femtential

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Kofinanziert von der Europäischen Union
Wandel der Arbeit
sozialpartnerschaftlich gestalten

VIELFALT & FEMALE EMPOWERMENT IM IT-MITTELSTAND

Erkenntnisse, Tools & Impulse

bvmi Bundesverband IT-Mittelstand e.V.
prospektiv Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH

HERAUSGEBENDE

Bundesverband IT-Mittelstand e.V. (BITMi)
Schiffbauerdamm 40 | 10117 Berlin
Tel: +49 30 22605 006
kontakt@bitmi.de

Prospektiv GmbH
Kleppingstraße 20 | 44135 Dortmund
info@prospektiv.de

ANSPRECHPARTNERIN

Daniela Kozian | BITMi
daniela.kozian@bitmi.de

LAYOUT

Lydia Schauß | BITMi

COPYRIGHT

BITMi 2026

bitmi.de/femtential/

03

INHALT

Grußwort 04

BLICK AUF DIE BRANCHE

Vielfalt ist kein Konjunkturthema 06

Projekt in Zahlen 08

EMPOWERMENT-TOOLS

Empowerment-ABC 09

Regelmäßige Stärkung wirkt 11

Stärker zurück in den Alltag 13

Neue Stärken entdecken 16

Austausch in Mastermind-Gruppen 17

1:1 Mentoring 22

STRUKTUR- & KULTURENTWICKLUNG

Regenbogen im Logo reicht nicht 24

Frauennetzwerke stärken 26

Mehr Frauen im Team sorgen für neue Blickwinkel 29

Fachlich kein Unterschied – im Miteinander spürbar 30

Unconscious Biases in Recruiting und Entwicklung 32

Diversity Management wirksam umsetzen 36

Work-Life-Balance betrifft auch Männer 38

Gleiche Rolle = gleiches Gehalt 39

Frauen gucken oft anders auf Themen 40

Kleine Worte, große Wirkung 41

Die Vielfalt der Perspektiven nutzen 44

Wie kann eine Bedarfsermittlung konkret gestaltet werden? 45

04

GRUSSWORT

Mit dem Abschluss von FEMtential blicken wir auf drei Jahre intensiver Zusammenarbeit zurück – Jahre, in denen 14 mittelständische IT-Unternehmen gemeinsam mit uns und der Prospektiv GmbH daran gearbeitet haben, eine inklusivere Branche zu gestalten. Das Projekt hatte ein klares Ziel: die Gewinnung, Bindung und Entwicklung weiblicher Fachkräfte nachhaltig zu verbessern und damit IT-Unternehmen zukunftsfähig zu machen. Dass Frauen in der IT-Branche ein enormes Potenzial darstellen, hat nicht nur unsere branchenweite Umfrage gezeigt – wir haben es in der täglichen Projektarbeit erlebt.

Im Mittelpunkt stand nicht allein die Frage, wie wir mehr Fachkräfte gewinnen, sondern wie wir bestehende Strukturen, Rollenbilder und Entwicklungspfade hinterfragen und neu denken können. Unsere Umfrageergebnisse belegen, wie wichtig eine Unternehmenskultur ist, die Vielfalt wertschätzt und Chancengleichheit fördert. FEMtential hat dazu beigetragen, dieses Potenzial sichtbar zu machen, zu stärken und gezielt zu fördern. Seit dem Projektstart 2023 hat sich das wirtschaftliche Umfeld verändert.

Viele unserer Mitgliedsunternehmen beschäftigen heute Themen wie Bürokratie und regulatorische Anforderungen stärker als der Fachkräftemangel. Diese Verschiebung zeigt, wie dynamisch sich der Rahmen für IT-KMU entwickelt. Gleichzeitig wird deutlich: Langfristige Wettbewerbsfähigkeit hängt nicht allein von konjunkturellen Schwankungen ab, sondern von belastbaren, resilienten Strukturen und einer Kultur des Lernens und der Vielfalt.

Besonders wertvoll waren die unterschiedlichen Formate des Projekts. Trainings, Empowerment-Angebote, Mentoring, Mastermind-Gruppen und der Austausch über Unternehmensgrenzen hinweg haben Räume für Reflexion, Vernetzung und persönliche Entwicklung geschaffen. Sie haben den Beteiligten geholfen, Prozesse kritisch zu überprüfen und Veränderungen anzustoßen.

Die Investition in Menschen, ihre Kompetenzen und ihre Potenziale bleibt ein entscheidender Erfolgsfaktor – unabhängig von der wirtschaftlichen Lage. Vielfalt und Chancengleichheit tragen dazu bei, Motivation, Innovationskraft und Bindung im Unternehmen langfristig zu stärken.

Wir danken den beteiligten Unternehmen für ihre Offenheit, den engagierten Teilnehmerinnen und Teilnehmern für ihre Neugier und der Prospektiv GmbH für die fachliche Begleitung. Diese Broschüre dokumentiert Erfahrungen, Ergebnisse und Impulse und soll ermutigen, die Auseinandersetzung mit Chancengleichheit in der IT-Branche fortzuführen. Gemeinsam können wir einen Beitrag dazu leisten, dass der IT-Mittelstand auch in Zukunft bunt, innovativ und resilient bleibt.

Christian Gericke
Vorstand im Bundesverband
IT-Mittelstand e. V.

05

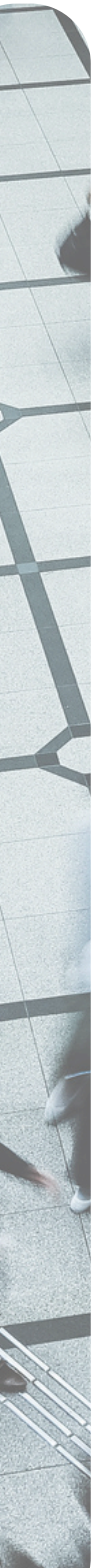
DIE FÖRDERUNG VON GESCHLECHTERVIELFALT IN DER IT-BRANCHE IST EINE STRATEGISCHE ENTSCHEIDUNG, UM LANGFRISTIGEN ERFOLG UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT ZU GEWÄHRLEISTEN.

BITMi

06

VIELFALT IST KEIN KONJUNKTURTHEMA

Potenziale von Frauen in der IT ausschöpfen



Die vergangenen drei Jahre haben die Rahmenbedingungen für kleine und mittelständische IT-Unternehmen (IT-KMU) deutlich verändert. Themen wie Fachkräftemangel, demografischer Wandel und digitale Transformation standen lange im Zentrum unternehmerischer Entscheidungen. In diesem Kontext rückten auch Chancengleichheit und Diversität verstärkt in den Fokus – nicht nur als gesellschaftliche Aufgabe, sondern als strategischer Faktor zur Sicherung von Fachkräften und Innovationsfähigkeit.

Mit der aktuellen wirtschaftlichen Lage hat sich der Diskurs jedoch verschoben. In vielen Branchen – auch in der IT – wird der Fachkräftemangel heute weniger stark wahrgenommen oder tritt temporär in den Hintergrund. Einstellungsstopps, Projektverschiebungen oder erhöhte Kosten prägen den Alltag. Diese Entwicklungen werfen die Frage auf, welche Rolle Chancengleichheit und Diversität unter veränderten Marktbedingungen einnehmen.

Gerade in dieser Phase zeigt sich jedoch, dass Chancengleichheit und Diversität nicht allein auf kurzfristige Zyklen reduziert werden können. Sie betreffen grundlegende Fragen von Unternehmenskultur, Führung, Zusammenarbeit und Zukunftsfähigkeit. Unternehmen, die Vielfalt systematisch fördern, schaffen Strukturen, die langfristig wirken – unabhängig davon, ob Fachkräfte gerade knapp oder verfügbar sind.

Für IT-KMU bedeutet dies, bestehende Maßnahmen nicht als Reaktion auf äußere Zwänge zu verstehen, sondern als Investition in nachhaltige Organisationsentwicklung. Divers zusammengesetzte Teams bringen unterschiedliche Perspektiven ein, fördern Innovationskraft und stärken die Anpassungsfähigkeit in unsicheren Zeiten.

Gleichzeitig trägt eine wertschätzende Unternehmenskultur dazu bei, Mitarbeitende zu binden, Motivation zu erhalten und Vertrauen aufzubauen – Faktoren, die gerade in wirtschaftlich herausfordernden Phasen an Bedeutung gewinnen. Auch die Politik trägt dabei eine zentrale Verantwortung, verlässliche Rahmenbedingungen und unterstützende Strukturen zu schaffen. Dazu zählen unter anderem Förderprogramme, die gezielt kleine und mittelständische Unternehmen adressieren und den Zugang zu Wissen, Beratung und Austauschformaten erleichtern und die Einstiegshürden zu senken.

Gerade vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Unsicherheiten ist es entscheidend, diese Strukturen weiter zu stärken und konsequent zu nutzen. Förderprogramme und verbandlich organisierte Initiativen ermöglichen es Unternehmen, Maßnahmen zu erproben, Erfahrungen auszutauschen und Kompetenzen aufzubauen, ohne zusätzliche finanzielle Belastungen.

Foto: bee32 von Getty Images

07

Diese Broschüre beleuchtet verschiedene Ansätze von Chancengleichheit in kleinen und mittelständischen IT-Unternehmen und stellt Erkenntnisse, Methoden und Tools vor, die Unternehmen einfach und unmittelbar einsetzen können. Darüber hinaus gibt sie Einblicke in die im Projekt entwickelten Aktivitäten und erprobten Formate und lässt Stimmen aus den beteiligten Unternehmen zu Wort kommen. Sie benennt Herausforderungen offen und zeigt zugleich auf, warum es für Unternehmen sinnvoll ist, am Thema dranzubleiben – auch und gerade dann, wenn sich Rahmenbedingungen verändern.

Ziel ist es, Orientierung zu bieten und Impulse für eine nachhaltige, starke und zukunftsgerichtete Unternehmenskultur und Entwicklungsstrategie zu geben.

Foto: bagi1998 von Getty Images Signature

FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR KMU

Viele Unternehmen können auf kostenfreie oder geförderte Angebote zurückgreifen, um Chancengleichheit systematisch weiterzuentwickeln. Dazu zählen unter anderem:

- **Öffentlich** geförderte Programme, die Beratung, Qualifizierung und Austauschformate ermöglichen.
- **Über Verbände** zugängliche Angebote, z. B. Workshops, Mentoring- und Netzwerkformate, die speziell auf die Bedürfnisse von KMU zugeschnitten sind.
- **Praxisnahe Tools und Leitfäden**, die ohne großen Ressourcenaufwand im Unternehmensalltag eingesetzt werden können.
- **Vernetzungs- und Lernformate,** die den Austausch mit anderen Unternehmen fördern und Good Practices sichtbar machen.

Der Bundesverband IT-Mittelstand e.V. und die Prospektiv GmbH übernehmen hierbei eine aktive Rolle, indem sie konkrete Förderprojekte initiieren. KMU können sich diesen Vorhaben anschließen und so relevante Transformations- und Kulturthemen langfristig im eigenen Kontext verankern.

PROJEKT IN ZAHLEN

275
TEILNEHMENDE

14
PROJEKTUNTERNEHMEN

115
VERANSTALTUNGEN

14
MENTORINGPAARE

5
MASTERMINDGRUPPEN

6
BEGEISTERTE PROJEKT-MITARBEITERINNEN

09

EMPOWERMENT ABC

E WIE EMPOWERMENT

Empowerment beschreibt den Prozess von Selbstbestimmung und Selbstermächtigung, bei dem Menschen ihre eigenen Handlungsspielräume erkennen und aktiv gestalten. Es beschreibt die Fähigkeit, die Stärke darin zu sehen, man selbst zu sein und das eigene Potenzial zu entfalten. Empowerment ermutigt dazu, die eigenen Stärken bewusst wahrzunehmen und ein höheres Maß an Autonomie, Selbstvertrauen und Wirksamkeit zu entwickeln.

