MODULBESCHREIBUNG

Gleichstellung von Frau und Mann: was im Verborgenen wirkt

Adaptives Modul | ~20 min

Laut Eurostat liegt die Lohnlücke in der Europäischen Union bei rund 12 %. Diese Zahl hat niemand beschlossen: Sie ist die Summe tausender winziger Momente, in Besprechungen wie bei alltäglichen Entscheidungen. Genau bei diesen Automatismen setzt das Modul an. Es gibt allen, ob Führungskraft oder nicht, konkrete Schritte an die Hand: laut sagen, welche Kollegin die Idee hatte, die Kollegin schützen, die unterbrochen wird, und sich mit dem eigenen Namen für den Aufstieg einzelner Frauen einsetzen.

LERNZIELE

01 Den unsichtbaren Mechanismus erkennen: Unterbrechungen, angezweifelte Einschätzungen, anderen zugeschriebene Ideen – einzeln harmlos, in der Summe gewaltig.

02 Amplification in Besprechungen üben: die Idee ihrer Urheberin zuschreiben, die Kollegin schützen, die unterbrochen wird, Redezeiten ausgleichen.

03 Sponsor sein, statt Ratschläge zu geben, und sich auf gemeinsame Kriterien statt auf den momentanen Eindruck stützen.

04 Die toten Winkel im Blick behalten: Elternschaft, die noch immer auf Frauen lastet, die Spitze der Pyramide, KI, die die Vorurteile der Vergangenheit fortschreibt.

ZIELGRUPPE

Frauen und Männer, die wollen, dass die Gleichstellung in ihrem Team konkret vorankommt, in Besprechungen wie bei Entscheidungen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Daouda, Jurist, hat drei Bemerkungen notiert, die Imène zu hören bekam, als sie in einer Besprechung widersprach: „Beruhig dich“, „Du nimmst das falsch auf“, „Kein Grund, dich aufzuregen“. Wenn andere ähnlich widersprachen, blieb das ohne Bemerkung. Imène hat mit Daouda nie darüber gesprochen. Was sollte Daouda tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Iris Bohnet – What Works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann (2016).
- „Two in the pool“: mindestens zwei Frauen in der engeren Auswahl – Johnson & Hekman (Harvard Business Review, 2016).
- Mentor und Sponsor – Sylvia Ann Hewlett (Center for Talent Innovation).
- „Amplification“: die Urheberin einer Idee nennen, wenn man sie aufgreift – Praxis aus dem Weißen Haus unter Obama (2016).

QUELLEN & REFERENZEN

- McKinsey, Diversity Wins: mehr als 30 % Frauen in der Führung, ein Anteil, der mit einer höheren Rentabilität als im Branchenschnitt einhergeht
- Eurostat: unbereinigte Lohnlücke von rund 12 % in der Europäischen Union (11,1 % im Jahr 2024)
- Europäische KI-Verordnung (AI Act, Verordnung (EU) 2024/1689, Anhang III): KI im Recruiting in die regulatorische Kategorie „hohes Risiko“ eingestuft
- Johnson, Hekman & Chan, Harvard Business Review: Eine Frau allein in der engeren Auswahl wird fast nie gewählt

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 31.10.2026