesen gedanklichen Umschwung kann eine Quote alleine nicht leisten, aber deutlich beschleunigen.

In diesem Jahr wird der 4. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in Rheinland-Pfalz erstellt. Auch hier wird wieder mit Blick auf die Führungspositionen innerhalb der Landesverwaltung resümiert, welche Veränderungen in den vergangenen Jahren aufgezeigt werden können und welche Vorschläge in Zukunft aufgegriffen bzw. Intensivierungen bereits in Angriff genommener Maßnahmen vorgenommen werden (müssen). Mit der Quotenregelung für Gremien hat Rheinland-Pfalz ein Instrument geschaffen, mehr Frauen in Kommissionen, Beiräten, Ausschüssen und Gremien zu bekommen.

Diese Regelung soll an dieser Stelle näher ausgeführt werden.

Gremienregelung in Rheinland-Pfalz

Um die Situation der Frauen nachhaltig zu verbessern, ist auch ihre Vertretung in den Gremien notwendig. Ende 2009 betrug zwar der Anteil von Frauen in Gremien ca. 40%, dieser Wert variiert allerdings stark in den einzelnen Gremien. Demnach sind in 18,7 % der Gremien nur Männer vertreten und in 58,1% der Gremien stellen Männer die Mehrheit dar. Besonders stark betroffen von einem konstant niedrigen Frauenanteil sind u.a. Schiedsstellen und Kuratorien. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken wurde die Gremienbesetzung der Landesregierung Rheinland-Pfalz durch den Ministerratsbeschluss im April 2009 neu geregelt.

Doppelbenennung und Reißverschlussverfahren

Im Hinblick auf die Erstbesetzung oder Neubesetzung eines Gremiums wurde ein Doppelbenennungsverfahren eingeführt. Demnach müssen die entsendenden Stellen eine Frau und einen Mann, bei Berücksichtigung gleicher Qualifikation, für die Besetzung benennen. Bei der Wiederbesetzung einzelner Mitgliedsplätze in den Gremien wurde ein sogenanntes Reißschlussverfahren eingeführt. Damit folgt auf eine Person, dessen Geschlecht in der Minderheit ist, automatisch eine Person des gleichen Geschlechts. Dementsprechend folgt auf eine Person, deren Geschlecht in der Mehrheit ist, eine des jeweils anderen Geschlechts.

In eigener Sache: Mentoring nachhaltig nutzen

8

Stammtisch organisieren - Regelmäßig austauschen

Im Rahmen bisheriger Mentoring-Programme haben sich Stammtische für Mentees als auch für Mentor/innen als eine bewährte Form des Erfahrungsaustausches erwiesen.

Diese können thematisch an die aktuell im Rahmen des Seminarprogramms behandelten Themen anknüpfen oder sich den Anliegen der Teilnehmenden widmen. All das liegt an der Eigeninitiative der jeweiligen Gruppe.

Um die Organisation zu erleichtern, bietet es sich an zur Beginn des Programmes eine Verantwortliche bzw. Verantwortlichen zur Planung der Treffen zu bestimmen.

Erfahrungen festhalten - Mentoring-Tagebuch

Das Aufschreiben der erlebten Erfahrungen im Rahmen des Programms kann sinnvoll für die Reflexion der Gespräche, Seminare, Stammtische oder Veranstaltungen sein. Das Festhalten einzelner Punkte kann ebenfalls dazu dienen die Entwicklung im Verlauf des Programms festzuhalten.

Hilfreich ist weiterhin das Festhalten von „Auffälligkeiten“ im Arbeitsalltag, um eine Fragestellung an die Mentorin/ den Mentor mit einem konkreten Praxisbeispiel zu versehen.

Kollegiale Beratung - Lernen auf Basis gemeinsamer Erfahrungen

Das Ziel der kollegialen Beratung liegt darin, das Wissen und die Erfahrungen alle Teile einer Gruppe einzusetzen, um das Anliegen eines Einzelnen zu lösen. Dabei findet die Beratung in Gruppen statt, bei der die Anwesenheit eines professionellen Coaches nicht notwendig ist.

Die Beratung erfolgt dabei nach einem feststehenden Verlaufsmuster, bei dem die Aufgaben der Teilnehmerinnen aufgeteilt werden (Fallerzählerin, Beraterin, Beobachterinnen) und je nach Interesse getauscht werden. Demnach bringen sich alle Perspektiven der Gruppe aktiv in den Klärungsprozess mit ein und profitieren gegenseitig von ihren Erfahrungen.