M WIE MUT

Bewusst aus unserer eigenen Komfortzone herauszutreten und Neues auszuprobieren, sich etwas zu wagen, auch wenn Unsicherheit mitschwingt. Das bedeutet Mut. Er zeigt sich darin, ins Tun zu kommen, sich sichtbar zu machen und die eigene Stimme zu nutzen. Mut heißt auch, Grenzen zu setzen und wertschätzend einzufordern, was wir brauchen und verdienen.

P WIE PRÄSENZ

Präsenz bedeutet, körperlich als auch innerlich den Raum einzunehmen, der uns zusteht. Sie zeigt sich in klarer Haltung, Ausstrahlung und bewusster Wirkung nach außen. Präsenz schafft Aufmerksamkeit, Resonanz und macht Kompetenz sichtbar.

O WIE OFFENHEIT

Wenn wir andere daran teilhaben lassen, was uns bewegt und auch die Seiten von uns zeigen, die wir sonst eher zurückhalten, entsteht echte Verbindung.

Offenheit schenkt Kraft, weil wir merken, dass wir nicht allein sind mit unseren Zweifeln und Unsicherheiten. Wo wir nicht nur Stärke präsentieren, sondern auch das, was uns verletzlich macht oder zögern lässt, kann ein Raum des Vertrauens und der Solidarität entstehen.

W WIE WACHSEN

Wachsen bedeutet, unser eigenes Potenzial zu erkennen und mutig den nächsten Schritt zu gehen. Es heißt, sich weiterzuentwickeln, Herausforderungen anzunehmen und an ihnen stärker zu werden. Wachstum entsteht, wenn wir sehen, was bereits in uns steckt – und uns selbst erlauben, noch mehr daraus zu machen.

E WIE ENERGIE

Energie entsteht dort, wo wir unsere Potenziale erkennen und ihnen Raum geben, wirksam zu werden. Sie wird freigesetzt, wenn innere Stärken in Kraft, Gestaltung und klares Handeln übersetzt werden. Wer in seiner Energie ist, steht für sich ein, gestaltet bewusst und bringt das Eigene kraftvoll in die Welt.

R WIE RÜCKHALT

Rückhalt zeigt sich, wenn wir uns gegenseitig absichern, ermutigen und auch in herausfordernden Momenten füreinander einstehen. Dort, wo wir uns gegenseitig tragen, Halt geben und wachsen lassen, entsteht ein Raum, in dem jede Person mehr erreichen kann als es alleine möglich wäre.

WIR SPRECHEN NOCH ZU SELTEN DARÜBER, WELCHES POTENZIAL BEREITS VORHANDEN IST. DAS IST KEIN FRAUENTHEMA. ES IST EIN WETTBEWERBSTHEMA UND INNOVATIONSTHEMA. UND DAMIT EIN ECHTES ZUKUNFTSTHEMA FÜR DEN IT-MITTELSTAND.

Nele Kammlott | Vorständin im Bundesverband IT-Mittelstand e. V.

11

REGELMÄSSIGE STÄRKUNG WIRKT

Beate Fleck | Prospektiv GmbH

WIE EMPOWERMENT-TRAININGS FÜR FRAUEN ZUM UNTERNEHMENSERFOLG BEITRAGEN

Zähneputzen ist für die meisten von uns selbstverständlich. Und genau deshalb ist es so wirkungsvoll. Jeden Tag, routiniert, ohne großes Aufsehen – und doch schützt es langfristig vor Schaden. Empowermenttrainings für Frauen wirken ganz ähnlich. Sie sind kein Luxus und kein einmaliges Event, sondern eine notwendige, regelmäßige Praxis in einer Gesellschaft, die Frauen täglich kleinen, kaum sichtbaren Angriffen aussetzt.

Diese Angriffe sind selten laut oder offen. Es sind die vielen kleinen Nadelstiche: subtile Zweifel an der Kompetenz, Kommentare über Aussehen statt Leistung, das Übergehen in Meetings, das Etikett „zu emotional“, „zu ehrgeizig“ oder „nicht belastbar“. Jede einzelne Situation mag banal erscheinen. In der Summe jedoch kosten sie enorm viel Kraft.

Foto: cacaroot von Getty Images

WIE UNGEPUTZTE ZÄHNE HINTERLASSEN SIE SPUREN

Viele Frauen reagieren darauf mit wachsendem Selbstzweifel. War ich wirklich nicht klar genug? Habe ich mich falsch ausgedrückt? Bin ich vielleicht doch nicht gut genug? Um diese Zweifel zu kompensieren, entsteht häufig ein überzogener Perfektionismus. Noch besser vorbereitet sein, noch mehr leisten, keine Fehler machen. Das mag kurzfristig funktionieren – langfristig ist es erschöpfend. Hinzu kommt etwas, das vielen Frauen früh beigebracht wurde: Konflikte vermeiden, nicht anecken, nicht unbequem sein. Nein sagen? Grenzen setzen? Forderungen stellen? Fehlanzeige!

> Wir haben die Empowerment Days gefeiert! Power-Posen, Schlagfertigkeits-Workshops, Bewegungsübungen für Präsenz, Dialoge jenseits von Rollenklischees und ein Abschluss voller Wertschätzung. Das Programm hat gezeigt, wie viel entsteht, wenn Frauen sich gegenseitig empowern. Wir sind stolz, Teil dieser inspirierenden Tage gewesen zu sein! (*ADITO Software GmbH*)

12

VON SELBSTREFLEXION ZU SELBSTBEWUSSTSEIN

All das steht im Widerspruch zu dem Bild der „netten, verträglichen, unkomplizierten Frau“. Wer davon abweicht, wird schnell negativ bewertet. Also wird geschluckt, gelächelt, ausgehalten. Auch das kostet Kraft – jeden einzelnen Tag.

Empowermenttrainings setzen genau hier an. Sie sind das psychische Zähneputzen in einem Umfeld, das Frauen immer wieder klein macht. Sie benennen, was oft diffus bleibt: dass diese Erfahrungen keine individuellen Defizite, sondern strukturelle Probleme sind. Dass Selbstzweifel nicht aus persönlicher Schwäche entstehen, sondern aus wiederholter Abwertung. Dass Anpassung keine Charaktereigenschaft ist, sondern ein anerzogenes Überlebensmuster.

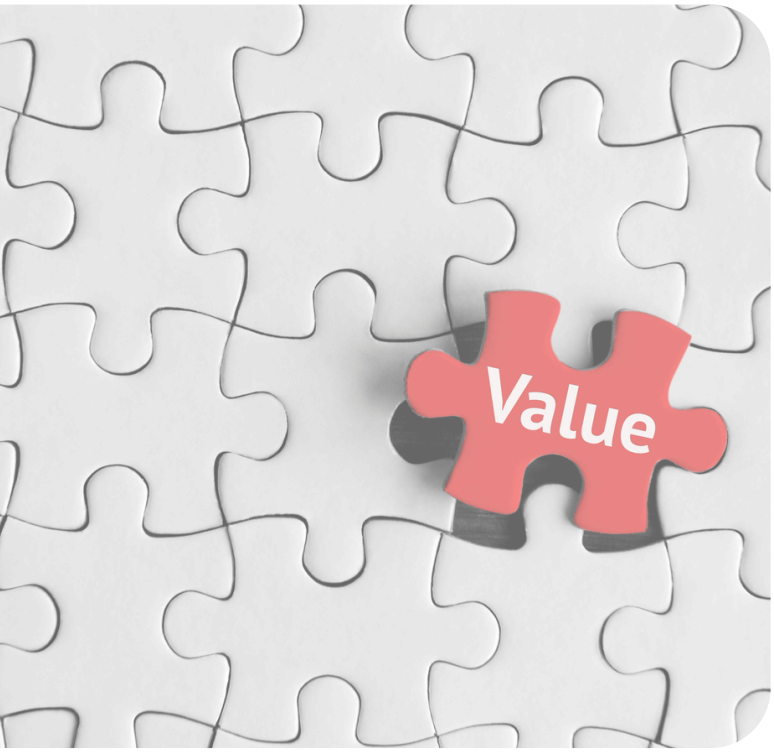


Foto: bagi1998 von Getty Images Signature

WIE BEIM ZÄHNEPUTZEN: ES GEHT UM PFLEGE

In Empowermenttrainings werden diese Mechanismen sichtbar gemacht, eingeordnet und entpersonalisiert. Frauen erleben: Ich bin nicht allein damit. Darüber hinaus werden neue Strategien entwickelt, für klare Kommunikation, für Grenzen, für Konflikte, für selbstbewusstes Auftreten ohne Rechtfertigung. **Und vor allem: Frauen bestärken sich gegenseitig.**

Empowermenttrainings wirken, wenn sie fester Bestandteil der Personalentwicklung werden. Warum das regelmäßig geschehen muss, liegt auf der Hand. Wer einmal die Zähne putzt, hat noch lange kein gesundes Gebiss. Genauso wenig reicht ein einzelnes Training aus, um jahrelang erlernte Muster zu verändern – während der Alltag sie ständig reproduziert. Wiederholung hilft. Ermutigung braucht Übung. Selbstvertrauen wächst durch Praxis.

Empowermenttrainings stärken und erinnern Frauen daran, dass sie nicht falsch sind, sondern oft einfach in falschen Strukturen funktionieren sollen.

ODER ANDERS GESAGT:

Niemand käme auf die Idee, Zähneputzen für überflüssig zu halten. Warum also Empowerment?

13

STÄRKER ZURÜCK IN DEN ALLTAG

Empowerment Days als strategische Investition für Unternehmen

RAUM FÜR ENTWICKLUNG SCHAFFEN

Zwei Tage: Kein E-Mail-Ping, kein Daily Business, kein Meeting-Marathon. Stattdessen: Zeit für Austausch, Reflexion, Bewegung, neue Perspektiven. Fünfmal machte sich das Team von FEMtential in den Projektjahren auf den Weg zu zweitägigen Präsenztrainings, den „Fabulous Female Empowerment Days“. Ein Format, das weiblichen Beschäftigten in der IT gewidmet war und eines schnell zeigte: Wenn Unternehmen Räume schaffen, in denen Menschen sich stärken können, passiert etwas Erstaunliches.

Die Tage standen ganz im Zeichen von persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung. Von Selbstreflexion, aber auch von Sichtbarkeit. Von Zuhören, aber ebenso von mutigem Auftreten. Es ging darum, eigene Stärken zu entdecken, an individuellen Knackpunkten zu arbeiten und sich gegenseitig als Ressource zu erleben.

Foto: Robbin Lee

Schon nach kurzer Zeit war spürbar: Es verändert sich etwas bei den Teilnehmerinnen. Sie wurden lauter, mutiger, aufrechter, klarer. Mit mehr Stimme, mehr Präsenz, mehr Selbstvertrauen. Und mit einem neuen Blick auf sich selbst, nicht als Einzelkämpferinnen, sondern als Teil eines tragfähigen Netzwerks.

WENN MENSCHEN WACHSEN, WACHSEN ORGANISATIONEN

Was lässt sich daraus lernen? Immer dort, wo bestimmte Gruppen innerhalb einer Belegschaft wachsen, Verantwortung übernehmen und ihr Potenzial entfalten sollen, sind solche Empowerment Days ein wirkungsvolles Instrument. Das gilt nicht nur für Frauen, sondern ebenso für angehende Führungskräfte, Auszubildende oder neue Mitarbeitende im Onboarding-Prozess.

