



SACHSEN-ANHALT

---

1. Gender-Forum:  
Beispiele für gute Ansätze und Lösungen

# **Umsetzung von Gender Mainstreaming- Maßnahmen im Ministerium für Justiz und Gleichstellung**

**Ulrike Sellhorn**, Ministerium für Justiz und Gleichstellung



## 1. Maßnahme:

# Coaching und Supervision, Gender-Coaching

- 2003 -2007 intern
- 2008 und 2011 öffentliche Ausschreibungen
- seit 2013 Gender-Coaching

## 2. Maßnahme:

# Seminar: Beurteilungspsychologie mit dem Schwerpunkt „Geschlechtergerechtes Beurteilen“

- **Ziel:** Sensibilisierung der Führungskräfte, ihre Beurteilungspraxis zu reflektieren
- **Dozent:** Prof. Dr. Frank Dulisch, FHS für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen
- **Teilnehmende:** 17 Führungskräfte
- **Termin:** Mai 2013



# Seminar „Geschlechtergerechtes Beurteilen“

- **Grundlage für Beförderungen:**  
Leistungsvergleich nach Art. 33 Abs. 2 GG
- **Vergleich:** Beurteilungen von Frauen und Männern
- **Ziel:** Gewährleistung eines Leistungsvergleichs, unbeeinflusst von subjektiven Wahrnehmungsfehlern, die zu Beurteilungsfehlern führen können.



*Prof. Dulisch: Psychologische Einflüsse, die zu Beurteilungsfehlern führen können:*

- Hierarchie-Effekt
- Ähnlichkeits-Effekt
- Nähe-Effekt
- Klebe-Effekt
- Benjamin-Effekt

### 3. Maßnahme:

## Beschäftigtenbefragung zur Entwicklung einer innovativen Organisations- und Geschlechterkultur

- Ziele der Befragung:
  - Ermittlung von **Belastungsfaktoren** am Arbeitsplatz
  - die Erhebung von Angaben zur Ermittlung von Ansatzpunkten für eine **bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowie zur Erhöhung des Anteils von **Frauen in Führungspositionen**
- Externer Dienstleister
- Projektteam unter Leitung StS zur Entwicklung des Fragebogens



# Verlauf der Befragung

- 07/13: Fertigstellung des Fragebogens nach Abstimmung der Projektgruppe
- 09/13: zwei Motivationsveranstaltungen für die Beschäftigten
- 16.-27.9.13: Online-Befragung der Beschäftigten,  
Beteiligung: **63** Prozent
- 11/13: Auswertung der Gesamtergebnisse für alle Bediensteten durch den Dienstleister
- 12/13: Durchführung von Interviews mit den Bediensteten in Abt./ Ref. ab 1. Quartal 2014, um Änderungsbedarfe zu konkretisieren
- 01/14: Entwicklung Maßnahmeplan



## Weitere Maßnahmen des MJ:

- Gleitzeitregelung mit Funktionszeiten/ Flexible Arbeitszeitmodelle (Vertrauensarbeitszeit)
- Tele- und Heimarbeit
- Gesundheitsmanagement
- Jährliche Vorgesetztengespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Führungskräfte-Feedback
- Modulare Führungsfortbildung (Integration des Themas Gender Mainstreaming)
- Anerkennung eines erheblichen dienstlichen Interesses am Einsatz eines privaten Kfz





## Weitere Maßnahmen des MJ (Fortsetzung)

- Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte
- Coming-Home-Programm
- Jährliches Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen
- Überarbeitung des allgemeinen Kriterienkatalogs für Beurteilungen
- Überarbeitung der Richtlinien für die Erarbeitung von Frauenförderplänen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!