Kontakte pflegen - Netzwerken

Jede/r hat ihr/sein bereits bestehendes Netzwerk. Beziehungen sind für das berufliche Weiterkommen zentral. Welche Kontakte sind für die eigene berufliche Entwicklung wichtig? Welche Kontakte bestehen bereits? Wer müsste aus strategischen Gründen dort mit aufgenommen werden? Wie wird mit den entsprechenden Personen Kontakt gehalten? Oft wird die strategische Kontaktpflege zu wenig in den Blick genommen. Machen Sie sich bekannt. Nutzen Sie entsprechende Gelegenheiten.

Weitblick: Dokumente zum Thema Gleichstellung

Dokumente und Berichte des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes.

Sonderbeilage des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen Rheinland-Pfalz zum 60. Geburtstag des Gleichberechtigungsartikels im Grundgesetz mit interessanten Artikeln zur geschichtlichen und aktuellen Entwicklung.

Interessante Literaturauswahl der Deutschen Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften (ZBW) des Leibniz Informationszentrums zum Thema "Frauen in Führungspositionen - brauchen wir eine Frauenquote?".

Im CEWS Journal 78 ist eine umfangreiche Darstellung der Gleichstellungspolitik mit Schwerpunkt Frauenquote erschienen. Das Center of Excellence Women and Science CEWS ist der nationale Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland. Das CEWS fungiert als Think Tank für dieses Politikfeld, gibt Denkanstöße, initiiert Veränderungsprozesse, die es wissenschaftlich begleitet und gestaltet die erforderlichen Transferprozesse zwischen Wissenschaft und Politik aktiv mit.

Das Gutachten Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf will Zukunftsfelder für innovative Gleichstellungspolitik identifizieren. Es wurde durch das BMFSFJ an eine Sachverständigenkommission in Auftrag gegeben. Im Frühjahr/Sommer 2011 sollen Maßnahmen für mehr Chancengleichheit verabschiedet werden.

Ausblick: Veranstaltungen in Kürze

21./22. März 2011 - Führungskräfte-Training

Im Mittelpunkt dieses Seminars steht die (Weiter-)Entwicklung des individuellen Führungspotentials. Diese beinhaltet zusätzlich zu der Leitungsfunktion, die Fähigkeit der Teambildung sowie Kenntnisse über Machtstrategien und Selbstmanagement. Die theoretische Aufbereitung des Themas wird durch ein Gruppengespräch, individuelle Selbstreflexion sowie Übungen ergänzt.

13. April 2011 – Was bringt Frauen in Führung?

Netzwerkveranstaltung im Rahmen eines gemeinsamen Frühstücks

Ein persönliches Gespräch mit Vertreterinnen aus Verwaltung, Kultur und Wirtschaft mit Blick auf die Erfahrungen im Karriereaufstieg und aktuellen Themen aus ihrer Sicht als Personalverantwortliche.

04. Mai 2011 – Stammtisch der Mentor/innen

Die Möglichkeit für Mentorinnen und Mentoren sich bei einem Mittagessen gegenseitig kennen zu lernen und in Erfahrungsaustausch über das Mentoring zu gehen. Birgit Groh-Peter, Projektleiterin des Mentoring-Programms, nimmt an dem Essen teil.

17. Mai 2011 – Potentialeinschätzung für Mentees

Im Rahmen eines eintägigen Workshops werden die Rollen und Aufgaben einer Führungskraft in der Landesverwaltung (weiter)entwickelt. Dieses Anforderungsprofil dient den Mentees als Grundlage für die Selbsteinschätzung im Hinblick auf die geforderten Kompetenzen sowie die Zielformulierung für den Mentoring-Prozess.

08. Juni 2011 – Prozessbegleitung für Mentoring-Tandems

Ein Austausch über Themen und Aktivitäten im Mentoring, Anregungen zu möglichen Gesprächsthemen sowie die Klärung der eigenen Rolle ermöglichen eine bessere Reflexion der eigenen Mentoring-Beziehung im Verlauf des Programms. Unterstützend erhalten die Teilnehmer/innen Impulse sowie Techniken für die Ausgestaltung ihrer Mentoring-Beziehung mit auf den Weg.

Impressum

Herausgeber:
Zentrum für Qualitätssicherung und – Entwicklung
(ZQ)
Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Redaktion:
Dipl.-Päd. Stefanie Buss,
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Texte:

Dipl.-Päd. Stefanie Buss
Katarzyna Rycombel, Projektmitarbeiterin

Kontakt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Forum universitatis 4
55099 Mainz
Telefon: 06131-39 25049
E-Mail: Stefanie.Buss@zq.uni-mainz.de

Das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ ist ein Pilotprojekt des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen in Rheinland-Pfalz. Es wird finanziert über Haushaltsmittel des Landesamts für Soziales, Jugend und Versorgung.



Rheinland-Pfalz
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, GESUNDHEIT,
FAMILIE UND FRAUEN



Rheinland-Pfalz
LANDESAMT FÜR SOZIALES,
JUGEND UND VERSORGUNG