KOMPETENZEN ALS STRATEGISCHER HEBEL

Zwei geschützte Tage voller Empowerment sind keine Wellnessoase, sondern eine Investition in Selbstwirksamkeit, Bindung und Leistungsfähigkeit. Wer sich gesehen fühlt, traut sich mehr zu. Wer sich sicher fühlt, bringt sich ein. Und wer sich unterstützt fühlt, bleibt dem Unternehmen eher treu. „Power-Poses, Schlagfertigkeits-Workshops, Bewegungs-übungen für Präsenz, Dialoge jenseits von Rollenklischees – das Programm hat gezeigt, wie viel entsteht, wenn Frauen sich gegenseitig empowern“, so das Feedback der ADITO Software GmbH, die aufgrund des großen Erfolgs der ersten Female Empowerment Days im Folgejahr auch männliche Teilnehmende integriert hat.

14

RELEVANTE KOMPETENZEN UND MEHR SELBSTBEWUSSTSEIN

Empowerment Days leben nicht nur von Input. Sie leben von Spaß, Verbindung und einem wertschätzenden Blick aufeinander. In diesen Räumen haben auch Sorgen und Hemmnisse Platz. Aber der Fokus liegt auf Lösungen. Schrittweise entsteht so ein Wandel: von innerer Selbstreflexion hin zu mehr Extraversion, Sichtbarkeit und mutiger Selbstpositionierung.

„Gerade die Gelegenheit, auch einmal in rein weiblicher Runde zusammenzukommen, ließ die Teilnehmerinnen hochmotiviert und gestärkt aus den Schulungen gehen – ein Effekt, der insbesondere in stark männlich geprägten Teams sehr wertvoll ist“, so beschrieben es die Verantwortlichen der dvs GmbH. Denn es tut gut zu sehen: Den anderen geht es ähnlich. Und genau daraus entsteht Stärke als kollektive Erfahrung.

NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN

Empowerment Days sind kein kurzfristiger Motivationskick. Gerade in bewegten Zeiten sind sie ein strategisches Entwicklungsformat. Sie fördern das individuelle Selbstvertrauen, stärken Netzwerke, erhöhen Bindung und ermöglichen es Beschäftigten, ihr Potenzial tatsächlich abzurufen.

Starke, selbstbewusste Menschen machen starke, zukunftsfähige Organisationen.

THEMEN, DIE STARK MACHEN

- **Strategien gegen Perfektionismus und Selbstzweifel**
  Stärkt die Selbstwirksamkeit, reduziert innere Blockaden und fördert realistische Selbstbilder.
- **Souveräner Auftritt und starke Stimme**
  Stärkt stimmliche Präsenz und Haltung in Meetings und Präsentationen.
- **Bodypower-Training**
  Verbessert Präsenz, Auftritt und nonverbale Wirkung in beruflichen Situationen.
- **Tool-Blitz für kreative Meetings**
  Erhöht Sicherheit beim Moderieren und Präsentieren.
- **Strategisches Networking**
  Fördert Sichtbarkeit, informelle Einflussmöglich-keiten und organisationale Vernetzung.
- **Umgang mit Lampenfieber**
  Unterstützt emotionale Selbstregulation in Druck- und Auftrittssituationen.
- **PowerPoint-Karaoke**
  Trainiert Spontanität, Souveränität und Umgang mit Unsicherheit und macht Spaß.
- **Eigene Stärken entdecken**
  Erhöht Klarheit über Kompetenzen und stärkt berufliche Positionierung.
- **Konter-Kunst – Training für mehr Schlagfertigkeit**
  Stärkt kommunikative Durchsetzungskraft in herausfordernden Gesprächssituationen.

LOVELETTERS

Die letzten Workshop-Days mit FEMtential waren super toll! Ich wünsche allen Teilnehmerinnen mindestens genauso viel Spaß und prägende Erfahrungen, wie ich sie erleben durfte. (*Luisa Dorothee Hendel*)

Warum das Projekt für *dvs* ein Erfolg war
auf individueller Ebene

- Positives Feedback zu Präsenz- und Online-Formaten aus der Belegschaft
- Förderung individueller Entwicklung von Mitarbeitenden (Empowerment, Reflektion, Förderung von Stärken, Erfahrungszuwachs)

auf unternehmerischer Ebene

- Stärkung der Unternehmenskultur (Offenheit, Austausch, Transparenz, Wir-Gefühl)
- Speziell in Bezug auf Vielfaltskultur (Perspektivwechsel, Sensibilisierung, Wissensvermittlung)
- Zusätzliche Förderung der Reflektion und Analyse eigener Strukturen in Bezug auf Chancengleichheit

(*Mandy Hellwig | dvs*)

Mehr Frauen in traditionell männlich dominierten Branchen und Tätigkeiten? – Auf jeden Fall! Für uns ist die Förderung weiblicher Potenziale insbesondere auch im gewerblichen Bereich ein großes Thema. Darum versuchen wir, neben unseren männlichen, auch unsere weiblichen Mitarbeitenden im Arbeitsalltag bestmöglich zu unterstützen. Insbesondere die Gelegenheit bei sonst stark männlich geprägten Teams auch mal in rein weiblicher Runde zusammenzukommen, ließ die Teilnehmerinnen hochmotiviert und gestärkt aus den Schulungen kommen. Das positive Feedback zeigt uns: wir sind auf dem richtigen Weg und wollen mehr davon! (*Mitarbeiterin bei dvs*)

Foto: Artem Varnitsin

16

NEUE STÄRKEN ENTDECKEN

Mandy Hellwig | Culture & Communication Manager bei dvs

dvs – Deutscher Versand Service GmbH ist Deutschlands größter alternativer Briefdienstleister mit Sitz in Ratingen. Seit über 20 Jahren realisieren wir als Spezialist für den bundesweiten Versand von Geschäftspost komplexe Versandlösungen innerhalb Deutschlands.

Als Unterzeichnende der Charta der Vielfalt, sind die Förderung von Gleichberechtigung und Diskriminierungsfreiheit am Arbeitsplatz fest in unseren Unternehmenswerten verankert. Somit ist es uns ein besonderes Anliegen unsere Strukturen und Prozesse kontinuierlich zu reflektieren, um so Ungleichheiten entgegenzuwirken, idealerweise bevor sie überhaupt entstehen.

Mit einer Frauenquote von 40 Prozent im obersten Management eines Unternehmens der Brief- und Logistikbranche setzen wir darüber hinaus ein starkes Zeichen für gelebte Chancengleichheit auf höchster Ebene. Diese Besetzung trägt dazu bei, dass sowohl männliche als auch weibliche Perspektiven und Lebensrealitäten in Entscheidungsprozesse einfließen. Auch wenn dvs kein IT-Unternehmen ist, besitzen wir durch unsere digitale Briefversandoption eine Schnittstelle zur IT-Branche. Damit erhielten wir die Möglichkeit Teil des Projektes FEMtential zu werden.

Da viele Herausforderungen, wie der Fachkräftemangel und die kontinuierliche Förderung einer vielfältigen und chancengleichen Unternehmenskultur, branchenübergreifend bestehen, konnten wir auch als branchenfremdes Projektunternehmen von zahlreichen Angeboten des Projektes FEMtential profitieren. Besonders stolz sind wir auf unsere Präsenzveranstaltungen im Rahmen von FEMtential. Denn die „Vielfältige Pause“, die Empowerment Days und andere Präsenzschulungen waren ein großer Erfolg.
Als besonders wertvoll wurde der offene Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen empfunden, die im Arbeitsalltag teilweise nur selten direkt miteinander in Kontakt kommen. Darüber hinaus haben viele Teilnehmende neue Stärken an sich entdeckt und viele positive Erfahrungen mitgenommen. Der offene Austausch in geschützter Atmosphäre, kombiniert mit der Ermutigung und dem Zuspruch der Gruppe, hat das Selbstvertrauen spürbar gestärkt.

Durch gegenseitige Unterstützung und wertschätzendes Feedback konnten individuelle Potenziale sichtbar werden, die im Arbeitsalltag oft verborgen bleiben. Dieser Prozess hat nicht nur zur persönlichen Weiterentwicklung beigetragen, sondern auch das Gefühl von Zusammenhalt und gegenseitigem Verständnis nachhaltig gefördert.

17

AUSTAUSCH IN MASTERMIND-GRUPPEN

Daniela Kozian | BITMi e.V.

PERSÖNLICHE & BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG UNTERSTÜTZEN

Mastermindgruppen für Frauen bieten einen geschützten und wirkungsvollen Raum für Austausch und Entwicklung. Die Initiierung solcher Gruppen sollte eine bewusste Entscheidung von Unternehmen sein, ihren Mitarbeitenden Zeit und Raum für strukturierten Austausch zu ermöglichen. Dieser Austausch ist nicht als zusätzliche Belastung gedacht, sondern als integraler Bestandteil von Personal- und Organisationsentwicklung. Mitarbeitende werden für die Teilnahme freigestellt, sodass der Austausch nicht in Konkurrenz zur regulären Arbeitszeit steht, sondern gezielt darin verankert ist. Erfahrungen zeigen, dass dies keinen Produktivitätsverlust darstellt, sondern im Gegenteil Motivation, Eigenverantwortung und Bindung stärkt. Der Raum für Reflexion und kollegiale Beratung wirkt entlastend, fördert Klarheit in Entscheidungsprozessen und unterstützt Mitarbeitende aktiv dabei, Herausforderungen strukturierter und lösungsorientierter anzugehen.

Es ist besonders, wenn der Austausch bewusst über das eigene Unternehmen hinausgeht und Frauen unterschiedlicher Altersklassen, Rollen und Organisationen zusammenkommen. Dabei können die Gruppen unterschiedliche Schwerpunkte haben – von persönlicher Weiterentwicklung bis hin zu klar thematisch fokussierten Arbeitsgruppen.

Gerade in kleinen Unternehmen ist es häufig schwierig, sich offen über persönliche oder sensible Themen auszutauschen. Rollen sind eng miteinander verknüpft, Beziehungen langjährig gewachsen, und es fehlen oft geeignete neutrale Gesprächsräume. Hinzu kommt, dass es in vielen IT-KMU nur wenige Frauen gibt.

Der überbetriebliche Austausch schafft hier einen klaren Mehrwert. Er ermöglicht Gespräche ohne interne Abhängigkeiten, Hierarchien oder Loyalitätskonflikte und eröffnet Perspektiven, die im eigenen Unternehmenskontext nicht verfügbar sind. Der Blick von außen unterstützt dabei, eigene Fragestellungen neu einzuordnen, Routinen zu hinterfragen und neue Lösungsansätze zu entwickeln.

Ein weiterer Erfolgsfaktor liegt in der Vielfalt der Alters- und Erfahrungsstufen. Frauen in unterschiedlichen Lebens- und Karrierephasen bringen verschiedene Perspektiven auf Führung, Verantwortung, Vereinbarkeit oder persönliche Positionierung ein.

*Eine **Mastermindgruppe** ist ein regelmäßiges Austauschformat, in dem sich Teilnehmende strukturiert und vertrauensvoll gegenseitig bei individuellen Themen, Reflexion und Herausforderungen unterstützen.*

18

Mastermindgruppen können unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen. Gruppen zur persönlichen Weiterentwicklung bieten Raum für Selbstreflexion, Rollenklärung und Entscheidungsfindung – insbesondere dort, wo diese Themen im eigenen Unternehmen keinen passenden Rahmen finden. Ergänzend dazu ermöglichen thematische Mastermindgruppen, etwa zu Personal, Führung, Marketing oder Organisationsentwicklung, einen fokussierten Austausch zu konkreten Fragestellungen aus der beruflichen Praxis.

