

GESCHLECHTERBILDER UND POLARISIERUNG IM ARBEITSALLTAG – Zusammenarbeit fair gestalten

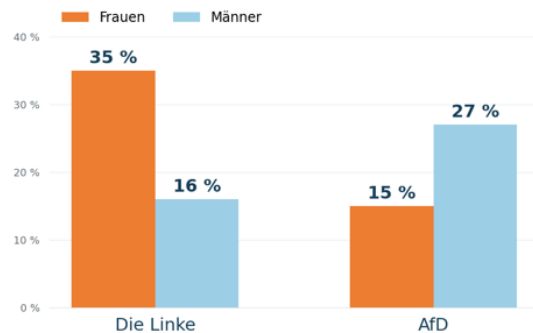
Die Gesellschaftliche Auseinandersetzungen über Geschlecht, Gleichstellung und Rollenbilder können auch im Berufsalltag relevant werden: bei der Bewertung von Bewerber:innen, in der Aufgabenverteilung oder im Umgang mit Führung. Wo Erwartungen ungeklärt bleiben und Menschen auf Gruppenzugehörigkeiten reduziert werden, können Misstrauen und Konflikte entstehen.

Die Analyse von Ansgar Hudde „Die Polarisierung der Geschlechter“ (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2025) liefert dafür einen gesellschaftlichen Ausgangspunkt. Sie beschreibt Unterschiede im Wahlverhalten, besonders unter jungen Frauen und Männern. Das Arbeitsumfeld kann ein Ort sein, an dem sich diese niederschlagen. Die Schulung nutzt die Befunde als Anlass zu Reflexion und Sensibilisierung.

Im Mittelpunkt stehen drei Fragen: Wie unterscheiden wir beobachtbares Verhalten von Zuschreibungen? Wie besprechen wir unterschiedliche Vorstellungen von Fairness und Gleichstellung? Und wie bleiben wir auch bei kontroversen Positionen verbindlich und respektvoll?

Jung. Gleich alt. Politisch verschieden.

Bundestagswahl 2025 - 18-24 Jahre
Stimmenanteile für zwei ausgewählte Parteien



ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Mitarbeitende, Personalverantwortliche und Ausbilder:innen

LERNZIELE

Sie

- ordnen die Studienbefunde ein und unterscheiden Gruppenmuster von Aussagen über einzelne Menschen.
- erkennen geschlechtsbezogene Zuschreibungen in Auswahlentscheidungen, Zusammenarbeit und Führung.
- formulieren nachvollziehbare, aufgabenbezogene Kriterien für Auswahl, Aufgabenverteilung und Feedback.
- sprechen Konflikte an, erkunden unterschiedliche Perspektiven und setzen Grenzen gegenüber Abwertung.
- vereinbaren einen konkreten Umsetzungsschritt für ihren Arbeitsbereich.

INHALTE

Gesellschaftliche Entwicklungen einordnen

Politischer Gender-Gap und Unterschiede nach Alter; Geschlechterrollen im Wandel; Bildung, Erwerbsarbeit und Gleichstellung als diskutierte Erklärungsansätze. Aussagegrenzen von Statistiken und Vielfalt innerhalb jeder Gruppe.

Personalauswahl fair gestalten

Wie prägen Vorstellungen von Durchsetzungsfähigkeit, Fürsorge oder „Teamfit“ unsere Urteile? Gleiche Anforderungen und strukturierte Fragen nutzen; Beobachtung und Bewertung trennen. Fallarbeit: dieselbe Verhaltensbeschreibung mit unterschiedlicher Geschlechtszuschreibung beurteilen.

Zusammenarbeit trotz unterschiedlicher Perspektiven

Wahrgenommene Benachteiligung, Abwehr und pauschale Urteile erkennen. Wirkung und Absicht unterscheiden; Bedürfnisse und Erwartungen konkretisieren. Fallarbeit: Ein Streit über Gleichstellungsmaßnahmen greift auf die Aufgabenverteilung im Team über.

Führung zwischen Dialog und klaren Grenzen

Autorität und Leistung anhand von Verhalten beurteilen. Kontroverse Positionen moderieren, ohne Abwertung stehen zu lassen. Gesprächsfolge üben: Beobachtung benennen, Sichtweisen erkunden, Maßstab klären, Vereinbarung treffen. Fallarbeit: Eine Führungskraft wird mit einem geschlechtsbezogenen Kommentar infrage gestellt.

Praxistransfer sichern

Anonymisierte Fälle aus dem Teilnehmendenkreis bearbeiten; überprüfbare Auswahlkriterien, Gesprächsformulierungen und Teamvereinbarungen entwickeln.

Die Inhalte werden nach Bedarf, Fragestellung und Zielgruppe angepasst. Arbeiten an konkreten Fallbeispielen aus dem Teilnahmekreis

Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.

METHODEN

- **Fachlicher Input**
- **Einzel- und Kleingruppenarbeit**
- **Diskussionen**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen**
- **Rollenspiele**
- **Feedback**

DAUER

1-2 Tage Präsenz Seminar

GRUPPENGROSSE

Bis max. 12 Teilnehmende Präsenz