Im Vordergrund stehen hier der Wissenstransfer und die fachlich kollegiale Beratung. Unabhängig vom Schwerpunkt profitieren alle Gruppen von einer vertrauensvollen und hierarchiefreien Atmosphäre. Da die Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen Unternehmen kommen, entstehen keine internen Abhängigkeiten. Herausforderungen können sachlich reflektiert, Erfahrungen geteilt und neue Perspektiven entwickelt werden.

Foto: cacaroot von Getty Images

Ein weiterer wesentlicher Faktor ist die gegenseitige Verbindlichkeit. Regelmäßige Treffen und klare Strukturen unterstützen die Umsetzung individueller oder fachlicher Ziele und fördern eine nachhaltige Entwicklung. Diese Netzwerke können über die Gruppe hinaus wirken und langfristig persönliche wie berufliche Weiterentwicklung von Frauen in kleinen und mittelständischen Unternehmen unterstützen.

VORTEILE MASTERMINDGRUPPEN

- **Strategische Entscheidung**
  Mastermindgruppen sind bewusst als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung verankert.
- **Arbeitszeit statt Zusatzaufwand**
  Teilnahme erfolgt freigestellt und steigert Motivation sowie Bindung.
- **Kleine, überbetriebliche Gruppen**
  Bis zu sechs Teilnehmende sichern Tiefe, Offenheit und Perspektivenvielfalt.
- **Klarer Fokus**
  Persönliche Entwicklung oder thematische Schwerpunkte ermöglichen zielgerichteten Austausch.
- **Verbindlichkeit & Kultur**
  Regelmäßigkeit, klare Erwartungen und eine wertschätzende Gesprächskultur sichern Wirkung.

LOVELETTERS

In Mastermind kommen nicht nur Frauen aus verschiedenen Unternehmen und aus verschiedenen Regionen zusammen, sondern auch unterschiedliche Persönlichkeiten. In diesen Mastermind-Meetings brauchten wir vielleicht Zeit, um uns kennenzulernen, aber sobald Vertrauen aufgebaut war, konnte man uns nicht mehr so leicht aus den Meetings rausschmeißen.
Denn wir fühlen uns wohl und tauschen uns nicht nur persönlich, sondern auch professionell über Dinge aus, die uns belasten können, um uns gegenseitig zu unterstützen, Lösungen zu finden und füreinander da zu sein - ohne Vorurteile. Natürlich ist es nicht immer ernst. Wir machen auch Späßchen, bringen uns gegenseitig zum Lachen und können viel von einander lernen.

Und deshalb, egal wie lang oder stressig der Tag war, konnte ich während der Meetings einfach mal locker lassen und mich auf diese süßen Menschen/Frauen im Meeting freuen. Deswegen ist Mastermind nicht nur ein Projekt, sondern eine Plattform, auf der sich Menschen verschiedener Art und unterschiedlichen Hintergrunds finden können und einfach sie selbst sein dürfen. Deswegen mache ich da gerne mit. (*Vaniya Pushparajah* | *GreenGate AG*)

In unserer Mastermind-Gruppe hatten wir die Möglichkeit, uns mit Teilnehmenden aus unterschiedlichen Projek-tunternehmen auszutauschen. Dabei entstand ein spannender und sehr förderlicher Wissenstransfer über aktuelle Herausforderungen und darüber, wie verschiedene Organisationen damit umgehen. Besonders interessant war zu sehen, dass trotz unterschiedlicher Arbeitsbereiche und Branchen-orientierungen viele ähnliche Fragestellungen bestehen, mit denen alle zu kämpfen haben. Durch die Vielfalt an Erfahrungen und Expertisen konnten wir uns gegenseitig beraten, neue Perspektiven gewinnen und Denkanstöße geben. Dieser offene Dialog hat nicht nur inspiriert, sondern auch gezeigt, wie wertvoll vernetztes Lernen im beruflichen Kontext ist. (*Mandy Hellwig* | *dvs*)

Foto: Yan Krukau von Pexels.

In der Mastermind-Gruppe kann ich Themen ansprechen, die im normalen Arbeitsumfeld keinen Platz finden. Das ist für mich extrem wertvoll, weil es mir hilft, Dinge zu durchdenken und zu reflektieren, die ich sonst vielleicht nur mit mir selbst ausmachen würde. Ein weiterer Punkt, den ich wirklich zu schätzen gelernt habe: Jede von euch kommt aus einem anderen Kontext, hat andere Erfahrungen gemacht und sieht Situationen aus einem anderen Blickwinkel. Wenn ich ein Thema einbringe, bekomme ich nicht einfach nur Zustimmung oder oberflächliche Kommentare – sondern echte, durchdachte Perspektiven, die mir neue Denkansätze eröffnen. Manchmal ist es ein Satz, der bei mir tagelang nachwirkt und mich auf eine Idee bringt, die ich vorher gar nicht auf dem Schirm hatte.

Und dann ist da noch die Regelmäßigkeit. Alle zwei Wochen weiß ich: Hier ist ein fester Termin, an dem ich mir bewusst Zeit nehme, um über den Tellerrand zu schauen. Nicht nur operativ zu arbeiten, sondern auch strategisch zu denken, über meine Entwicklung nachzudenken und mich mit anderen auszutauschen, die ähnliche Ambitionen haben. Für mich ist diese Gruppe eine echte Bereicherung – beruflich wie persönlich. (*Michelle Krüger | integrate-it Netzwerke GmbH*)

Die Mastermind-Gruppe war für mich ein unglaublich wertvoller Raum, ein Safe Space, in dem man offen über Herausforderungen, Ideen und Ziele sprechen kann. Ich habe den Austausch mit meiner Gruppe immer sehr geschätzt, weil wir uns ehrlich geöffnet und einander aktiv unterstützt haben.

Es war nicht nur oft hilfreich, die Perspektiven der anderen zu hören, sondern auch motivierend, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und voneinander zu lernen. Für mich persönlich war die Gruppe ein Ort, an dem ich wachsen, reflektieren und mich weiterentwickeln konnte. (*Selina Friedrich | dc AG*)

Foto: lovro77 von Getty Images Signature.

Foto: Johan63

1:1 MENTORING

Persönliche & berufliche Weiterentwicklung unterstützen

Mentoring ist ein bewährtes Instrument zur individuellen Weiterentwicklung und entfaltet seine besondere Wirkung in der persönlichen 1:1-Beziehung zwischen Mentor:in und Mentee. Im Kontext kleiner und mittelständischer Unternehmen eröffnet Mentoring einen strukturierten Rahmen, in dem Erfahrungswissen gezielt weitergegeben und individuelle Fragestellungen reflektiert werden können. Beide Seiten profitieren vom gegenseitigen Erfahrungsaustausch.

Die Mentor:innen bringen unterschiedliche berufliche Hintergründe, Rollen und Erfahrungswege mit. Sie sind nicht ausschließlich Geschäftsführer:innen oder formale Führungskräfte, sondern häufig Personen mit langjähriger Praxis in bestimmten Fachbereichen, Funktionen oder Rollen. Gerade diese Vielfalt macht den Mehrwert des Mentorings aus: Die Mentor:innen fungieren als Role Models durch gelebte Erfahrung, nicht durch Positionen. Sie teilen Wissen, Einschätzungen und Lernprozesse, die sie im Laufe ihrer beruflichen Entwicklung gesammelt haben, und machen damit implizites Erfahrungswissen für andere zugänglich.

Das Mentoring erfolgt in einem überbetrieblichen Rahmen und schafft damit Raum für einen unabhängigen Austausch. Ohne unternehmensinterne Abhängigkeiten, Hierarchien oder Rollenerwartungen können Themen offen und sachlich besprochen werden.

Dieser externe Blick unterstützt Mentees dabei, eigene Fragestellungen klarer zu formulieren, Handlungsspielräume zu erkennen und neue Perspektiven einzunehmen, die innerhalb des eigenen Unternehmens nicht immer verfügbar sind.

VORTEILE MENTORING

- **Überbetrieblicher Rahmen**
  Der Austausch erfolgt außerhalb des eigenen Unternehmens und ermöglicht neue Perspektiven.
- **1:1-Beziehung**
  Das persönliche Matching schafft Vertrauen und Raum für individuelle Begleitung.
- **Mentor:innen & Mentees**
  Gegenseitiges Lernen, da alle praxisnahes Wissen aus unterschiedlichen Rollen und Laufbahnen einbringen.
- **Aktive Rolle der Mentees**
  Mentees organisieren die Treffen und gestalten Inhalte eigenverantwortlich.
- **Wertschätzung**
  Klare Rahmenbedingungen sichern Verbindlichkeit und gegenseitigen Respekt.

Checkliste

23

Die inhaltliche Ausrichtung des Mentorings wird maßgeblich von den Mentees selbst bestimmt. Sie bringen ihre individuellen Themen, Fragen und Anliegen ein. Diese reichen von fachlichen Fragestellungen über berufliche Orientierung und Rollenklärung bis hin zu übergreifenden Aspekten wie Entscheidungsfindung, persönlicher Weiterentwicklung oder der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.

Die Möglichkeit, diese Themen mit einer Person außerhalb des eigenen Unternehmens zu reflektieren, bietet Orientierung und unterstützt Prozesse und Entscheidungen. Da die aktive Rolle der Mentees in der Gestaltung des Mentorings zentral ist, übernehmen sie die Organisation der Treffen, einschließlich Terminabstimmung, Vorbereitung und Themenstrukturierung.

Diese Verantwortung stärkt Eigeninitiative und Verbindlichkeit und trägt zugleich dem Umstand Rechnung, dass die Mentor:innen ihr Engagement ehrenamtlich einbringen. Das Mentoring lebt von Regelmäßigkeit, Vertrauen und gegenseitiger Offenheit.

Die 1:1-Beziehung ermöglicht eine individuelle Begleitung über einen längeren Zeitraum hinweg und schafft Raum, Entwicklungen nachzuvollziehen, Entscheidungen zu reflektieren und Erfahrungen einzuordnen. Im Unterschied zu punktueller Beratung werden so gegenseitige Lern- und Entwicklungsprozesse gefördert.

TIPPS FÜR DAS ERSTE GESPRÄCH ZWISCHEN MENTOR:IN UND MENTEE

- **Kennenlernen**: klammert die persönliche Ebene nicht aus, denn auch das Privatleben beeinflusst die berufliche Weiterentwicklung.
- ***Idee***: Findet drei Gemeinsamkeiten & drei Unterschiede, die euch ausmachen.
- **Kommunikationstyp**: Findet heraus, welcher Kommunikationstyp ihr seid und was ihr braucht, um vertrauensvoll und wertschätzend miteinander zu sprechen.
- **Zielsetzung**:
  - Was kann man in einem Jahr realistisch erreichen?
  - Welche Themen haben Priorität?
  - Können alle Fragen angesprochen oder soll etwas ausgeklammert werden?
- **Organisatorisches & Abläufe** direkt zu Beginn klären

*Übertriebliches **Mentoring** bietet einen wirkungsvollen Rahmen, um Erfahrungen weiterzugeben, Orientierung zu ermöglichen und individuelle Entwicklung gezielt zu begleiten und gewährleistet einen kontinuierlichen Wissenstransfer.*

REGENBOGEN IM LOGO REICHT NICHT

Wiktoria Kleindienst | Managing Director Creation bei dc AG

Diversity und Inklusion sind für mich weit mehr als das einmalige Einfärben des Logos für Social Media oder eine symbolische Geste im Kalenderjahr oder eine Frauenquote. Es geht nicht um Sichtbarkeit für einen Moment – sondern um Verantwortung im Alltag. Um Strukturen, Entscheidungen, Sprache, Führung und echte Kulturarbeit.

Mein eigener beruflicher Weg ist dafür vielleicht ein gutes Beispiel. Ursprünglich komme ich aus dem kreativen Marketing – ein klassischer Karriereweg für viele junge Frauen. Irgendwann bin ich jedoch bewusst abgebogen und in die "andere" und von Männern geprägte Welt der Softwareentwicklung und digitalen Produkte eingetaucht. Heute trage ich Verantwortung in einem Softwareunternehmen und einer Digitalagentur.

Diese Kombination aus Kreativität, Technologie und unternehmerischem Denken ist für mich bis heute unglaublich spannend. Und sie zeigt: Karrierewege müssen nicht linear sein. Gerade die Umwege, Perspektivwechsel und bewussten Richtungsänderungen machen Teams stärker und innovativer.

Bei *dc* arbeiten Consultants, Backend- und Frontend-Entwickler:innen, Performance-Marketing-Spezialist:innen, Designer:innen und Strateg:innen eng zusammen.

Diese Mischung aus analytischer Tiefe, technischer Präzision und kreativer Vision macht unser Umfeld vielfältig. Diversität zeigt sich bei uns nicht nur in Rollen, sondern in Denkweisen, Biografien und Herangehensweisen. Und trotzdem wissen wir: Vielfalt entsteht nicht automatisch. Sie braucht Aufmerksamkeit, Dialog und kontinuierliche Arbeit.

D STANDS FOR DIVERSITY

Seit 2023 bündeln wir unser Engagement im internen Programm „d stands for diversity“ – abgeleitet von unserem Firmennamen *dc*. Der Startpunkt war die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt. Doch dabei ist es nicht geblieben.

Durch Kooperationen, Impulse und Formate – unter anderem im Rahmen von FemTential – ist ein intensiver Austausch entstanden. Die Angebote aus dem Katalog mit Veranstaltungen, Coachings, Schulungen und individuellen Formaten haben uns dabei sehr geholfen. Jede Organisation, jede Region, jede Branche hat unterschiedliche Bedürfnisse. Genau diese Differenzierung war für uns besonders wertvoll. Das Team der Expertinnen von FEMtential hat uns praxisnah begleitet und das Thema gemeinsam mit uns weiterentwickelt.

MÄNNER MITNEHMEN - STATT THEMEN AUSZULAGERN

Eine der spannendsten Erkenntnisse aus der Projektlaufzeit war für mich persönlich: Die Formate, die gezielt für Männer konzipiert wurden, waren besonders gefragt.

Anfangs hätte ich vermutet, dass vor allem Frauen diese Angebote wahrnehmen würden. Doch das Gegenteil war der Fall. Gerade Männer haben großes Interesse gezeigt. Das hat mir deutlich gemacht: Gleichberechtigung ist kein „Frauenthema". Es ist ein Kultur- und Führungsthema.

Wenn wir echte Veränderung wollen, müssen wir alle mitnehmen – die Kollegen, die täglich Tisch an Tisch mit Kolleginnen arbeiten, genauso wie die Entscheider in leitenden Positionen. Dialog entsteht nicht durch Abgrenzung, sondern durch Beteiligung. Diese Erfahrung nehme ich als eine der wertvollsten aus dem FEMtential-Projekt mit.

HALTUNG ZEIGEN – GERADE JETZT

In Zeiten, in denen große Unternehmen ihre Diversitätsprogramme zurückfahren oder streichen, ist für uns klar: Wir machen weiter. Nicht, weil wir perfekt sind – sondern weil wir es nicht sind. Auch bei uns gibt es Luft nach oben. Wir können Prozesse verbessern, Perspektiven erweitern und Führung diverser denken. Unser Anspruch ist es, mehr Frauen und FLINTA*-Personen in Führungsrollen zu bringen – auch in Teilzeitführungsmodellen oder in verantwortungsvollen Positionen innerhalb der IT-Bubble.

dc arbeitet zudem mit einem holokratischen Ansatz. Verantwortung ist verteilt, Hierarchien sind flacher gedacht, Rollen klar definiert. Diese Organisationsform ist Teil unserer DNA – offen, partizipativ und dialogorientiert. Sie schafft einen guten Rahmen für Vielfalt. Aber auch sie ersetzt nicht die bewusste Entscheidung, Diversität aktiv zu leben. Strukturen helfen – Haltung entscheidet.

PERSÖNLICHE MOTIVATION

Privat engagiere ich mich dafür, Frauen und FLINTA*-Personen in Führungsrollen zu stärken – insbesondere in der IT, aber nicht ausschließlich dort. Mir geht es um Sichtbarkeit, um Ermutigung und um neue Bilder von Karriere.

Ich wünsche mir, dass Programme wie FEMtential weiterhin bestehen bleiben. Sie schaffen Räume für Reflexion, Austausch und konkrete Entwicklungsschritte. Gerade weil jedes Unternehmen andere Voraussetzungen mitbringt, braucht es individuelle Begleitung und regionale Angebote. Diversity ist kein Trend. Und kein Marketinginstrument. Es ist eine tägliche Entscheidung – und eine gemeinsame Verantwortung.

*Der Begriff **FLINTA*** steht für **F**rauen, **L**esben, **i**nter, **n**ichtbinäre, **t**rans und **a**gender Personen. Der Asterisk (*) steht für weitere Geschlechtsidentitäten. Er ist ein Sammelbegriff für Personengruppen, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität strukturelle Benachteiligung oder Diskriminierung erfahren.*

FRAUEN-NETZWERKE STÄRKEN

Regina Kirchner | People Operations Manager bei ADITO Software GmbH

Die *ADITO Software GmbH* zählt zu den führenden Herstellern hochflexibler Business- und CRM-Lösungen. Seit 1988 vertrauen Unternehmen unterschiedlichster Größe und Ausrichtung auf ADITO als Softwarepartner, für den jede Geschäftsbeziehung einzigartig ist. Diese Haltung leben wir täglich – und verhelfen so unseren mehr als 800 Kunden zu nachhaltigem Erfolg.

Unsere anpassbare Plattform vereint Marketing, Vertrieb, Projektsteuerung und Service in einer zentralen Lösung. Damit schaffen wir die Basis für maximale Transparenz, effiziente Zusammenarbeit und optimierte Prozesse – von der ersten Kontaktaufnahme über die Projektumsetzung bis hin zur langfristigen Betreuung. Zu unseren Kunden zählen namhafte mittelständische und große Unternehmen aus verschiedenen Branchen, die auf unsere leistungsfähige Technologie, unsere hohe Flexibilität und unser tiefes Verständnis für individuelle Geschäftsprozesse setzen. Als inhabergeführtes Unternehmen bieten wir Softwareentwicklung, Projektmanagement und Support aus einer Hand.

Unser Ziel ist es, die Bedürfnisse unserer Kunden umfassend zu verstehen und ihnen dabei zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen – durch digitale Prozesse, die sich nahtlos an bestehende Strukturen anpassen.

Seit über 35 Jahren steht ADITO für Kontinuität, Sicherheit und Vertrauen – Werte, die branchenübergreifend von zentraler Bedeutung sind. Mit echter Expertise, außergewöhnlicher Kundennähe und flexibler Technologie entwickeln wir Lösungen, die mit den Anforderungen unserer Kunden wachsen.
ADITO – für starke Beziehungen, effiziente Prozesse und nachhaltigen Erfolg.

Mein Fazit zu FEMtential bei ADITO ist rundum positiv. Die Mitarbeitenden haben durch die vielfältigen Online-Trainings nicht nur konkrete Anregungen zur Verbesserung ihres Arbeitsalltags erhalten, sondern auch wertvolle Impulse für ihre persönliche Weiterentwicklung mitgenommen. Wichtige Themen wie „Sexismus am Arbeitsplatz“ wurden bewusst bei ADITO in den Fokus gerückt, um gemeinsam ein stärkeres Bewusstsein zu schaffen und möglichen Konflikten frühzeitig entgegenzuwirken.

Die ersten Female Empowerment Days bei uns auf dem ADITO Campus waren die Inspiration für unseren eigenen ADITAs Empowerment Day im April 2025. Wir haben die wichtigsten Erkenntnisse aus den Empowerment Days mit unseren Kolleginnen geteilt, die beim ersten Termin nicht dabei sein konnten und ein paar eigene Übungen integriert.

Schnell hat sich gezeigt, wie wertvoll dieser Raum für Begegnung und offene Gespräche ist und wie gerne wir unser Frauennetzwerk weiter stärken möchten.Gleichzeitig war es uns wichtig, bei den nächsten Empowerment Days von FEMtential auch unsere männlichen Kollegen einzubeziehen.

Ein paar mutige Kollegen haben sich in unsere Frauenrunde gewagt – schnell wurde deutlich, wie bereichernd es ist, unterschiedliche Perspektiven zusammenzubringen. Weil die Zeit für den Austausch zu kurz war, planen wir zum Projektende zusammen mit FEMtential eine weitere Veranstaltung vor Ort um gemeinsame Denkanstöße für ein respektvolles, offenes und unterstützendes Miteinander zu entwickeln. Das Projekt „FEMtential“ wirkt somit über die Laufzeit hinaus nach und hat bei ADITO definitiv Spuren hinterlassen.

> Wir sind Fans von FEMtential und bei uns im Unternehmen hat es auch definitiv etwas angestoßen. (*ADITO Software GmbH*)

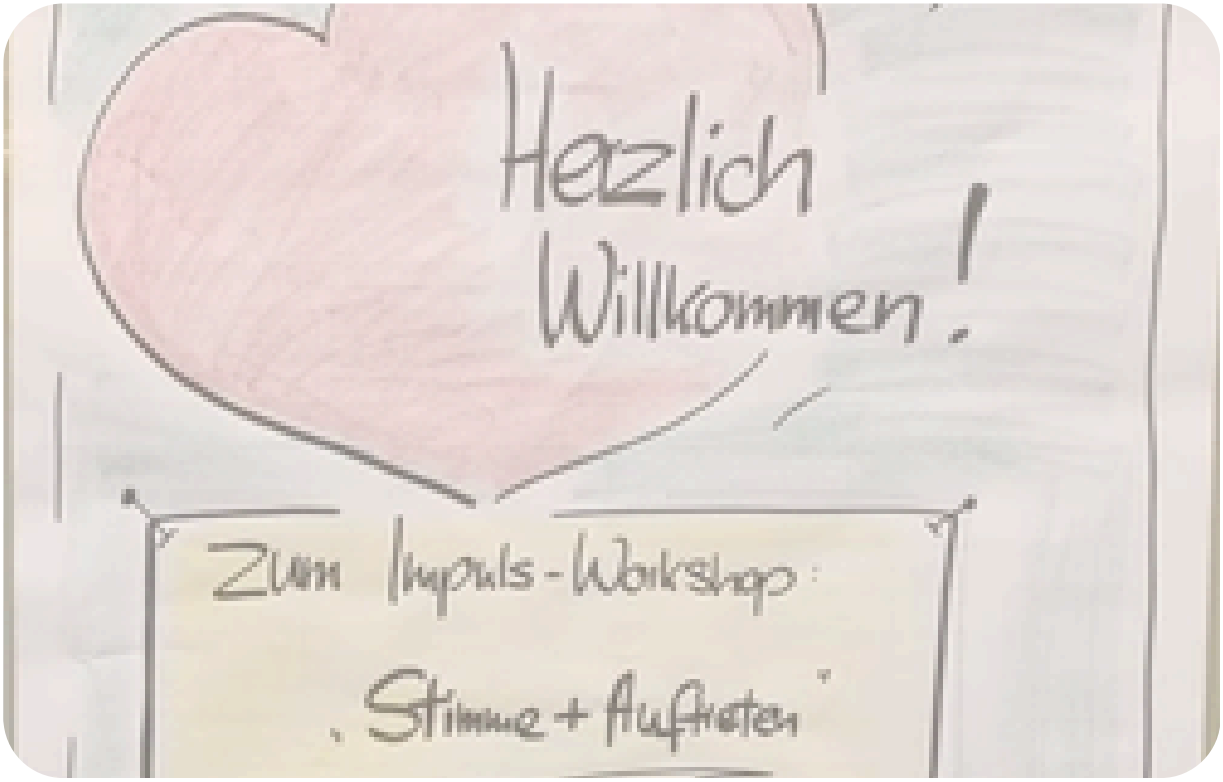


Foto: FEMtential

MEHR FRAUEN IN DER IT STÄRKEN DEN DIGITALEN MITTELSTAND

BITMi in der Broschüre “Frauen in der IT-Branche.”

Link zur Broschüre

MEHR FRAUEN IM TEAM SORGEN FÜR NEUE BLICKWINKEL

Philipp Dietl | ADITO Software GmbH

Ein wichtiger Punkt sind die verschiedenen Perspektiven, die Frauen in die IT einbringen – oft einen kreativeren oder sozialeren Blick. Grundsätzlich ist es mir persönlich völlig egal, welches Geschlecht jemand hat. Aber ich finde es gut, Frauen in der IT zu fördern. Deshalb ist es mir auch in meiner Rolle als Ausbilder wichtig, junge Frauen auf ihrem Weg in die IT zu unterstützen.

EFFEKT VON FRAUEN AUF TEAMS

Ich würde sagen, es hat einen positiven Effekt, dass jetzt bei uns mehr Frauen in den Teams sind, weil man eventuell eine andere Perspektive reinkriegt. Und ja, das macht es einfach ein bisschen bunter, ein bisschen vielfältiger.

ZUR OFFENHEIT DER IT

Die IT ist insgesamt schon sehr offen, weil's da um Lösungen geht – unabhängig von Herkunft oder Geschlecht. Man teilt eine Leidenschaft, arbeitet international zusammen. Frauen haben die IT mit aufgebaut. Es gab da sehr, sehr viele Pioniererinnen, die gerade in den 50er-Jahren sehr viel vorangebracht haben. Das hat sich dann irgendwann leider gedreht.

WO KÖNNEN MÄNNER VON MEHR CHANCENGLEICHHEIT PROFITIEREN?

Beim Thema Mental Health könnten Männer von mehr Chancengleichheit profitieren. Dieses ‚Starksein-Müssen' steht oft im Weg. Ein offenerer Umgang, wie ihn Frauen oft vorleben, würde helfen. Zum Beispiel durch mehr Awareness, Sensibilisierungsmaßnahmen oder Gesundheitstage im Unternehmen.

CHANGEMAKER

Männer in den Projektunternehmen, die bestehende Strukturen hinterfragen und den kulturellen Wandel vorantreiben sind nennen wir Changemaker. Sie tragen aktiv zur Chancengleichheit beitragen.

zum ganzen Interview

FACHLICH KEIN UNTERSCHIED – IM MITEINANDER SPÜRBAR

Frank Lagemann | Vorstand und Gründer der GreenGate AG

Als wir gegründet haben, waren wir sechs Männer – mit unserer ersten weiblichen Auszubildenden hat sich das Betriebsklima spürbar verändert, und zwar positiv. Grundsätzlich mache ich ohnehin keine großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Gerade bei uns auf dem Land ist die Auswahl an Fachkräften nicht so groß. Da können wir die Hälfte der Menschheit nicht außen vorlassen. Uns liegt daran, die jungen Leute, Männer wie Frauen, in ihrem Übergang zur Familie zu unterstützen. Dann wird meist auch die Bindung zur Firma stärker.

SO BEREICHERN WEIBLICHE FACHKRÄFTE DIE IT

Es herrscht ein anderes Kommunikationsklima, sowohl intern als auch zum Kunden. Es läuft entspannter und lösungsorientierter ab. Das ist der Unterschied, den man direkt feststellt. Fachlich ist da kein Unterschied zu merken.

MEIN WUNSCH AN FRAUEN IN DER IT

Wir haben durch unser Wachstum eine neue Hierarchiestufe eingeführt – Teamleitungen. Von vier Positionen sind drei mit Frauen besetzt, alle in Teilzeit. Das läuft gut, aber ich merke: Frauen trauen sich solche Rollen oft nicht direkt zu. Da muss man öfter nachhaken, ermutigen, dranbleiben.

Ich würde mir wünschen, dass da mehr Experimentierfreude da ist. Frauen haben oft große Angst vor dem Scheitern, aber Scheitern gehört dazu – das ist nicht schlimm. Fehler passieren, das ist ganz normal im Job. Männer gehen da oft lockerer rein.

zum ganzen Interview

MÄNNLICHE UND WEIBLICHE PERSPEKTIVEN UND LEBENSREALITÄTEN SOLLTEN IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSE EINFLIESSEN.

Mandy Hellwig | dvs

UNCONSCIOUS BIASES IN RECRUITING UND ENTWICKLUNG

Um die unzähligen, komplexen Informationen verarbeiten zu können, die ständig auf uns einprasseln, nutzen wir Vereinfachungen, Kategorien und Stereotype. Diese helfen uns, die Welt zu ordnen und sind äußerst effizient. Jedoch können bei diesem Prozess auch kognitive Verzerrungen, sogenannte Unconscious Biases, entstehen, die unser Handeln und unsere Entscheidungen beeinflussen.

Unbewusste Denkmuster und Zuschreibungen können dazu führen, dass wir die Kompetenzen anderer nicht korrekt einschätzen, Potentiale nicht erkennen und bestimmte Personen unbewusst präferieren, andere diskriminieren. Dies spielt eine bedeutende Rolle in der Personalauswahl und -bewertung sowie der Talentförderung.

Einige besonders wirkmächtige Biases zu kennen und sie sich entsprechend in Situationen, in denen Beurteilungen und Entscheidungen gefällt werden, vor Augen zu führen und reflektiert zu Handeln fördert Chancengleichheit und vermindert Diskriminierung.

Foto: bagi1998 von Getty Images Signature

PRIMÄREFFEKT
Der erste Eindruck prägt oft die gesamte weitere Wahrnehmung einer Person. Entscheidungen und Bewertungen werden unbewusst auf diesem anfänglichen Bild aufgebaut. Selbst später gewonnene neue Informationen werden dadurch häufig abgeschwächt oder überlagert.

BESTÄTIGUNGSFEHLER
Menschen neigen dazu, Informationen so zu interpretieren, dass sie ihre bestehende Erwartungen oder Annahmen bestätigen. Neue Beobachtungen werden unbewusst ausselektiert. Dadurch können voreilige Schlüsse zu finalen Entscheidungen werden.

HALO-EFFEKT
Ein einzelnes positives Merkmal einer Person, welches besonders auffällt, kann die gesamte Wahrnehmung der Person beeinflussen. Ist eine Person bspw. besonders attraktiv, wird ihr auch automatisch Kompetenz zugeschrieben. Dieser Effekt kann unbewusst zu Überbewertungen führen.

TEUFELSHÖRNER-EFFEKT
Auch ein negativer erster Eindruck kann sich stark auf alle weiteren Bewertungen auswirken. Selbst besonders gute Leistungen oder Kompetenzen, die danach gezeigt werden, fallen dann nicht mehr ins Gewicht. Die betroffene Person hat dadurch deutlich geringere Chancen auf Anerkennung oder Förderung.

KONTRASTEFFEKT
Urteile entstehen oft im Vergleich zu zuvor bewerteten Personen, statt auf einer objektiven Einzelbetrachtung zu beruhen.
Dadurch können durch die Reihenfolge, zum Beispiel in Bewerbungsverfahren, unfaire Unterschiede entstehen.

Foto: Trifonov_Evgeniy von Getty Images Pro

ÄHNLICHKEITSEFFEKT
Menschen bewerten andere oft positiver, wenn sie ihnen in bestimmten Merkmalen ähneln – etwa in Herkunft, Geschlecht, Interessen oder Lebensläufen. Diese wahrgenommene Gemeinsamkeit erzeugt unbewusst Sympathie und Vertrauen. Dadurch können unfaire Vorteile entstehen.

DISTANZ-EFFEKT
Menschen bewerten tendenziell Personen positiver, die ihnen physisch näher sind.
So können Mitarbeitende bspw. in Bezug auf Entwicklungschancen Vorteile erleben, wenn ihnen die Führungskraft täglich im Büro begegnet gegenüber denjenigen, die ausschließlich von zuhause arbeiten.

REZENZ-EFFEKT
Informationen oder Ereignisse, die zuletzt wahrgenommen wurden, beeinflussen Bewertungen besonders stark. Frühere Beobachtungen geraten dabei leichter in den Hintergrund oder werden abgeschwächt wahrgenommen. In Jahresgesprächen kann dies dazu führen, dass die jüngsten Eindrücke einer Person unverhältnismäßig stark gewichtet werden.

PYGMALION-EFFEKT
Erwartungen an Menschen können deren Verhalten und Leistung beeinflussen. Dadurch können sich anfängliche Annahmen unbewusst bestätigen und zur selbsterfüllenden Prophezeiung werden. So können bspw. niedrige Erwartungen an bestimmte Beschäftigte, dann tatsächlich zu einer geringeren Leistungsentwicklung führen.

GENDER BIASES
Personen, die nicht den stereotypischen Rollenerwartungen entsprechen, werden häufig kritischer bewertet. Dies trifft zum Beispiel auf Frauen in technischen Bereichen oder Führungspositionen zu. Wo ein selbstbewusstes Auftreten bei Männern als positive Durchsetzungsstärke bewertet wird, werden Frauen mit demselben Verhalten oft als zickig oder egoistisch wahrgenommen.

FEMALE EMPOWERMENT SPIELT EINE ENTSCHEIDENDE ROLLE, UM CHANCENGLEICHHEIT WIRKLICH MIT LEBEN ZU FÜLLEN – BESONDERS IN BRANCHEN, IN DENEN FRAUEN NACH WIE VOR UNTERREPRÄSENTIERT SIND, WIE DEM IT-MITTELSTAND.

FEMtential

DIVERSITY MANAGEMENT WIRKSAM UMSETZEN

Was braucht es, damit Vielfalt und Chancengleichheit nicht nur als Buzzwörter wirken, sondern nachhaltige Veränderungen bewirken?

Jana-Madeline Staupe | Prospektiv GmbH

1. GANZHEITLICHE STRATEGIE

Diversity Management sollte keine Zusammenstellung einzelner Maßnahmen sein, sondern als ganzheitliche Strategie konzipiert werden, die eng verknüpft ist mit den Unternehmenszielen. Verantwortliche sollten sich die Frage stellen, warum wollen wir Diversity fokussieren? Wie trägt dies zu unserem Unternehmenserfolg bei? Bei welchen Herausforderungen der Zukunft unterstützt uns dieser Fokus?

Verbindlichkeit kann durch die Aufnahme in das Leitbild, die Unternehmenswerte oder eine Betriebsvereinbarung bekräftigt werden. Vielfalt und Chancengleichheit sind Querschnittsaufgaben, die vom Personal, über den Vertrieb bis zum Marketing alle Prozesse der Organisation betreffen.

2. SENSIBILISIERUNG UND QUALIFIZIERUNG ALS GRUNDLAGE

Sensibilisierung und Qualifizierung sind zentrale Voraussetzungen, um Veränderungen in Richtung Diversity und Chancengleichheit nachhaltig zu verankern. Ohne ein gemeinsames Verständnis dafür, wie Vielfalt wirkt und welche Mechanismen im Alltag greifen, bleiben Maßnahmen oberflächlich und laufen ins Leere.

Durch Wissen, Reflexion und gezielte Qualifizierung gewinnen Mitarbeitende und Führungskräfte die Fähigkeit, bewusster zu handeln, differenziert zu entscheiden und ein inklusives Miteinander aktiv zu gestalten. Verpflichtende Trainings sind an dieser Stelle wünschenswert, jedoch funktionieren sie nur, wenn vorab gezielt der Hintergrund und Sinn und die Erwartungshaltung von der Unternehmensführung kommuniziert wurde und sie eingebettet sind in ein Gesamkonzept.

3. DAUERHAFTE KOMMUNIKATION UND AKTIV EINGEBUNDENE BELEGSCHAFTEN

Ohne die Akzeptanz der Beschäftigten entfalten Diversity-Maßnahmen keine nachhaltige Wirkung. Entscheidend ist, dass Mitarbeitende von Beginn an eingebunden sind und durch transparente, kontinuierliche Kommunikation Orientierung erhalten. Nur wenn sie nachvollziehen können, warum bestimmte Maßnahmen eingeführt werden, welchen Nutzen sie für das Unternehmen und die Belegschaft haben, kann Vertrauen entstehen.

Ebenso wichtig ist es, Unsicherheiten, Sorgen und auch Widerstände frühzeitig ernst zu nehmen und offen anzusprechen.

Gerade bei sensiblen Themen wie dem Hinterfragen von Machtverhältnissen, kann es zu Missverständnissen oder Abwehrreaktionen kommen, wenn Kommunikation ausbleibt oder zu abstrakt bleibt. Wirksam sind Beteiligungsformate, die echte Mitgestaltung ermöglichen. Feedbackmöglichkeiten, Austauschformate oder partizipative Workshops geben Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Perspektiven einzubringen und Verantwortung für den Veränderungsprozess zu übernehmen.
So wird Diversity nicht als kurzfristige Initiative wahrgenommen, sondern als gemeinsamer Entwicklungsprozess, der von der Belegschaft mitgetragen wird.

4. TOP DOWN UND VERBINDLICH: FÜHRUNGSKRÄFTE ALS VORBILDER

Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Vielfalt und Chancengleichheit in Organisationen nachhaltig zu verankern. Ihre Haltung, Entscheidungen und Priorisierung des Themas setzen Maßstäbe und signalisieren, dass Diversity ernst genommen wird. Zentral ist dabei das bewusste Hinterfragen eigener Denkmuster und unbewusster Vorannahmen. Zudem tragen sie Verantwortung dafür, bei diskriminierendem Verhalten konsequent und eindeutig zu handeln. Indem Führungskräfte selbst als Vorbilder agieren, schaffen sie klare Rahmenbedingungen und fördern aktiv eine Kultur, in der Vielfalt wertgeschätzt und ihre Potenziale genutzt werden.

5. MÄNNLICHE BESCHÄFTIGTE GEZIELT EINBINDEN

Der Erfahrung nach, sprechen Angebote rund um das Thema Vielfalt häufiger eher Frauen an, die teils schon mehr Berührung mit dem Thema haben. nachhaltig entfalten können, ist es jedoch entscheidend, auch männliche Beschäftigte aktiv anzusprechen und einzubeziehen.

In vielen Organisationen – insbesondere in Führungs- und Schlüsselpositionen – sind Männer nach wie vor in der Mehrheit.Damit Diversity-Maßnahmen ihre Wirkung Wenn sie die Relevanz von Diversity und Inclusion nicht nachvollziehen können oder sich nicht angesprochen fühlen, geraten Veränderungsprozesse schnell ins Stocken.
Erfolgreiche Unternehmen setzen daher auf niedrigschwellige, attraktive Formate, die Neugier wecken statt Widerstände zu verstärken. Austauschformate in der Mittagspause, kurze Impulse mit anschließender Diskussion oder gemeinsame Lunch-Sessions schaffen Räume, in denen Kolleg:innen ins Gespräch kommen können. Gerade der Einblick in reale Lebensrealitäten, etwa von Kolleginnen, fördert Verständnis, baut Vorbehalte ab und ermöglicht eine Annäherung an das Thema auf persönlicher Ebene. So wird Vielfalt nicht als „Sonderthema für wenige“, sondern als gemeinsames Anliegen der gesamten Belegschaft erlebbar.

6. EMPOWERMENT, DAS WIRKT

Female Empowerment spielt eine entscheidende Rolle, um Chancengleichheit wirklich mit Leben zu füllen – besonders in Branchen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, wie dem IT-Mittelstand. Damit Empowerment wirkt, braucht es ernst gemeinte Angebote: Räume, in denen Frauen und FLINTA* gegenseitige Unterstützung und Ermutigung erfahren. Präsenzformate entfalten hier eine besondere Wirkung, da eine spezielle Atmosphäre von Nähe und Verbindung entsteht.
Vorbilder in der eigenen Organisation sind dabei unverzichtbar. Sie zeigen, dass Wege möglich sind, öffnen Türen und machen Mut, eigene Karrierewege aktiv zu gestalten. Gerade dort, wo wenige Frauen sichtbar sind, schaffen starke Vorbilder Orientierung, Zugehörigkeit und echte Perspektiven für die nächsten Generationen.

WORK-LIFE-BALANCE BETRIFFT AUCH MÄNNER

Paul Nagel | Head of Professional Service bei der ADITO Software GmbH

Es ist wertvoll, immer unterschiedliche Perspektiven im Team zu haben. Männer und Frauen unterscheiden sich in Arbeitsweise und Vorgehen – beide Blickwinkel braucht es, um ein Problem richtig anzugehen.

FRAUEN IM PROJEKTMANAGEMENT UND VERTRIEB

Gerade im Kundenkontakt und in der Steuerung von Teams ist die Feinfühligkeit und Empathie einer Frau extrem wertvoll. Deshalb habe ich bewusst versucht, auch Frauen auf diesen Positionen zu besetzen. In meinem Team ist die Lead-Entwicklerin eine Frau. Unser Verhältnis liegt bei etwa 1 zu 2.

URSACHE LIEGT IN DER SOZIALISATION

Vielleicht liegen die Ursachen schon vor dem Arbeitsleben. Mädchen interessieren sich oft mehr für Menschen, Jungen mehr für Dinge. Deshalb entscheiden sich Jungen eher für Entwicklerjobs. Wenn Frauen sich aber für IT entscheiden, sind die Hürden in modernen Unternehmen heute gering.

MÄNNER-THEMEN BEI GLEICHSTELLUNG

Wir unterstützen alle Mitarbeitenden gleich – unabhängig vom Geschlecht. Elternzeit, Teilzeit, Work-Life-Balance, Flexibilität – das sind Themen, die Männer genauso betreffen. Wie kann ich als Mann durchsetzen, dass ich ein Jahr in Elternzeit gehe? Und wie vereinbare ich, nicht der Hauptverdiener zu sein, sondern in Teilzeit zu arbeiten und mich um Familie zu kümmern?

MÄNNER PROFITIEREN AUCH

Auch Männer brauchen mehr Chancengleichheit – zum Beispiel bei Elternzeit, Teilzeit, Work-Life-Balance. Es sollte normal sein, wenn ein Mann sagt: ‚Ich gehe ein Jahr in Elternzeit' oder ‚Ich arbeite Teilzeit und kümmere mich um die Familie'.

zum ganzen Interview

GLEICHE ROLLE = GLEICHES GEHALT

Tobias Langmeyer | CEO und Gründer der dc AG

Wenn wir im reinen Entwicklungsbereich 50 Entwickler haben, haben wir darunter zwei Entwicklerinnen. Ich finde, das sollte sich ändern. Wir glauben als Unternehmen und ich glaube daran, dass Teams, die divers in allen Bereichen sind, besser, effizienter, performanter und kreativer arbeiten.

Was tut ihr bei euch im Unternehmen für mehr Chancengleichheit?

Chancengleichheit ist bei uns Teil der Unternehmenskultur. Unter dem Motto “d stands for diversity” (das ‚d‘ im Firmennamen – Anmerkung der Redaktion) machen wir das Thema sichtbar, z. B. mit dem jährlichen Diversity Day oder internen Aktionen. Gleichzeitig unterstützen wir Programme wie ScienceFem von der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt, um junge Frauen für Technik zu begeistern. Und im Alltag achten wir z. B. darauf, dass bei Bewerbungsgesprächen immer auch jemand vom passenden Geschlecht dabei ist.

Wir haben transparentes Gehalt. Dadurch ist es zumindest im gleichen Bereich definitiv ausgeschlossen, dass es da Unterschiede gibt. Es gibt auch keine geheimen Verhandlungen bei uns, sondern es ist alles transparent und jeder weiß, was der oder die andere verdient.

Wie geht es bei euch im Unternehmen weiter mit den Themen Vielfalt und Chancengleichheit?

Auch wenn es gerade Gegenwind gibt – vor allem aus den USA – bleiben wir bei Diversity voll dran, weil es einfach zu unseren Werten gehört. Und auch beim Thema New Work bleiben wir klar: Du arbeitest, wann und wo du willst. Wir sagen ganz bewusst: Jetzt erst recht! Und ich habe das Gefühl, das kommt im Team gut an und macht allen Spaß.

zum ganzen Interview

FRAUEN GUCKEN OFT ANDERS AUF THEMEN

Don Rorlach | Co-Gründer & IT-Leiter bei cover.mesh

Ich habe *cover.mesh* gemeinsam mit meiner Co-Gründerin aufgebaut – von der Konzeptionsphase bis zum Launch. Von Anfang an war klar: Wir machen das als Co-Spitze, eine Frau und ein Mann. Das ist in unserer Branche extrem ungewöhnlich. Die letzten drei Jahre mit meiner Co-Gründerin waren extrem wertvoll – Frauen gucken oft anders auf gewisse Themen, auch mit einer anderen Führungsperspektive. Dieser Unterschied bringt echten Mehrwert.

UNTERSCHIEDLICHE STÄRKEN IM LEADERSHIP

Ich sehe Dinge oft eher prozess- und technikorientiert. Meine Co-Gründerin brachte dagegen die Perspektive ein: ‚Wie tickt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter?' – Das ergänzt sich perfekt.

FÖRDERUNG IM ALLTAG STATT PROGRAMME

Wir haben kein spezielles Förderprogramm, aber wir unterstützen im Alltag: Zeit und Ressourcen stellen wir bewusst zur Verfügung. Und wir greifen nicht in die Klischeekiste à la ‚Frauen sind für Marketing'.

FRAUEN SOLLTEN LAUTER SEIN

Mein Wunsch an Frauen in der IT: lauter sein. Sich Dinge zutrauen, sichtbar werden, auch mal Werbung für sich selbst machen. Sichtbarkeit schafft Entwicklungsmöglichkeiten – fachlich oder auf der Karriereleiter.

BEWERBUNGEN WEITERHIN MÄNNERLASTIG

Aus Arbeitgeberperspektive ist das extrem auffällig: 90 Prozent der Bewerbungen sind von Männern. Je mehr es weggeht von reinerIT-Programmierung, desto mehr geht es Richtung 50/50.

zum ganzen Interview

KLEINE WORTE, GROSSE WIRKUNG

Die Wirkung von gender- und diversitätssensibler Kommunikation

Nura Mahmalat | Prospektiv GmbH

Sprache kann Diskriminierung reproduzieren – etwa durch Normsetzungen („normal“ vs. „anders“), Generalisierungen, verletzende Begriffe, Hervorhebungen oder Auslassungen. Die sogenannte Mehrheitsgesellschaft bestimmt häufig den Diskurs und setzt damit Maßstäbe, die andere ausschließen. Wichtig ist: Diskriminierende Sprache lässt sich nicht durch Tradition oder gute Absichten rechtfertigen. Denn Absicht ist nicht gleich Wirkung. Und das Problem liegt nicht bei einzelnen Personen, sondern in gewachsenen Strukturen von Sexismus, Rassismus und anderen Diskriminierungsformen.

Gleichzeitig hat Sprache auch eine bestärkende Kraft. Begriffe können neu angeeignet und positiv besetzt werden, wie etwa „queer“ als Selbstbezeichnung für LSBTQIA* Personen. Ein bewusster Perspektivwechsel zeigt sich auch in der Wortwahl: Statt von „Minderheiten“ zu sprechen, rückt der Begriff „marginalisierte Gruppen“ die gesellschaftlichen Machtverhältnisse in den Fokus. Entscheidend ist, eigene Voreingenommenheiten zu hinterfragen, sich kontinuierlich weiterzubilden und zu reflektieren, wie Aussagen beim Gegenüber ankommen – unabhängig davon, wie sie gemeint sind.

Gender- und diversitätssensible Kommunikation endet nicht bei Worten. Auch Bildsprache transportiert Botschaften.

Geraden eue Bewerber:innen sehen als erstes die Unternehmenswebsite und die dort abgebildeten Fotos. Sie sollte Vielfalt abbilden, ohne Realitäten zu verfälschen, und unterschiedliche Merkmale wie Alter, Herkunft oder Behinderung berücksichtigen. Gleichzeitig dürfen bestehende Teamrealitäten sichtbar sein etwa rein männliche oder weibliche Teams, ohne sie zu idealisieren. Durch bewusste Auswahl von Mimik, Körperhaltung und Rollenbildern können Vorurteile aufgebrochen werden, zum Beispiel indem geschlechtsuntypische Berufe gezeigt werden (z. B. Frauen als Informatikerinnen).

Eine inklusive Kommunikation auf allen Ebenen fördert Respekt, Zugehörigkeit und Gleichberechtigung. Vor allem ist sie kein Zustand, sondern ein Lernprozess.

Checkliste

CHECKLISTE FÜR EINE GENDER- UND DIVERSITÄTSSENSIBLE KOMMUNIKATION

- ☑ Fühlen sich alle angesprochen, die erreicht werden sollen?
- ☑ Ist die Sprache verständlich und diskriminierungsarm?
- ☑ Werden Stereotype vermieden, in Worten wie in Bildern?
- ☑ Habe ich reflektiert, wie meine eigene Perspektive beeinflusst, wie ich spreche und schreibe?

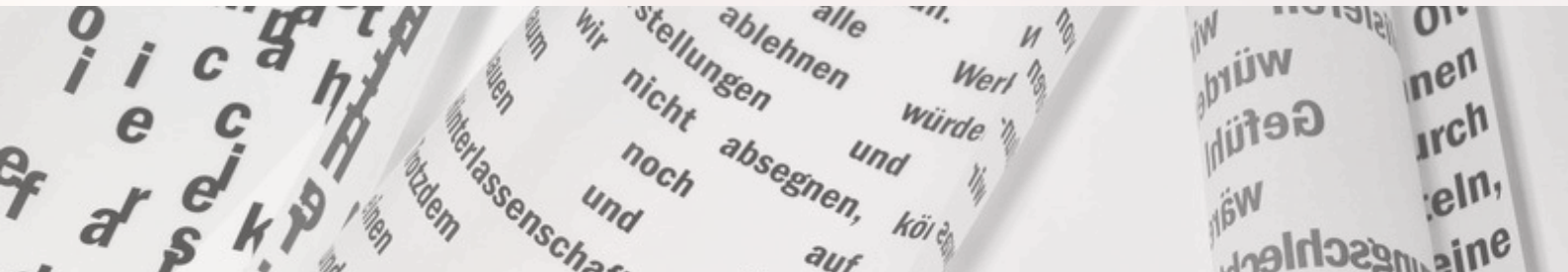
Checkliste

SO KLINGT´S AUCH GUT

Einfache Formulierungsvorschläge

KATEGORIE	BEISPIEL
Genderneutrale Personenbezeichnungen	✓ die Führungskraft ✓ die Führungsverantwortlichen
Institutions- und Funktionsbezeichnungen	✓ die Teamleitung (statt: der Teamleiter/ die Teamleiterin) ✓ die Geschäftsführung
Substantivierung	✓ die Teilnehmenden am Sprint Review ✓ die Auszubildenden im IT-Bereich
Umschreibung mit Hilfe des Adjektivs	✓ Kritische Stimmen (statt: die Kritiker) ✓ das stimmberechtigte Mitglied (statt: die Stimmberechtigte)
Relativsätze	✓ alle, die am Projekt beteiligt sind (statt: die Projektmitarbeiter)
Passivformulierungen	✓ Es sollte Folgendes beachtet werden (statt: die Mitarbeiter sollten Folgendes beachten)

Foto: Skylar Kang von Pexels



STARKE, SELBSTBEWUSSTE MENSCHEN MACHEN STARKE, ZUKUNFTSFÄHIGE ORGANISATIONEN

FEMtential

DIE VIELFALT DER PERSPEKTIVEN NUTZEN

Praxisnah Bedarfe mit Beschäftigten ermitteln

Wenn ein Unternehmen Diversity und Chancengleichheit stärken möchte, ist ein gemeinsames Verständnis der tatsächlichen Ausgangslage und der Herausforderungen im Unternehmen eine wichtige Voraussetzung für die Planung wirkungsvoller Maßnahmen.

Ein hilfreicher Ansatz ist deshalb, zu Beginn eine systematische Bedarfsermittlung mit den Beschäftigten durchzuführen. Sie schafft die Grundlage für ein passgenaues Vorgehen.

Eine beteiligungsorientierte Bedarfsermittlung ermöglicht:

- einen ganzheitlichen Blick auf das Unternehmen,
- das Sichtbarmachen von unerkannten Aspekten im Management,
- das Einbeziehen von Erfahrungswissen der Beschäftigten.

Gerade bei sensiblen Themen wie Diskriminierung, Zugehörigkeit oder fairen Entwicklungschancen liefert keine Kennzahl allein ein vollständiges Bild. Qualitative Perspektiven sind hier unverzichtbar.

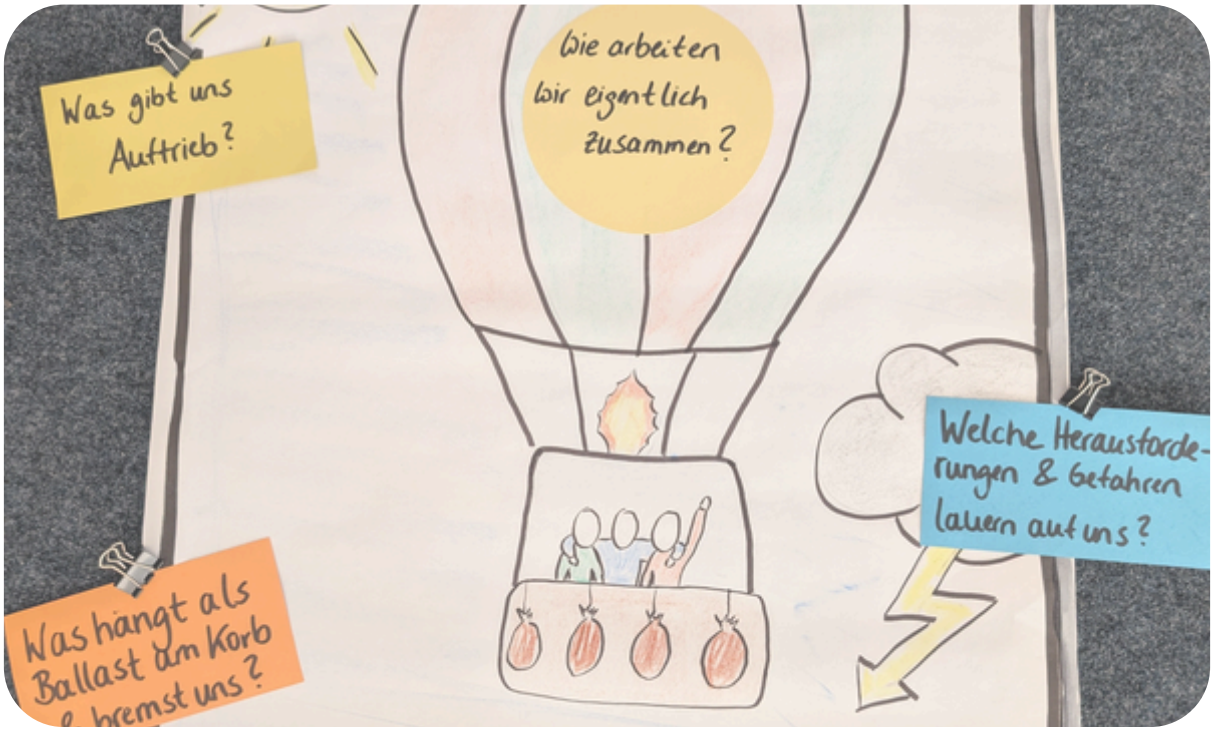


Foto: FEMtential

WIE KANN EINE BEDARFSERMITTLUNG KONKRET GESTALTET WERDEN?

MISCHUNG AUS FORMATEN UND METHODEN:
Eine Kombination aus qualitativen Interviews oder Fokusgruppen zur Vertiefung von Erfahrungen und Perspektiven sowie moderierten Workshops zur gemeinsamen Reflexion und Priorisierung, ist empfehlenswert, um sowohl Breite als auch Tiefe zu erreichen und einzelne Stimmen nicht zu über- oder unterrepräsentieren.

KREATIV-TIPP:
Um herauszuarbeiten, was in den Bereichen

- Außenwirkung und Personalgewinnung
- Unternehmenskultur & Personalbindung
- Personalentwicklung und Qualifizierung

bereits gut funktioniert, worauf aufgebaut werden kann und wo es Herausforderungen und Potentiale zur Verbesserung gibt, bietet sich die Arbeit mit Metaphern an. Sie fördert kreative Denkweisen und öffnet neue Bedeutungsebenen (s. Heißluftballon-Methode).

GEZIELTE UND VIELFÄLTIGE AUSWAHL DER TEILNEHMENDEN:
Teilnehmende und Befragte werden bewusst so ausgewählt, dass unterschiedliche demografische Merkmale, Arbeitsbereiche, Hierarchieebenen sowie verschiedene Zugehörigkeitsdauern im Unternehmen vertreten sind. So wird ein breites Spektrum an Perspektiven und Erfahrungen abgebildet.

Foto: Devonyu von Getty Images

Foto: Nobusama Fotografie

Das Projekt „FEMtential – Weibliche Potentiale im IT-Mittelstand fördern“ wird im Rahmen des Programms „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten – weiter bilden und Gleichstellung fördern“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert

Gefördert durch: