ISBW
Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung gGmbH Neustrelitz

Toolbox GLEICHbehandlung
Positive Leadership (PeLe) Ein gefördertes Pilotprojekt für Kleinstunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen in Mecklenburg Vorpommern

Rollenklischees im Kopf

Methoden - KISTE

gefördert von:

Mecklenburg Vorpommern
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung

Europäische Fonds EFRE, ESF und ELER in Mecklenburg-Vorpommern 2014-2020

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Impressum

Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung (ISBW) gGmbH Neustrelitz
Staatlich anerkannte Einrichtung der Weiterbildung
Markt 12, 17235 Neustrelitz

Tel.: 03981 205242
Fax: 03981 205255
E-Mail: mail@isbw.de
Internet: www.isbw.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführerin: Grit Thiede-Reichel

Erscheinungsjahr 2020

Hinweis:

Die „Methoden-Kiste“ wurde im Rahmen des Projektes „Positive Leadership (PoLe) - Gleichbehandlung von Frauen und Männern in KMU“ von folgendem Projektteam entwickelt:



Diana Wienbrandt
Projekleiterin



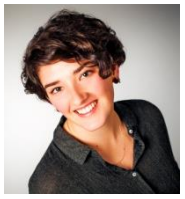
Nora Meyer auf der Heide
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Theresa Kriedemann
Projektmitarbeiterin



Kerstin Peters
Projektassistenz



Katharina Huber
Projektmitarbeiterin

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung 6
1.1 Ausgangssituation 7
1.2 Gleichbehandlung - Standpunkt des Projektteams 9
1.3 Was erwartet Sie in dieser Methoden-Kiste? 10
2 „Rollenklischees im Kopf“ bei Schüler*innen & Berufsschüler*innen 12
2.1 Einstiegsmethoden 13
2.1.1 Berufsdarstellung via Pantomime 14
2.1.2 Kreis-Methode: Vielfalt erleben 15
2.1.3 Ein-Schritt-nach-vorn-Methode für Schüler*innen und Berufsschüler*innen 16
2.2 Methoden zur Reflexion von Ungleichheit 18
2.2.1 Kinderriegel-Methode 19
2.2.2 Berufe-Ranking 20
2.2.3 Sophias / Moritz Traum 22
2.3 Methoden mit Blick in die Zukunft 23
2.3.1 Superheld*innen-Brainstorming 24
2.3.2 Meine Vision 2050 25
2.3.3 Vision Board- Bastle dir deine Zukunft 26
3 „Rollenklischees im Kopf“ bei (weiblichen) Fach- & Führungskräften 27
3.1 Einstiegsmethoden 28
3.1.1 Superheld*Innen-Kraft 29
3.1.2 Rollen-Selbstreflexion 30
3.1.3 Wertschätzendes Kennenlernen 31
3.1.4 Stärken-Visitenkarte 32
3.2 Methoden zur Reflexion von Ungleichheit 33
3.2.1 PoLe-Koordinatensystem 34
3.2.2 Empowerment-Kugellager 35
3.2.3 Rollenspiel „sicher Verhandeln“ 36
3.2.4 Bewerbungsgespräch Traumjob 38
3.2.5 Interview Partnerschaft 39
3.3 Methoden mit Blick in die Zukunft 40
3.3.1 Timeline Karriereweg 41
3.3.2 Konkretes Vorhaben 42
3.3.3 Vorbild finden & sein 43
3.4 Methoden für online-Veranstaltungen 44
3.4.1 Digitale Einstiegsmethoden 45
3.4.2 Digitale Methoden zur Reflexion von Ungleichheit 47
3.4.3 Digitale Methoden mit Blick in die Zukunft 49
3.4.4 Digitale Energizer 50
3.4.5 Digitale Abschluss-Methoden / Check-outs 51
4 Zielgruppen übergreifende Methoden 52

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.1 Methoden zur Gruppeneinteilung 53
4.1.1 Maoam-Methode 54
4.1.2 Klebepunkte 54
4.1.3 Puzzle zusammenfügen 55
4.1.4 Memory-Methode 55
4.1.5 Berühmte Paare 56
4.2 Energizer 57
4.2.1 Papiertier 58
4.2.2 Standpunktabfrage 59
4.2.3 Vier Ecken 60
4.3 Abschluss-Methoden / Check-Outs 61
4.3.1 Koffer und Papierkorb 62
4.3.2 Fünf-Finger-Modell 63
4.3.3 Blitzlicht: Letztes Wort 64
4.3.4 Bonbon-Methode 65
4.3.5 Aha-Moment 66
5 Anhang 67
5.1 Anhang 1: Kreis-Methode: Vielfalt erleben 68
5.2 Anhang 2: Ein-Schritt-nach-vorn-Methode für Schüler*innen 69
5.3 Anhang 3: Ein-Schritt-nach-vorne-Methode für Berufsschüler*innen 71
5.4 Anhang 4: Berufe-Ranking 73
5.5 Anhang 5: Sophias / Moritz Traum 77
5.6 Anhang 6: Superheld*innen-Brainstorming 78
5.7 Anhang 7: Meine Vision 2050 79
5.8 Anhang 8: Rollen-Selbstreflexion 80
5.9 Anhang 9: Stärken-Visitenkarte 81
5.10 Anhang 10: PoLe-Koordinatensystem 82
5.11 Anhang 11: Empowerment-Kugellager 83
5.12 Anhang 12: Skript „Faktencheck“ 84
5.13 Anhang 13: Rollenspiel „sicher Verhandeln“ 88
5.14 Anhang 14: Interview Partnerschaft 93
5.15 Anhang 15: Konkretes Vorhaben 95
5.16 Anhang 16: Bildlicher Standpunkt 96
5.17 Anhang 17: Standpunktabfrage 98
5.18 Anhang 18: Vier Ecken 99
5.19 Anhang 19: Recherche-Empfehlungen 100
6 Literaturverzeichnis 105

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

1 Einleitung

Die vorliegende Handreichung „Methoden-Kiste“ wurde im Rahmen des vom Land Mecklenburg-Vorpommern und der Europäischen Union geförderten Projekts „Positive Leadership (PoLe) - Gleichbehandlung von Frauen und Männern in KMU“ entwickelt und umfasst ein Sammelsurium an Methoden, welche sich für die Planung und Umsetzung von Workshop-Einheiten zur Thematik der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben eignen. Die Zusammenstellung der Methoden basiert auf Literaturrecherche, wie auch praktischen Erprobungen im Rahmen des Projekts „PoLe“.

Einleitend wird in diesem Kapitel zunächst der Hintergrund des Projektes „PoLe“ und der Entwicklung der Methoden-Kiste erläutert. Zudem wird der projektbezogene Standpunkt zum Thema Gleichbehandlung dargestellt, bevor dann ein kompakter Ausblick auf die Struktur und Inhalte der Methoden-Kiste folgt.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

1.1 Ausgangssituation

Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern stehen in puncto Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben nicht auf Spitzenpositionen. Darauf schließen die statistischen Erhebungen zum Verdienstunterschied von Frauen und Männern. Bundesweit ist der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen um ein Fünftel niedriger als der von Männern. Die Entgeltlücke in Mecklenburg-Vorpommern schwankt zwischen fünf und sechs Prozent. (Statistisches Bundesamt, 2020)

Darüber hinaus leisten Frauen täglich mehr unbezahlte Sorgearbeit für andere als Männer. Sie wenden mehr Zeit auf für die Erziehung der Kinder, für die Pflege von Angehörigen, für die Hausarbeit und engagieren sich mehr in Ehrenämtern. Der Gender Care Gap beträgt 52 %, wie aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hervorgeht. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017)

Vielfach wird argumentiert, dass es Frauen selbst seien, die eigenverantwortlich ihre individuellen Entscheidungen hinsichtlich Berufsleben und Familie treffen würden und dabei nachteilige finanzielle Konsequenzen in Kauf nehmen müssten. Doch wie groß sind ihre Entscheidungsspielräume? Welche Möglichkeiten werden Frauen (und Männern) mit Familienaufgaben in Unternehmen geboten? Es sind eine Reihe von geschlechterbezogenen Unterschieden festzustellen, die sich nachteilig auf den Verdienst der Frauen auswirken (Andrea-Hilla et al., 2017):

- Frauen sind seltener in gut bezahlten Führungspositionen zu finden als Männer, obwohl sie vielfach sehr gut qualifiziert sind.
- Frauen mit Familienpflichten sind häufiger in niedrig bezahlten Teilzeitjobs tätig, häufig auch unter ihrem Qualifikationsniveau.
- Aufgrund von familiären Unterbrechungszeiten können Frauen nicht so schnell Berufserfahrungszeiten ansammeln wie Männer.
- In bestimmten Branchen sind es überwiegend Frauen, die befristete Arbeitsverträge erhalten oder nur geringfügig beschäftigt werden.
- Teilzeitarbeit und prekäre Beschäftigung schränken auch die Zugangsmöglichkeiten zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ein.
- Bei der Leistungsbeurteilung erhalten (teilzeitbeschäftigte) Frauen häufig schlechtere Noten.

Aufgrund der geschilderten Situation sind gleichstellungspolitische Maßnahmen zu ergreifen. In Mecklenburg-Vorpommern wurde 2019 das vom Land Mecklenburg-Vorpommern und durch die Europäische Union geförderte Modellprojekt „Positive Leadership (PoLe) - Gleichbehandlung von Frauen und Männern in KMU“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieses Projekts entstand u.a. die vorliegende Methoden-Kiste.

Ein Ziel des Projekts „PoLe“ ist es, (weibliche) Fach- und Führungskräfte zu stärken und für (Un-)Gleichheiten im Arbeitsleben zu sensibilisieren. Denn die Zahlen weisen darauf hin, dass Frauen im beruflichen Wettbewerb tendenziell zurückhaltender sind. «Das hängt nicht damit zusammen, dass sie weniger Talent und Willen mitbringen. Viel mehr hat es damit zu tun, dass das Spiel mit der Macht und um die Macht in (weiblichen) Zusammenhängen nicht selbstverständlich und selbstbewusst gespielt wird», resümiert Zita Küng, Führungskräftecoach und Inhaberin vom Beratungsunternehmen EQuality.
Gemeinsam mit Sozial- und Praxispartner*innen aus Mecklenburg-Vorpommern wurde im Rahmen des Projektes „PoLe“ die Workshop-

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Einheit „Stärkung der eigenen Position“ für (weibliche) Fach- und Führungskräfte entwickelt und durchgeführt. Die erprobten Materialien und Methoden sind in der vorliegenden Methoden-Kiste für Netzwerk- und Praxispartner*innen zur weiteren Anwendung und Gestaltung von künftigen Workshop-Einheiten zum Thema Gleichbehandlung in der Arbeitswelt aufbereitet. Davon eignen sich einige Methoden durchaus für Mischgruppen mit weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen.

Neben der Stärkung (weiblicher) Fach- und Führungskräfte setzt ein weiterer zentraler Projektbaustein des Projekts „PoLe“ bei der Zielgruppe der Schüler*innen und Berufsschüler*innen an. Denn es ist anzunehmen, dass die meisten Schüler*innen noch keinen weitreichenden Blick auf die Konsequenzen von anstehenden beruflichen Entscheidungen hinsichtlich Karriere, Entgelt und Alterssicherung entwickelt haben und u.U. bereits mit tradierten Rollenbildern sozialisiert wurden.
In Kooperation mit Sozialpartner*innen und dem schulbezogenen Projekt „Bogen“ (Berufsorientierung | Genderreflektiert | Nachhaltig) wurden folglich auch Workshop-Einheiten für Schüler*innen und Berufsschüler*innen entwickelt und an mehreren Schulen und Berufsschulen in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt. Entsprechend der praktischen Erfahrungen werden bewährte Methoden neben Netzwerkpartner*innen und Sozialpartner*innen auch für Lehrkräfte mit dem Fokus auf die Berufsorientierung zur künftigen Gestaltung von Workshop-Einheiten in der Methoden-Kiste aufgeführt.

Schließlich ist die Methoden-Kiste als Grundgerüst und Stütze für die Planung und Umsetzung von Workshop-Einheiten zum Themenbereich der Gleich- bzw. Ungleichbehandlung der Geschlechter in der Arbeitswelt angedacht und soll letztlich ein zunehmendes Angebot an Workshops für die unterschiedlichen Zielgruppen in diesem Themenbereich begünstigen, um Schüler*innen, Berufsschüler*innen und (weibliche) Fach- und Führungskräfte für eine wissensbasierte Auseinandersetzung und Reflexion von (Un-) Gleichbehandlung zu sensibilisieren.

gefördert von:
Toolbox GLEICHbehandlung
Mecklenburg Vorpommern
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

1.2 Gleichbehandlung - Standpunkt des Projektteams

Die Gruppendiskussionen im Rahmen des Praxisforschungsprojektes zeigten über alle Fälle hinweg, dass die Thematisierung von Gleichbehandlungspraktiken unumgänglich Grundsatzfragen in den Fokus rückt: Gibt es biologische Unterschiede, die Frauen und Männern ganz unweigerlich ihre Rollen zuweisen – mit entsprechenden körperlichen, kognitiven und verhaltensbezogenen Divergenzen? Ist von einer „natürlichen“ Unterscheidung von Frau und Mann auszugehen, oder sind Unterschiede anerzogen und demzufolge Geschlechterrollen als kulturelle Konstrukte zu betrachten?

Vor diesem kontroversen Hintergrund wurde vom Projektteam „PoLe“ auf Basis einer Analyse aktueller Forschungsergebnisse in Gender- und Sozialwissenschaften und insbesondere unter Einbezug neuro- und biopsychologischer Diskurse folgender Standpunkt entwickelt.

»Die Differenzierung von Frau und Mann strukturiert unsere Kultur und unser Alltagsleben nach wie vor grundlegend. Zudem sind aktuell verhaltensbezogene und kognitive Unterschiede zwischen Frau und Mann feststellbar – auch wenn diese in der Regel in Studien wesentlich weniger deutlich sind als üblicherweise angenommen wird. Mit dem aktuellen Wissen der Neuro-Psychologie und -Anatomie muss jedoch die tradierte Sichtweise auf die Konstitutionsprozesse dieser kognitiven Leistungen in Frage gestellt werden: Wo beginnt die kulturelle Prägung und wo endet die vermeintliche Determinierung der Biologie und unserer Gene?

Können wir mit der Messung der täglich gesprochenen Worte wirklich eine Aussage darüber treffen, wie sich das Kommunikationsverhalten zwischen Frauen und Männern unterscheidet – oder messen wir hier nicht eigentlich nur die aktuelle Ausprägung der bestehenden Geschlechterrollen und somit die Auswirkungen unserer Kultur? Damit eröffnen die aktuellen Diskurse der verschiedenen Neurowissenschaften einen ganz neuen Blick auf unser Gehirn, welche die bisher geltenden Grenzen zwischen biologisch - genetischer Bedingtheit und kultureller Prägung verschwimmen lässt:

Unserem Standpunkt nach (der von diesem Perspektivwechsel getragen wird) ist der Großteil dessen, was in unserem Alltag den Unterschied zwischen Frauen und Männern ausmacht und in der Regel als biologisch bedingt erklärt wird, ein Ergebnis komplexer biologisch – kultureller Wechselwirkungen. Jenseits der eindimensionalen Differenzierung von biologischer Determination auf der einen und kultureller Prägung auf der anderen Seite.«

Tiefer einsteigen? Aktuelle Studien und Artikel zum Thema.

JÄNCKE (2018): **Sex/gender differences in cognition, neurophysiology, and neuroanatomy**, F1000Research, 7(F1000 Faculty Rev): 805.

Joel. Fausto-Sterling (2016): **Beyond sex differences: new approaches for thinking about variation in brain structure and function**. Philos Trans R Soc Lond B Biol Sci. 2016; 371(1688): 20150451.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

1.3 Was erwartet Sie in dieser Methoden-Kiste?

Konzipiert wurde die Methoden-Kiste für die Arbeit mit den folgenden drei Kernzielgruppen: Schüler*innen ab der 7. Klassenstufe, Berufsschüler*innen und (weibliche) Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte. Es werden didaktische Methoden und Herangehensweisen übersichtlich dargestellt, welche eine (selbst-)reflexive Auseinandersetzung mit der Thematik der (Un-) Gleichbehandlung der Geschlechter in der Arbeitswelt in den verschiedenen Zielgruppen unterstützen sollen. Dabei soll neben einer Reflexion tradierter Rollenbilder der Fokus jeweils auf der Selbstbestärkung liegen – dem Bewusstmachen der eigenen Stärken – um den Teilnehmer*innen in hinsichtlich berufsrelevanter Entscheidungen und Handlungen zu mehr Sicherheit zu verhelfen.

Zunächst werden im nachfolgenden zweiten Oberkapitel Methoden für die Arbeit mit Schüler*innen und Berufsschüler*innen aufgeführt. Im dritten Oberkapitel folgen dann Methoden für die Arbeit mit (weiblichen) Fach- und Führungskräften. In diesen beiden Oberkapiteln werden die Methoden jeweils untergliedert in Einstiegsmethoden, Methoden zum Erlebbarmachen von Ungleichbehandlung und Methoden mit Blick in die Zukunft.

Da die praktische Umsetzung der Workshop-Einheit für (weibliche) Fach- und Führungskräfte aufgrund der Corona-Pandemie digital stattfinden musste, werden für diese Zielgruppe zudem digitale Methoden für die Gestaltung eines online-Workshops aufgeführt.

Anschließend folgt ein viertes Oberkapitel, welches zielgruppenübergreifend geeignete Methoden zur Gruppeneinteilung, Energizer und Abschluss- bzw. Feedback-Methoden enthält.

Im Anhang befinden sich abschließend Materialien für die einzelnen Methoden, wie auch Literaturverweise und -listen, welche zur Vorbereitung von Workshop-Einheiten zur Thematik Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben herangezogen werden können.

Ausgehend von der praktischen Erprobung der einzelnen Methoden im Rahmen des Projektes „PoLe“ sind für die Anwendung der Methoden-Kiste folgende zielgruppenspezifische Aspekte zu bedenken:

- **Schüler*innen** ab der 7. bis zur 9. Klassenstufe werden mit zunehmendem Alter immer mehr mit ihrer beruflichen Zukunft und der Frage nach der passenden Berufswahl konfrontiert und haben meist Praktika zu absolvieren. Die Sozialisation mit gewissen Rollenbildern und die Meinung von Bezugspersonen, etwa der Familie oder auch relevanter Peergroups, ist in der Entscheidungsfindung meist nicht unerheblich. Vor diesem Hintergrund zielen die Methoden darauf ab, Geschlechterstereotypen aufzubrechen und Schüler*innen in einer aktiven und selbstbestimmten Berufswahl zu unterstützen und ihren Weitblick zu schärfen.
- **Berufsschüler*innen** haben bereits eine Berufswahl getroffen. Bei dieser Zielgruppe kann der Fokus auf einer Sensibilisierung für die Thematik der Gleichbehandlung liegen und auf eine Stärkung des Selbstbewusstseins in diesem Zusammenhang abzielen. Zudem kann die damit verknüpfte Thematik der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aufgegriffen werden.
- Sowohl für die Arbeit mit Schüler*innen, wie auch Berufschüler*innen hat sich in der Erprobung das Arbeiten mit gemischten Gruppen bewährt.

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung; EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

- **(weibliche) Nachwuchs-, Fach- & Führungskräfte** stehen in der Regel bereits fest im Berufsleben und haben langjährige Berufs- und Lebenserfahrungen gesammelt. Die Thematisierung von Rollenstereotypen hat sich in den durchgeführten Workshop-Einheiten durchaus als sensible Thematik erwiesen und sollte interaktiv und offen gestaltet werden. Für diese Zielgruppe ist es im Zusammenhang mit der Thematik insbesondere von Interesse, für (Gehalts-)Verhandlungen mehr Sicherheit zu erlangen, um in ihrem beruflichen Umfeld mehr Gestaltungsspielraum zu erlangen. Dabei kann es hilfreich sein, den Fokus auf Selbststärkung zu legen und beispielsweise persönliche Stärken zu reflektieren. Aufgrund der Sensibilität der Thematik sind aus Sicht des Projektteams analoge Veranstaltungen vorzuziehen.

Zur einfacheren Lesbarkeit und Erfassung der Kernpunkte werden alle Methoden mit den Aspekten Zielgruppe, benötigtes Material, Zeit, Gruppengröße, Ablauf und Zielstellung dargestellt und teilweise durch Beispiele oder Hinweise aus der Erprobung ergänzt.

2 „Rollenklischees im Kopf“ bei Schüler*innen & Berufsschüler*innen

2.1 Einstiegsmethoden

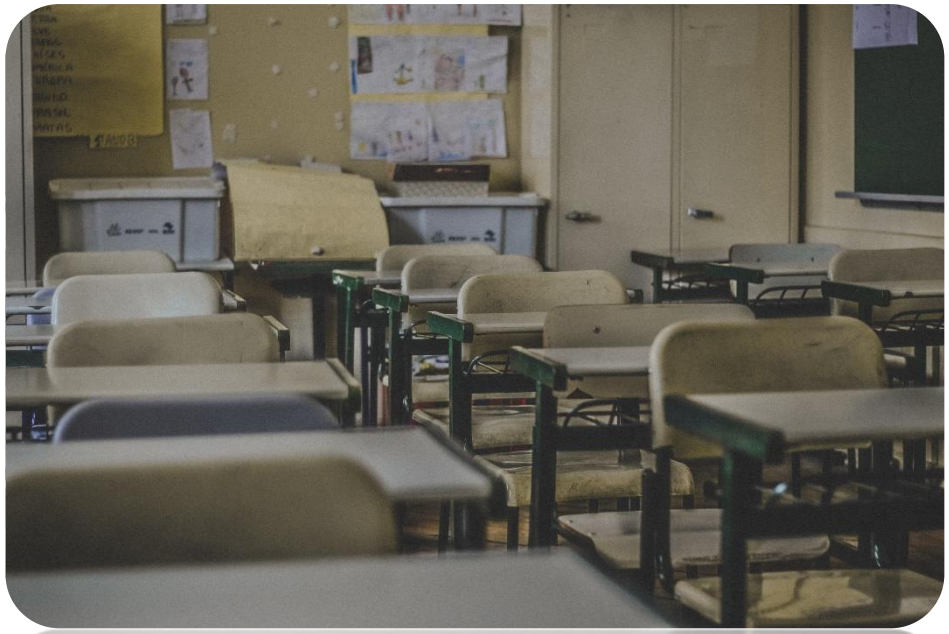
- Berufsdarstellung via Pantomime
- Kreis-Methode: Vielfalt erleben
- Ein-Schritt-nach-vorn-Methode für Schüler*innen und Berufsschüler*innen

2.2 Methoden zur Reflexion von Ungleichheit

- Kinderriegel-Methode
- Berufe-Ranking
- Sophias / Moritz Traum

2.3 Methoden mit Blick in die Zukunft

- Superheld*innen-Brainstorming
- Meine Vision 2050
- Vision Board: „Bastle dir deine Zukunft“



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.1 Einstiegsmethoden



Die Einstiegsmethoden dienen als „Warm-Up“ vor einem tieferen thematischen Einstieg, um sich gegenseitig kennenzulernen und die Aufmerksamkeit der Schüler*innen auf die Thematik zu lenken. Bei der Methodenauswahl kann es hilfreich sein, den Kontext zu bedenken – kommen die Schüler*innen gerade aus einer Pause, sind sie ggf. früh morgens noch müde, oder gegen Mittag bereits hungrig bzw. in Gedanken bei der nächsten Pause oder dem freien Nachmittag? Um zu Beginn das Interesse der Schüler*innen zu wecken und zugleich ein gegenseitiges Kennenlernen (bei externen Dozent*innen) zu ermöglichen, ist es ratsam, für den Einstieg eine lockerer Atmosphäre zu schaffen und einen (non)verbalen Machtkampf zwischen Schüler*innen und Dozent*innen weitestgehend vorzubeugen.

Toolbox GLEICHbehandlung
gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.1.1 BERUFSDARSTELLUNG VIA PANTOMIME

Zielgruppe

Schüler*innen der 7. bis 9. Klassenstufe

Material

/

Zeit

optimalerweise 10 min

Gruppengröße

max. 4 Personen pro Gruppe



Zielstellung/Ergebnis

Diese Methode dient zur Auflockerung der Stimmung, das Einlassen aufeinander und das Hineintauchen in einen Beruf.

Ablauf

Die Schüler*innen bilden Gruppen (á max. 4 Schüler*innen) und stellen gemeinsam einen Beruf dar, ohne dabei zu sprechen. Die Berufe werden in den Gruppen eigenverantwortlich bestimmt.

Beispiel: Darstellung des Berufes „Maurer*in“

- Person A reicht Person B einen Backstein, welche diesen auf eine imaginäre Mauer liegt. Person C reicht Person B Mörtel, den Person B ebenfalls auf die Mauer schmiert. Die Pantomime werden wiederholt bis die Klasse den dargestellten Beruf richtig erraten hat.

Hinweis

Um zeitlichen Verzögerungen vorzubeugen, ist darauf zu achten, für die Gruppeneinteilung/-findung nicht zu viel Zeit aufzuwenden und die Uhr im Blick zu halten.

(angelehnt an Nasser, 2010)

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.1.2 KREIS-METHODE: VIELFALT ERLEBEN

Zielgruppe

7. bis 9. Klassenstufe

Material

- Stuhlkreis oder Kreis aus Schüler*innen
- Aussagenkatalog (siehe Anhang 1)

Zeit

ca. 15 Minuten

Gruppengröße

mit gesamter Klasse umsetzbar

Zielstellung/Ergebnis

Diese Methode eignet sich gut für Klassengruppen, die sich noch nicht sehr vertraut sind. Zudem visualisiert sie die Unterschiede und Gemeinsamkeiten innerhalb der Gesamtgruppe.

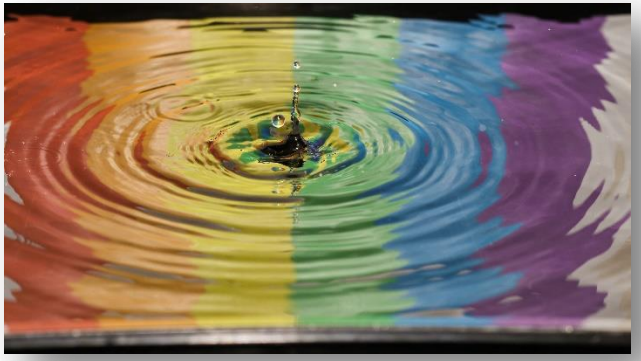
Durch die Methode kann es erleichtert werden, ins Gespräch über Erfahrungen im persönlichen Umfeld der Schüler*innen zu kommen. Daran anknüpfend kann reflektiert werden, was die einzelnen Schüler*innen zukunftsperspektivisch bei der partnerschaftlichen Aufteilung, Erziehung, Sorgearbeit oder dergleichen (nicht) übernehmen möchten.

Ablauf

Alle Schüler*innen stehen oder sitzen in einem Kreis. Nacheinander werden die Fragen bzw. Aussagen des Aussagenkatalogs vorgelesen. Treffen die Aussagen auf sie zu, so treten die Kinder einen Schritt in den Kreis und schauen sich um, wer mit ihnen noch im Kreis steht. Danach gehen sie wieder an ihren Platz im Kreis zurück und die nächste Frage bzw. Aussage wird vorgelesen.

Hinweis

Es sollte auf aufkommende Hänseleien geachtet und reagiert werden.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.1.3 EIN-SCHRITT-NACH-VORN-METHODE FÜR SCHÜLER*INNEN UND BERUFSSCHÜLER*INNEN

Zielgruppe

Klassenstufe 7-9 bzw. Berufsschüler*innen

Material

- Karten zum Aufkleben der Rollenprofile
- Beamer / Moderationswand / Whiteboard / digitales Flipchart

- für Schüler*innen (siehe Anhang 2):
  - Beobachtungsbogen
  - 2x Rollenprofile
  - Fragenkatalog

- für Berufsschüler*innen (siehe Anhang 3):
  - Beobachtungsbogen
  - 2x Rollenprofile
  - Fragenkatalog

Zeit

ca. 45 min

Gruppengröße

variabel, je nach Platz und Klassengröße (im Anhang sind 6 Profile enthalten, welche beliebig erweitert werden können)

Zielstellung/Ergebnis

Die Schüler*innen stellen sich vor, jemand anderes zu sein und denken über Ungleichheit als Ursache von Diskriminierung und Ausgrenzung nach. Sie sollen sensibilisiert werden, für potenzielle, individuelle Folgen der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Minderheiten oder kulturellen Gruppen.

Ablauf - Vorbereitung

(1) Beobachtungsbogen mit Rollensteckbriefen ausdrucken für Schüler*innen, die beobachten werden
(2) Rollenprofile ausschneiden und jeweils ein Profil auf eine Moderationskarte kleben
(3) Genügend Platz schaffen, damit alle Personen mit Rollenprofilen nebeneinander stehen können und entsprechend der Anzahl an Fragen, welche aus dem Fragenkatalog gestellt werden sollen, Schritte nach vorne möglich sind.

Ablauf - Einführung

(1) Spielregeln erklären:
   a. Betonung, dass hierbei keine*r etwas richtig oder falsch machen kann
   b. Keine*r muss etwas sagen
   c. Fragen bzw. Aussagen werden vorgelesen und die Spieler*innen entscheiden anhand ihres Rollenprofils, ob die Aussage zutrifft bzw. die Frage stimmt oder nicht. Bei „Ja“ gehen sie einen Schritt nach vorne, bei „nein“ bleiben sie einfach stehen.
(2) Verteilung der Rollenprofil-Karten (wer nicht spielen möchte, ist Beobachter*in, erhält den Beobachtungsbogen).

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

(3) Die Spieler*innen lesen in Stille und für sich ihre Rollenprofile durch und verinnerlichen diese, während die Beobachter*innen die Rollenprofile auf den Beobachtungsbögen erfassen (hierfür genug Zeit einräumen).

Ablauf - Durchführung

- Die Spieler*innen stellen sich nebeneinander auf (ggf. für Ruhe sorgen).
- Die Fragen werden nacheinander vorgelesen und parallel visualisiert (per Beamer, Whiteboard, etc.).
- Die Spieler*innen entscheiden für jede Frage oder Aussage anhand ihrer Rolle, ob sie einen Schritt nach vorne gehen oder stehen bleiben.
- Wurden alle Fragen gestellt, erfolgt eine Auswertung: Beobachter*innen dürfen raten, welche Spieler*in welches Rollenprofil hat → Auflösung der Spieler*innen erfolgt nacheinander
- Abschließende Reflexion:
    - Wie war das Gefühl, einen Schritt vorwärts zu kommen – bzw. zurückzubleiben?
    - Hattet ihr das Gefühl, dass irgendwas ungerecht war? (auch für die Beobachter*innen)
    - Wie hat es sich angefüllt, keinen Schritt nach vorne gehen zu können?

Hinweise

Es ist sehr wichtig, dass es ruhig ist, während die Rollenprofile verteilt werden und die Spieler*innen sich in den Rollen einfinden. Zudem sind auch während des Spielens Ablenkungen zu vermeiden, sodass sich die Spieler*innen möglichst gut auf ihre Rollen konzentrieren können und diese ausagieren.

Häufig bedarfs es einer Aufwärmphase, in welcher die Schüler*innen ein Gefühl für den Zusammenhang zwischen ihrer Rolle und den Fragen entwickeln. Daher sollte Zeit zum Nachdenken eingeräumt werden, Diskussionen sollten jedoch unterbunden werden.

(angelehnt an Brander et al., 2015)



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.2 Methoden zur Reflexion von Ungleichheit



In der praktischen Umsetzung der Workshop-Einheiten im Rahmen des Projektes „PoLe“ ist aufgefallen, dass auch die junge Generation häufig noch mit tradierten Rollenbildern sozialisiert wurde. Annahmen, wie „Männer sind die Starken“ und „Frauen machen gerne den Haushalt“, wurden mehrfach genannt. Durch Anregungen, sich in die vermeintlich typischen Geschlechterrollen des jeweils anderen Geschlechts hineinzuversetzen, wurden die Schüler*innen zum Nachdenken angeregt und konnten feststellen, wie „unfair“ bzw. ungleich diese Rollenzuschreibungen zum Teil sein können.

Ausgehend von diesen Erfahrungen sind Methoden zum Hineinversetzen und Hinterfragen verschiedener (Rollen-)Stereotype von großer Relevanz, um Schüler*innen für die Wahrnehmung von Ungleichheiten zu sensibilisieren.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.2.1 KINDERRIEGEL-METHODE

Zielgruppe

Schüler*innen ab der 7. Klasse
Berufsschüler*innen im 1.-3. Lehrjahr

Material

- 8 Kinderriegel
- Utensilien wie bspw. Perlen
- 2 Schnüre

Zeit

ca. 10 min

Gruppengröße

4 aktive Spieler*innen, der Rest der Gruppe kann als Beobachter*innen teilnehmen

Zielstellung/Ergebnis

Durch eine ungleiche Entlohnung für dieselbe Tätigkeit (Aufgabe) wird der Lohnunterschied von 19 % (bundesweiter, unbereinigter Gender Pay Gap, 2020) emotional erfahrbar - in diesem Fall mit umgekehrter Geschlechterzuordnung. Ausgehend von den Reaktionen kann mit einer Gesprächsrunde zur Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern angeknüpft werden.

Ablauf

(1) Es werden zunächst 2 Gruppen à 2 (Berufs-)Schüler*innen gebildet, idealerweise bestehend aus gemischten Teams (Junge-Mädchen) – gleichgeschlechtliche Teams sind jedoch auch möglich.

(2) Die beiden Teams erhalten eine einfache Aufgabe (z.B. Perlen auf ein Band auffädeln oder einen Turm bauen) und müssen diese gemeinsam bewerkstelligen. Bei der Aufgabenumsetzung ist darauf zu achten, dass beide zusammenarbeiten.

(3) Sind die Aufgaben erledigt, erhalten die Teammitglieder eine unterschiedliche Entlohnung (bei gemischten Teams):
    - Junge 1 Kinderriegel
    - Mädchen 3 Kinderriegel.

Hinweis

In reinen Mädchen-Workshops findet diese Methode nicht den richtigen Ansatz, da hier die Ungleichbehandlung nicht symbolisch dargestellt werden kann.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.2.2 BERUFE-RANKING

Zielgruppe

Schüler*innen ab der 7. Klasse in der Berufsorientierung

Material

- Material für das Ranking
  - Metaplan-Karten mit Berufsprofilen – ohne Auflösung (Berufsprofile siehe Anhang 4)
  - Kellen mit einer roten und einer grünen Seite (oder andere Materialien, um Zustimmung bzw. Ablehnung signalisieren zu können)
- Vorbereitung für die Gruppenarbeit:
  - laminierte Eurozeichen vorbereiten (siehe Anhang 4)
  - leere Metaplankarten und Stifte für die Gruppenarbeit
- Vorbereitung für die Auflösung der Gruppenarbeit:
  - Auflösung der Berufsprofile (siehe Anhang 4)
  - Metaplan-Karten mit Berufstiteln, Entgeltauflistung (für Frauen und Männer) und ggf. einem Bild, das den Beruf gut abbildet (siehe Anlage 4)
- Tafel / Pinnwand und Magnete / Pinnadeln (Vorlage Tafelbild siehe Anhang 4)

Zeit

60 min

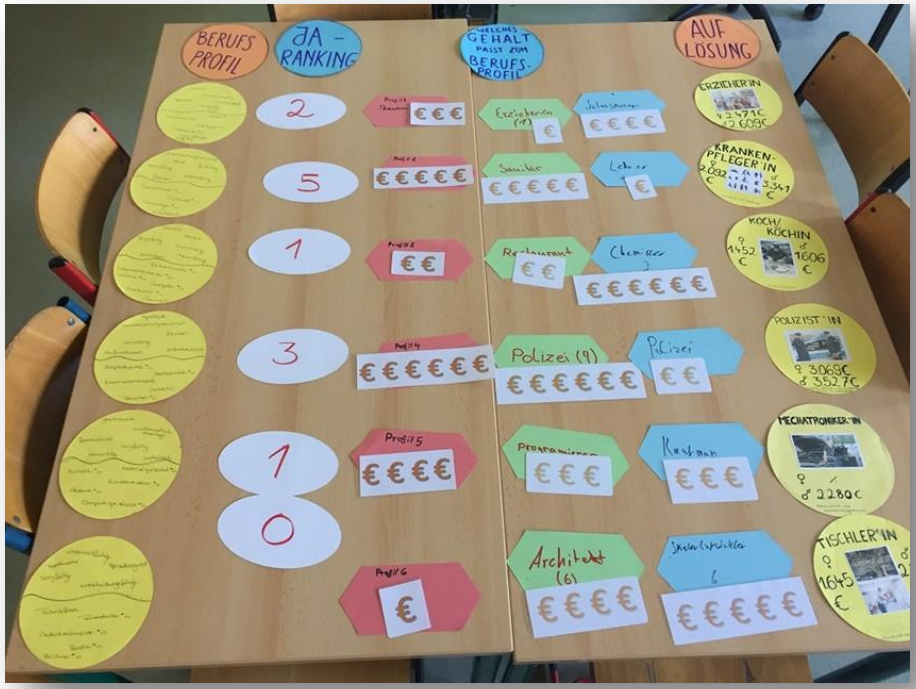
Gruppengröße

ab 3 Schüler*innen pro Gruppe

Zielstellung/Ergebnis

Da die Berufe mittels relevanter Berufseigenschaften dargestellt werden und gängige Geschlechterklischees in den Hintergrund gestellt werden, wird den Schüler*innen mit dieser Methode ggf. ein neuer Zugang zur Arbeitswelt eröffnet.

Die Gruppenarbeit regt zur Diskussion über einzelne Berufe und deren Entlohnung an. Durch die Auflösung der realen Entlohnung werden ungleiche Entlohnungsstrukturen in der Gesellschaft deutlich, welche in einer anschließenden Diskussion ergründet werden können.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ablauf

(1) Zunächst erfolgt die Vorstellung der Berufe - NUR anhand der Eigenschaften/Merkmale (siehe Berufsprofile, Anhang 4). Dabei signalisieren die Schüler*innen jeweils ihr Interesse anhand der Kellen (oder Alternative):
   - Interesse für den Beruf vorhanden = grüne Seite vorzeigen
   - kein Interesse vorhanden = rote Seite zeigen
   - → Anzahl wird jeweils an Tafel / Pinnwand festgehalten
   - die/der Leiter*in kann ggf. verdeckt notieren, wie viele Jungen und Mädchen jeweils mit „ja“ oder „nein“ abstimmen und ggf. Auffälligkeiten ansprechen oder in einer anschließenden Diskussion hinterfragen

(2) Anschließend werden die Schüler*innen in Gruppen eingeteilt. Die Gruppeneinteilung kann eigenverantwortlich durch die Schüler*innen erfolgen oder durch den/die Moderator*in (Methoden zur Gruppeneinteilung siehe 4.1).

(3) Aufgabe und Ziel der Gruppenarbeit ist, den Berufsprofilen konkrete Berufe zuzuordnen und ein Verdienst-Ranking aufzustellen, wozu die laminierten Eurozeichen genutzt werden.

(4) Dann werden die Ergebnisse aus den einzelnen Gruppen vorgestellt und dem Tafelbild hinzugefügt. (siehe Anhang 4 – beispielhaftes Tafelbild)

(5) Zum Abschluss erfolgt die Auflösung der Berufsprofile (welche Berufe werden durch welche Berufsprofile abgebildet?), wie auch der realen Entlohnung (monatlicher Verdienst) von Frauen und Männern in den jeweiligen Berufen.



Hinweis

Recherche-Empfehlungen zur Vorbereitung im Hinblick auf Geschlechterverteilung in einzelnen Berufsgruppen und deren Entlohnung siehe Anhang 19.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.2.3 SOPHIAS / MORITZ TRAUM

Zielgruppe

Schüler*innen ab der 7. Klasse

Material

- Arbeitsblatt „Sophias Traum“ (siehe Anhang 5)
- Moderationskarten und Pinnwand oder Flipchart

Zeit

ca. 30-45 min.

Gruppengröße

beliebig

Zielstellung/Ergebnis

Die Schüler*innen werden angeregt, sich mit ihren persönlichen Bedürfnissen und Interessen auseinanderzusetzen und unabhängig von ihrer Peergroup, bzw. von Erwartungen anderer Handlungsoptionen zu entwickeln.

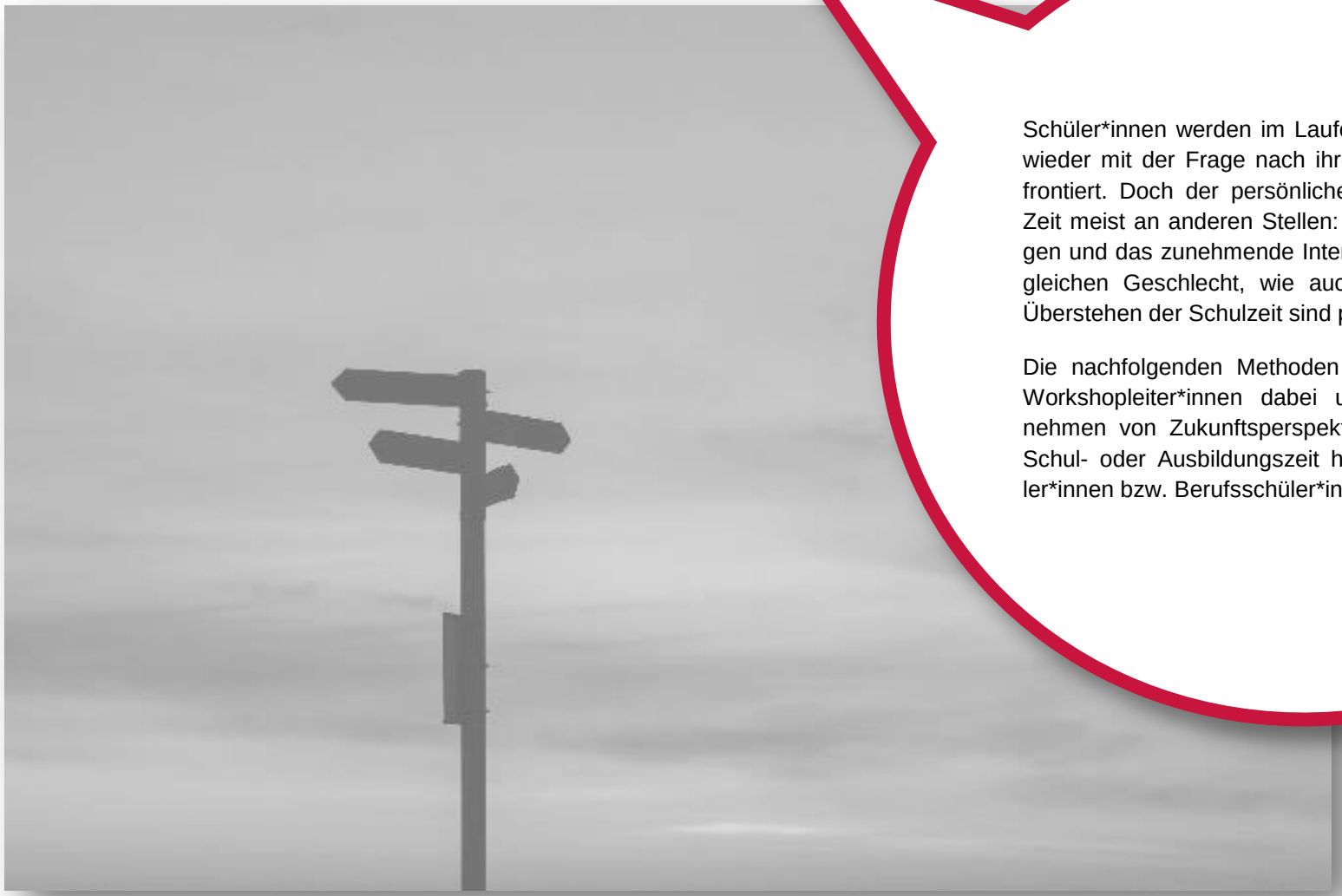
Ablauf

(1) Zunächst wird das Arbeitsblatt an die Schüler*innen ausgehändigt und gemeinsam gelesen.
(2) Anschließend wird auf einem Flipchart oder auf Moderationskarten an einer Pinnwand gesammelt, was Sophias/Moritz Problem (Dilemma) ist.
(3) Dann werden die Schüler*innen in Kleingruppen á 3-4 Personen aufgeteilt und erarbeiten Lösungsansätze für Sophias Konfliktsituation.
(4) In einem weiteren Schritt werden die Lösungsmöglichkeiten aus der Gruppenarbeit im Plenum präsentiert.
(5) Schließlich kann der Bezug zu persönlichen Erfahrungen der Schüler*innen hergestellt werden, wozu sich folgende Fragen eignen können:
    a. Wie ging es euch beim Lesen von Sophias Geschichte?
    b. Kennt ihr ähnliche Situationen?
    c. Denkt ihr, Sophias Eltern hätten anders reagiert, wenn sie ein Junge wäre? – wenn ja, warum?
    d. Können oder sollten bestimmte Berufe nur Männer bzw. nur Frauen ausüben? – Warum?
    e. Wie würdet ihr vorgehen, wenn eure Eltern euren Berufswunsch nicht gut fänden?

(angelehnt an Initiative Klischeefrei, 2019)

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, Europäische Union, Europäischer Sozialfonds

2.3 Methoden mit Blick in die Zukunft



Schüler*innen werden im Laufe ihrer Schulzeit immer wieder mit der Frage nach ihrem Berufswunsch konfrontiert. Doch der persönliche Fokus liegt in dieser Zeit meist an anderen Stellen: Selbstfindung, Sinnfragen und das zunehmende Interesse am anderen oder gleichen Geschlecht, wie auch das Bestehen oder Überstehen der Schulzeit sind präsente Themen.

Die nachfolgenden Methoden sollen Lehrkräfte und Workshopleiter*innen dabei unterstützen, das Einnehmen von Zukunftsperspektiven, welche über die Schul- oder Ausbildungszeit hinausgehen, bei Schüler*innen bzw. Berufsschüler*innen anzuregen.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.3.1 SUPERHELD*INNEN-BRAINSTORMING

Zielgruppe

ohne Einschränkung

Material

- Tafel, Kreide, Magnete
- Pinnwand, Pinnnadeln
- Stift, Metaplankarten
- Arbeitsblatt (siehe Anhang 6)



Zeit

ca. 10 min.

Gruppengröße

max. 6 Teilnehmer*innen pro Gruppe

Zielstellung/Ergebnis

Diese Methode soll durch die Wunderfrage unterstützen, dass die Schüler*innen kreativ werden und abseits von aktuellen gesellschaftlichen Normen Ideen generieren.

Ablauf

(1) In einem ersten Schritt müssen sich die Gruppenteilnehmer*innen auf zwei oder drei Superheld*innen einigen und es wird jeweils ein/e Schriftführer*in festgelegt.

(2) Dann wird je Superheld*in für ca. 1-2 Minuten gebrainstormt zur zentralen Fragestellung

> „*Was würde der/die Superheld*in … tun, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern weiter zu bringen?*“

(3) Im Anschluss werden die in den Gruppen gesammelten Ideen an der Tafel / Pinnwand angebracht und nach Kategorien geclustert. Mögliche Kategorien sind:
- Innovative Ideen
- Lieblings-Idee
- Schnell umsetzbar
- …

(4) Anhand dieser Ideen können dann weitere Schritte / Ergebnisse unter der Fragestellung: „Wer kann dazu beitragen, dass die Ungleichbehandlung minimiert wird – Familie, Politik, Gesellschaft, Unternehmen etc.?“ aufbereitet werden.

Hinweis

Beim Clustern sollte sich die Gruppe auf einige wenige Ideen einigen, welche weiterverfolgt und durchdacht werden sollen.

(angelehnt an Design Thinking-Methode)

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

2.3.2 MEINE VISION 2050

Zielgruppe

Berufsschüler*innen

Material

Arbeitsblatt (siehe Anhang 7)

Zeit

30 min.

Gruppengröße

max. 6 Teilnehmer*innen

Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen skizzieren ihre Wunschvorstellung einer gleichbehandelnden Gesellschaft und gehen mit neuen Impulsen und einem Blick für mögliche oder notwendige Änderungen in ihre Zukunft.

Ablauf

(1) Zunächst erfolgt die Gruppeneinteilung.
(2) Dann wird in den Gruppen über Visionen von einer gleichbehandelnden Gesellschaft im Jahr 2050 diskutiert. Dabei werden private und auch berufliche Lebensbereiche miteinbezogen und anhand des Arbeitsblattes festgehalten.
(3) Im Anschluss an die Gruppenarbeit werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und zur Diskussion / Nachfragen freigegeben.

Hinweis:

Weiterführend kann im Anschluss an die Methode der Fragestellung „Was müsste sich ändern, damit Eure Vision 2050 in Erfüllung geht?“ nachgegangen werden. Dabei ist die Erstellung eines Forderungskataloges mit unterschiedlichen Adressaten – Gesellschaft, Wirtschaft, Politik etc. denkbar.



(angelehnt an Hasso Plattner Institut, 2020)

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

2.3.3 VISION BOARD- BASTLE DIR DEINE ZUKUNFT

Zielgruppe

Schüler*innen in der Berufsorientierung und Berufsschüler*innen

Material

Bastel- und Zeichenmaterialien (Klebestifte, buntes Papier, Stifte, Watte, Moosgummi Zuschnitte, Kreppband, Satinbänder, Perlen, Knöpfe etc.)

Zeit

ca. 45 min.

Gruppengröße

max. 4 Personen je Gruppe

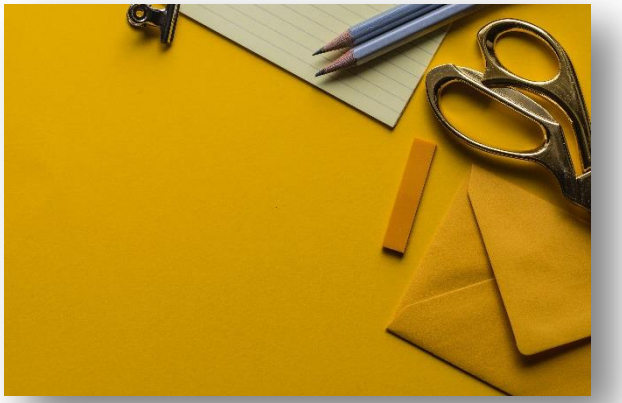
Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen setzen sich mit der Frage nach einer gleichbehandelnden Gesellschaft und möglicherweise notwendigen Änderungen für die Zukunft auseinander und visualisieren diese in Kleingruppen.

Ablauf

(1) Die Gruppen müssen sich zu Beginn auf ein Zukunftsszenario zur zentralen Frage „Wie soll die Zukunft in einer gleichbehandelnden Gesellschaft aussehen?“ einigen. Dabei können verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche (eigene Person, Familie, Unternehmen, Politik, etc.) zur Umsetzung von mehr Gleichbehandlung in den Fokus gerückt werden.
(2) Im Anschluss an diese Themensammlung müssen sich die Teilnehmer*innen über eine plastische Darstellung ihres Zukunftsszenarios verständigen. Dabei werden durch die aktive Phase Austausch und Diskussion angeregt, es werden Ideen geweckt und weiterentwickelt, welche zu mehr Gleichbehandlung in der Gesellschaft beitragen können.
(3) Zum Abschluss stellen die einzelnen Gruppen ihr Vision-Board vor und stellen sich den Fragen des Plenums.

(angelehnt an Design Thinking-Methode)



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3 „Rollenklischees im Kopf“ bei (weiblichen) Fach- & Führungskräften

3.1 Einstiegsmethoden

- Superheld*innen-Kraft
- Rollen-Selbstreflexion
- Wertschätzendes Kennenlernen
- Stärken-Visitenkarte

3.2 Methoden zur Reflexion von Ungleichheit

- PoLe-Koordinatensystem
- Empowerment-Kugellager
- Rollenspiel „sicher Verhandeln“
- Bewerbungsgespräch Traumjob
- Interview Partnerschaft

3.3 Methoden mit Blick in die Zukunft

- Timeline Karriereweg
- Konkretes Vorhaben
- Vorbild finden & sein

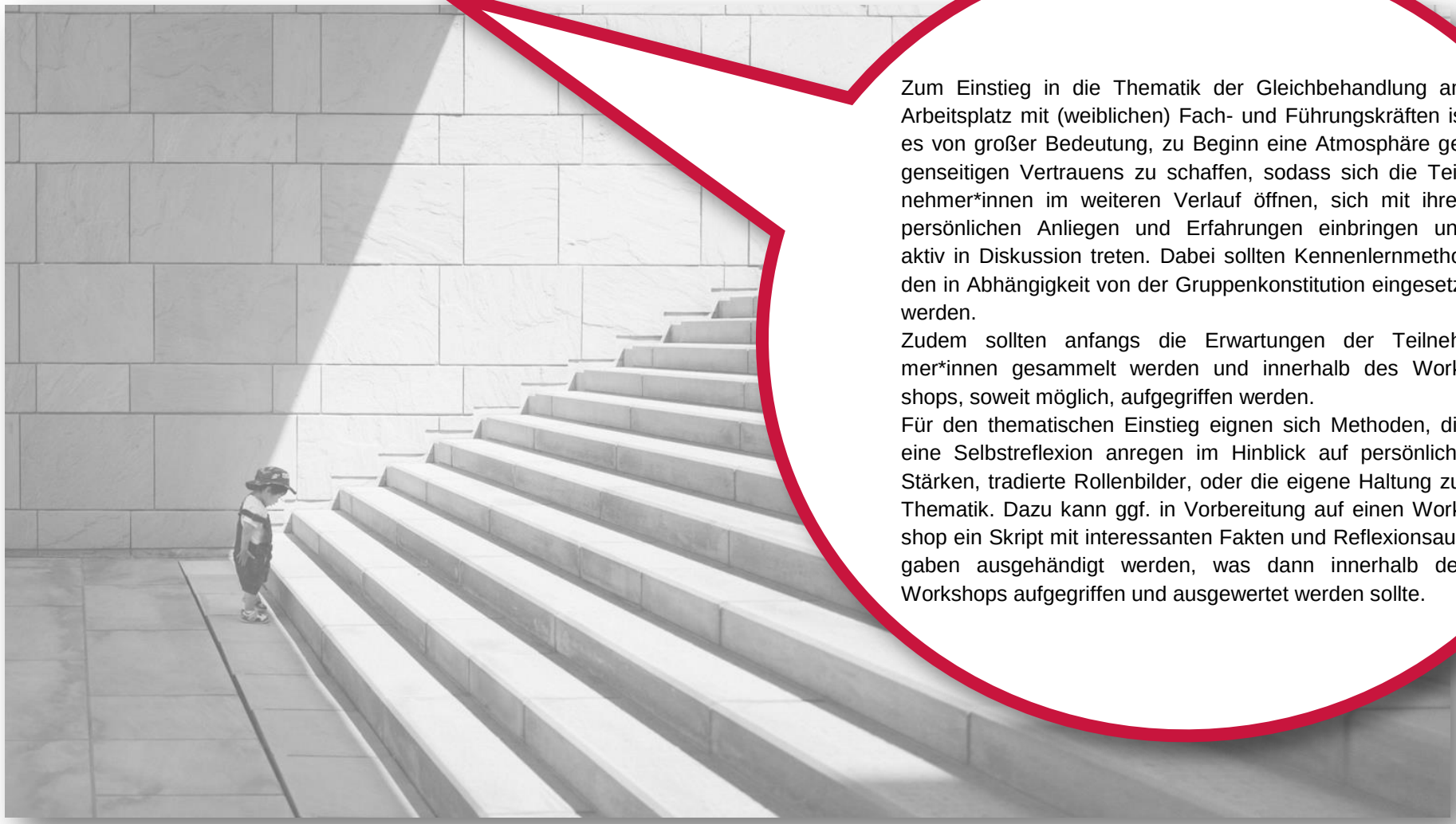
3.4 Methoden für online-Veranstaltungen

- Digitale Einstiegsmethoden
- Digitale Methoden zur Reflexion von Ungleichheit
- Digitale Methoden mit Blick in die Zukunft
- Digitale Energizer
- Digitale Abschluss-Methoden / Check-Outs



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.1 Einstiegsmethoden



Zum Einstieg in die Thematik der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz mit (weiblichen) Fach- und Führungskräften ist es von großer Bedeutung, zu Beginn eine Atmosphäre gegenseitigen Vertrauens zu schaffen, sodass sich die Teilnehmer*innen im weiteren Verlauf öffnen, sich mit ihren persönlichen Anliegen und Erfahrungen einbringen und aktiv in Diskussion treten. Dabei sollten Kennenlernmethoden in Abhängigkeit von der Gruppenkonstitution eingesetzt werden.

Zudem sollten anfangs die Erwartungen der Teilnehmer*innen gesammelt werden und innerhalb des Workshops, soweit möglich, aufgegriffen werden.

Für den thematischen Einstieg eignen sich Methoden, die eine Selbstreflexion anregen im Hinblick auf persönliche Stärken, tradierte Rollenbilder, oder die eigene Haltung zur Thematik. Dazu kann ggf. in Vorbereitung auf einen Workshop ein Skript mit interessanten Fakten und Reflexionsaufgaben ausgehändigt werden, was dann innerhalb des Workshops aufgegriffen und ausgewertet werden sollte.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.1.1 SUPERHELD*INNEN-KRAFT

Material

Stück Alufolie, Knete oder Papier

Zeit

ca. 10 min (abhängig von Teilnehmer*innen-Anzahl)

Gruppengröße

unbegrenzt

Zielstellung/Ergebnis

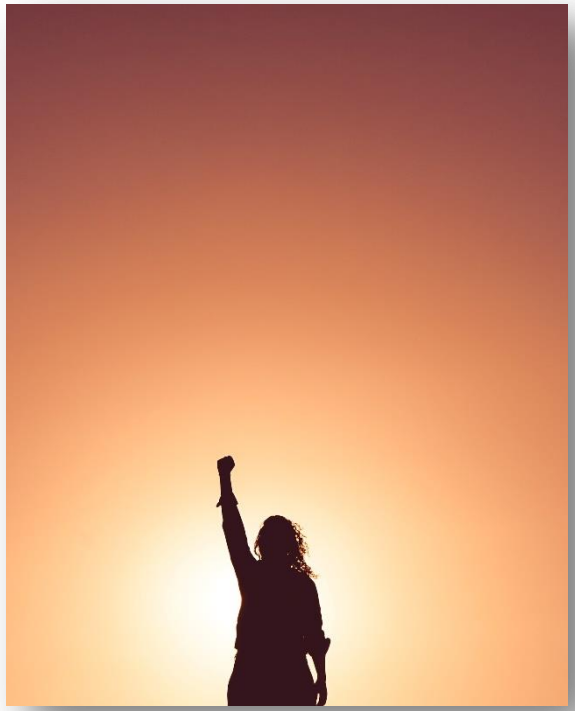
Die Gruppe stellt sich vor und lernt sich (besser) kennen.

Ablauf

(1) Jede Teilnehmerin erhält ein Stück Alufolie (oder eine Alternative).
(2) Die Aufgabe lautet: jede Teilnehmerin formt aus dem Stück Alufolie nun ihre Superheld*innen-Kraft und stellt sich im Anschluss damit vor.

Hinweis

Diese Methode kann auch bei digitalen Veranstaltungen angewandt werden (sofern die Teilnehmer*innen ihre Kameras für die Präsentation anschalten).



(angelehnt an Janett Ratzing und Design Thinking-Methode)

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.1.2 ROLLEN-SELBSTREFLEXION

Material

- Arbeitsblatt (siehe Anhang 8)
- ggf. Flipchart, Stifte

Zeit

ca. 10 min. zum eigenständigen Ausfüllen
(zuzüglich Zeit zum Austausch über die Ergebnisse)

Gruppengröße

beliebig

Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen reflektieren ihre persönlichen Rollen und Wertvorstellungen in unterschiedlichen Lebenskontexten (Beruf, Familie, Privat) und erkennen ihre Stärken und Kraftquellen.

Ablauf

(1) Zunächst sammeln die Teilnehmer*innen eigenständig, welche Rollen sie in den unterschiedlichen Kontexten einnehmen bzw. was Ihre Persönlichkeit in den unterschiedlichen Kontexten ausmacht und schreiben diese auf dem Arbeitsblatt nieder.

(2) In einem zweiten Schritt kann dann festgehalten werden, welche Werte den Teilnehmer*innen in Bezug auf die 3 Lebenswelten besonders wichtig sind.

(3) Während dann die gesammelten Aspekte nochmal betrachtet werden, können folgende Fragen beantwortet werden:
   a. In welchen der gesammelten Kontexte / Situationen nehme ich mich selbst als wichtig wahr? – und warum?
   b. Woraus schöpfe ich meine Kraft und mein Selbstvertrauen?

(4) Anschließend sollte ein Austausch zur Übung stattfinden. Dazu eignet sich je nach Gruppengröße ggf. eine Aufteilung in Kleingruppen á 2-3 Personen. Es kann beispielsweise thematisiert werden, wie es den Teilnehmer*innen mit der Übung erging, ob sie Erkenntnisse hatten, ob es Auffälligkeiten gab. Zudem können zur gegenseitigen Inspiration die Kraftquellen bzw. Bereiche, woraus die Teilnehmer*innen Selbstvertrauen schöpfen, visualisiert werden (z.B. an Flipchart oder digital).

Meine Rollen in der **Berufswelt**	Meine Rollen in der **privaten Welt**	Meine Rollen in der **Familienwelt**
z.B. *Angestellte im Pflegeheim, Teamleiterin, Karrierefrau, ...*	z.B. *Mitgliedschaft bei Sportverein, Freunde, Kulturbesuche, Malen, Lesen, ...*	z.B. *Mutter, Partner*in, Tochter, Cousine, ...*

(angelehnt an Janett Ratzing)

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

3.1.3 WERTSCHÄTZENDES KENNENLERNEN

Material

- Moderationskarten, Stifte
- Platz für kleine Stuhlkreise
- ggf. Flipchart mit Fragestellung

Zeit

ca. 25-30 min.

Gruppengröße

Kleingruppen á 3-4 Personen

Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen lernen sich näher kennen, befassen sich mit ihren positiven Ressourcen (oder Beweggründen für die Workshopteilnahme) und bestärken sich gegenseitig durch wertschätzendes Feedback.

Ablauf

(1) Die Teilnehmer*innen werden in Gruppen á 3-4 Personen eingeteilt und finden sich in diesen Kleingruppen in Stuhlkreisen zusammen (soweit möglich, sollten alle Gruppen gleichgroß sein).
(2) Dann werden 1-2 zentrale Fragestellungen durch den/die Leiter*in bekanntgegeben und für alle sichtbar visualisiert (z.B. an Flipchart). Mögliche Fragestellungen sind:
    a. Wer bin ich?
    b. Was mache ich besonders gut in meinem Job?
    c. Warum bin ich heute hier?
    d. Warum bin ich eine gute Führungskraft?
(3) Nun erhalten die Gruppen die Aufgabe, eine Person A festzulegen, welche als erste für 3 Min. (der/die Leiter*in stoppt die Uhrzeit) die zentrale(n) Fragestellung(en) beantwortet, während die anderen Gruppenmitglieder (B und C) aufmerksam zuhören und NICHTS sagen. Entstehen innerhalb der 3 Minuten Redepausen, so verweilt die Gruppe in Stille.
(4) Anschließend liegt die Aufgabe bei den anderen Gruppenmitgliedern (B und C) einzeln für jeweils 1 Minute wertschätzendes Feedback an die Rednerin zu geben. Auch hierbei spricht immer nur diejenige Person, die Feedback gibt und die Rednerin hört zu (ohne zu reagieren oder sich zu rechtfertigen o. ä.).
(5) Dann wird durchgetauscht, sodass am Ende jedes Gruppenmitglied einmal Rednerin war und von den anderen wertschätzendes Feedback erhalten hat.
(6) Abschließend kann jede Teilnehmerin für sich auf einer Moderationskarte festhalten, was ihr im Kopf geblieben ist, welches Feedback sie überrascht hat, bzw. was sie aus der Übung mitnehmen möchte.

Hinweis

Es ist wichtig, die Gesprächsregeln klar zu formulieren und die Gruppen deutlich darauf hinzuweisen, dass auch Gesprächspausen entstehen können und dürfen und dass kein Austausch stattfinden soll, sondern immer nur eine Person redet. Zudem kann am Ende der Übung eine Minute der Stille angehängt werden, in welcher alle in Stille für sich verweilen und schauen, wie es ihnen nach dieser Übung geht.

(angelehnt an Mirco Hitzigrath)

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

3.1.4 STÄRKEN-VISITENKARTE

Material

- Vordruck Visitenkarte (siehe Anhang 9)

Zeit

ca. 10-15 min. (abhängig von Gruppengröße)

Gruppengröße

beliebig

Zielstellung/Ergebnis

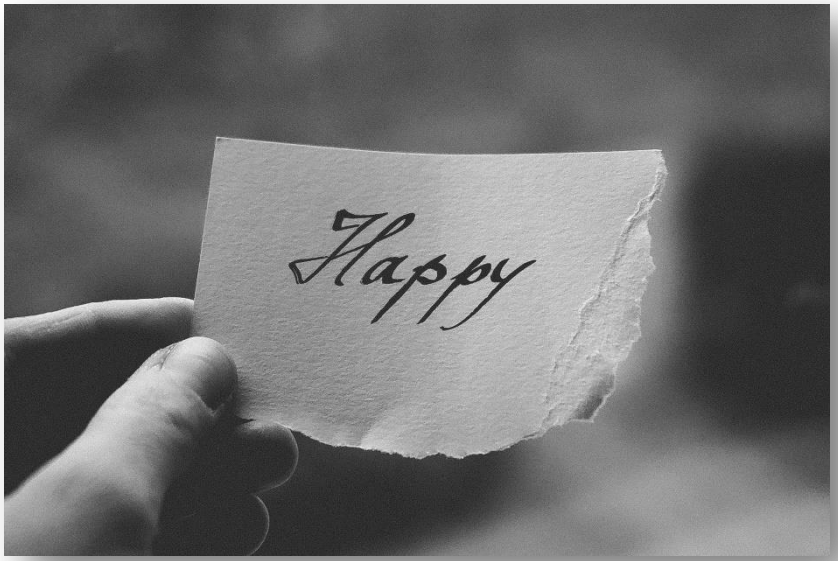
Die Teilnehmer*innen lernen sich näher kennen und machen sich ihrer Stärken bewusst.

Ablauf

Die Teilnehmer*innen erhalten den Vordruck und füllen ihre persönliche Visitenkarte mit ihren Stärken und positiven Eigenschaften. Anschließend stellen sich alle nacheinander mit ihrer Visitenkarte (oder mit einzelnen Aspekten) vor.

Hinweis

Es können auch alternative Formulierungen für die vier Felder der Visitenkarte verwendet werden.



(angelehnt an EPIZ, 2013)

gefördert von:

3.2 Methoden zur Reflexion von Ungleichheit



In der praktischen Umsetzung der Workshop-Einheiten im Rahmen des Projektes „PoLe“ ist aufgefallen, dass für weibliche Fach- und Führungskräfte insbesondere das Führen von Verhandlungen eine große Rolle in Puncto Gleichbehandlung spielt und von zentralem Interesse ist. Dabei sollte genügend Zeit für praktisches Üben und gegenseitiges Bestärken – z.B. in Form von Rollenspielen – eingeplant werden.

Eine kritische Auseinandersetzung mit Rollenstereotypen wurde hingegen von manchen Teilnehmer*innen abgelehnt. Diese Thematik verlangt von der Workshopleitung u. U. ein besonderes Maß an Feingefühl für die Reaktionen, Erfahrungen und Standpunkte der Teilnehmer*innen.

Insgesamt ist auf einen möglichst interaktiven Austausch von Erfahrungen und Haltungen abzuzielen, wobei ausreichend Raum für Diskussion bleibt.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.2.1 POLE-KOORDINATENSYSTEM

Material

- Klebepunkte
- Arbeitsblatt mit dem PoLe-Koordinatensystem (siehe Anhang 10)

Zeit

ca. 5-8 min.

Gruppengröße

unbegrenzt

Zielstellung/Ergebnis

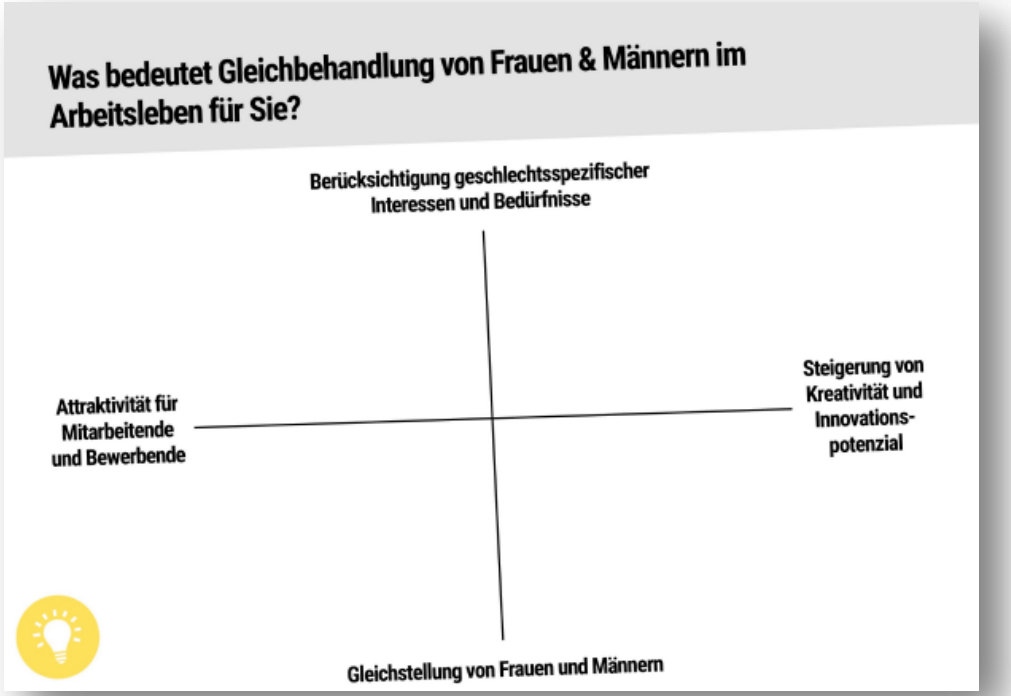
Die Teilnehmer*innen setzen sich mit verschiedenen Gedanken zum Thema Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben auseinander.

Ablauf

(1) Jede Teilnehmerin erhält ein Arbeitsblatt und einen Klebepunkt.
(2) Die Einordnung und das Aufkleben des Klebepunktes soll dann intuitiv, nach dem Bauchgefühl, binnen 30 Sekunden geschehen.
(3) Anschließend erfolgt in der Gruppe ein Austausch der Ergebnisse und Begründungen.

Hinweis

Die Methode eignet sich zum thematischen Einstieg, wie auch als Ausgangspunkt für eine Diskussionsrunde.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.2.2 EMPOWERMENT-KUGELLAGER

Material

Arbeitsblatt mit verschiedenen Thesen (siehe Anhang 11)

Zeit

10-20 min.

Gruppengröße

idealerweise ab 10 Teilnehmer*innen, es sollte jedoch eine gerade Anzahl an Teilnehmer*innen sein (ggf. kann Leiter*in einspringen)

Zielstellung/Ergebnis

Argumentationstraining.
Ziel ist es, dass die Teilnehmer*innen sich darin üben, auf Aussagen, welche mit Klischees und tradierten Rollenbildern oder (Un-)Gleichbehandlung in Verbindung stehen, argumentativ zu reagieren und sich darin praktisch ausprobieren können.

Ablauf

(1) Vorbereitung: Zunächst wird das Arbeitsblatt mit den Thesen ausgeteilt. Wenn etwas mehr Zeit für die Methode eingeplant werden kann und bei den Teilnehmer*innen viel „Redebedarf“ besteht, können alternativ oder ergänzend auch Sprüche gesammelt werden, mit welchen die Teilnehmer*innen bereits konfrontiert wurden in Bezug auf die Thematik (die Sprüche sollten für alle sichtbar visualisiert werden).
(2) Dann stellen sich die Teilnehmer*innen in 2 Kreisen auf, sodass es einen inneren und einen äußeren Kreis gibt und sich jeweils zwei Personen gegenüberstehen und ein Paar bilden.
(3) Als erste suchen sich dann die Teilnehmer*innen im inneren Kreis einen Spruch vom Arbeitsblatt (oder ggf. einen der gesammelten Sprüche) aus und wiederholt diesen. Ihre Partnerin aus dem äußeren Kreis hat dabei die Aufgabe, spontan zu reagieren und dagegen zu argumentieren für 1 Minute.
(4) Anschließend werden die Teilnehmer*innen im äußeren Kreis dazu aufgefordert, einen Schritt nach links zu gehen, um neue Paare zu bilden.
(5) Jetzt dürfen die Teilnehmer*innen im äußeren Kreis einen Spruch aussuchen und ihre Partnerin im inneren Kreis damit konfrontieren, welche dann wiederum 1 Minute Zeit haben, argumentativ zu reagieren.
(6) Dann kann als nächstes auch der Innenkreis einen Schritt nach rechts gehen, sodass wieder neue Paare entstehen und eine weitere Übungssituation entsteht.
(7) Es können beliebig viele Rotationen gemacht werden, 2-4 sind als sinnvoll zu erachten.

(angelehnt an DGB, 2020)



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.2.3 ROLLENSPIEL „SICHER VERHANDELN“

Material

- Skript „Faktencheck“ (Bsp. siehe Anhang 12) – im Vorhinein Skript mit aktuellen Fakten erstellen und an die Teilnehmer*innen aushändigen
- Handout (siehe Anhang 13)
- Feedbackbogen (siehe Anhang 13)
- Fallbeispiel für Rollenspiel mit zwei Rollen im Vorhinein vorbereiten und ggf. 1 männliche und 1 weibliche Rolle einbauen (Bsp. siehe Anhang 13)
- Flipchart oder Tafel

Zeit

ca. 45-60 min. (inkl. Thematischer Hinführung)

Gruppengröße

beliebig

Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen kennen Verhandlungstechniken und mögliche Verhandlungsfehler und konnten diese praktisch in einem Rollenspiel erproben bzw. beobachten.

Ablauf

(1) Vor Beginn des Rollenspiels sollte eine thematische Hinführung erfolgen, indem mögliche (Verhaltens-)Unterschiede der Geschlechter in Verhandlungssituationen erläutert werden und eine Auseinandersetzung mit Verhandlungstechniken und -fehlern angeregt wird. Dabei können das Handout wie auch das beispielhafte Skript im Anhang unterstützen.

(2) Dann wird das Fallbeispiel für das Rollenspiel festgelegt. Da die Übung besonders effektiv sein kann, wenn echte Beispiele der Teilnehmer*innen eingebracht werden, sollten die Teilnehmer*innen zunächst ermutigt werden, persönlich relevante Verhandlungssituationen einzubringen.

   a. Bei wem steht demnächst ein Mitarbeiter*innengespräch an?
   b. Wer muss eine Verhandlung mit Geldgeber*innen führen?
   c. Wer möchte mit seinem/ihrer Partner*in etwas aushandeln?

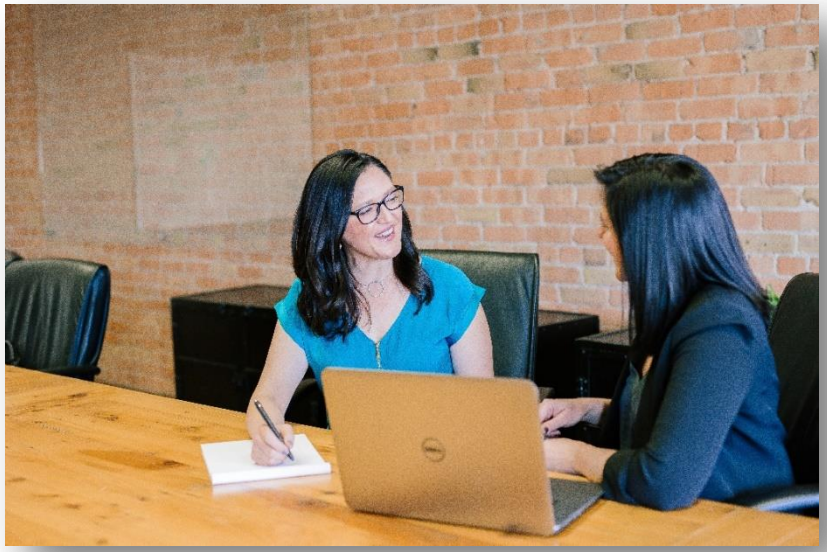
   Ergibt sich kein relevantes Fallbeispiel aus der Teilnehmer*innengruppe, wird das im Vorhinein vorbereitete Fallbeispiel verwendet und eingeleitet.

(3) Die 2 Rollen und deren grundlegende Positionen werden kurz vorgestellt und an Flipchart oder Tafel skizziert.

(4) Dann erfolgt die Rollenzuteilung und die beiden Teilnehmer*innen, die eine Rolle einnehmen, erhalten ca. 10 min. Vorbereitungszeit und können dazu ggf. den Raum verlassen.

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

(5) In der Zwischenzeit erhalten die restlichen Teilnehmer*innen eine Einweisung in ihre Beobachtungsaufgaben, welche sie mittels Feedbackbogen festhalten sollen. In Abhängigkeit von der Anzahl an Beobachterinnen kann einerseits unterschieden werden, wer wen (Rolle 1 oder Rolle 2) beobachtet. Zudem können zu beobachtende Aspekte unter den Beobachterinnen einer Rolle verteilt werden:
    a. Körpersprache
    b. Gesprächsinhalte
    c. Begründungen, Argumente
    d. Eingesetzte (Frage)-techniken und Methoden.
(6) Sind alle Vorbereitungen getroffen, wird das Rollenspiel durchgeführt (max. Dauer 25 min.).
(7) Anschließend findet eine ausführliche Feedback- und Reflexionsrunde statt.



Hinweis

In Rollenspielen ist es für Teilnehmer*innen möglich, eine männliche Rolle zu übernehmen und ggf. einen Perspektivwechsel einzunehmen.

(angelehnt an Janett Ratzing)

3.2.4 BEWERBUNGSGESPRÄCH TRAUMJOB

Material

/

Zeit

40 min. (für Vorbereitung + 1 Gespräch)

Gruppengröße

beliebig

Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen setzen sich mit Ihrem Traumjob auseinander, benennen ihre persönlichen Kompetenzen und Erwartungen (Gehalt, Vereinbarkeit, etc.) und üben sich in einem selbstsicheren Auftreten.

Ablauf

(1) Die Teilnehmer*innen setzen sich zunächst in Einzelarbeit mit ihrem Traumjob/ ihrer Traumarbeitsstelle auseinander und notieren sich Eckpunkte, welche die Stelle gut umschreiben (Unternehmen, Arbeitsorganisation, Tätigkeiten, Vereinbarkeit, …)

(2) Anschließend erhalten die Teilnehmer*innen die Aufgabe, sich Argumente zu überlegen, welche sie in einem Vorstellungsgespräch für ihre Traumarbeitsstelle anbringen würden. Die Teilnehmer*innen bereiten sich auf ein Vorstellungsgespräch vor (und werden ggf. auch darauf hingewiesen, ihre Gehaltsvorstellung zu bedenken).

(3) Dann wird ein Bewerbungsgespräch in Form eines Rollenspiels durchgespielt, indem eine freiwillige (oder aufgeforderte) Teilnehmerin ihren Traumjob und das potenzielle Unternehmen/ … kurz erläutert und 3-5 Personen (Interviewteam) benennt, die sie im Bewerbungsgespräch interviewen.

(4) Bevor mit dem Rollenspiel begonnen wird, sollte für eine passende Sitzordnung gesorgt werden (die Bewerberin sitzt gegenüber den Personen aus dem Unternehmen, die restlichen Teilnehmer*innen sitzen mit etwas Abstand und beobachten). Zudem sollte die Bewerberin kurz vor die Tür treten, sodass das Interviewteam Absprachen treffen kann. Denn es kann hilfreich sein, die Rollen/Positionen im Interviewteam zu klären und sich für das Rollenspiel jeweils eine Eigenschaft vorzunehmen.
   a. Mögliche Rollen: Vorstand, Geschäftsführer*in, Personalleiter*in, Teamleiter*in, Projektleiter*in
   b. Mögliche Eigenschaften: kritisch, desinteressiert (beachtet die Bewerberin kaum), optimistisch, positiv gestimmt, konservativ, narzisstisch

(5) Sind alle Vorbereitungen getroffen, so wird die Bewerberin von einer Person aus dem Interviewteam hereingebeten und das Vorstellungsgespräch wird durchgespielt.

(6) Anschließend wird in einer wertschätzenden Feedbackrunde ausgetauscht, wie es den Rollenspielerinnen erging und was die Beobachterinnen wahrnehmen konnten.

Toolbox GLEICHbehandlung
gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.2.5 INTERVIEW PARTNERSCHAFT

Material

- Interview zur Thematik (siehe Anhang 14) → ggf. einzelne Ausschnitte in Vorbereitung auswählen
- Moderationskarten & Stifte
- Tafel / Pinnwand

Zeit

ca. 30 min. (abhängig von Anzahl der Fragen)

Gruppengröße

beliebig

Zielstellung/Ergebnis

Es werden Themen rund um Partnerschaft & Vereinbarkeit angesprochen, wie beispielsweise partnerschaftliche Aushandlung, Erziehung, Haushalt und (Vater-)Elternzeit. Dabei geht es vordergründig um das „ins-Gespräch-kommen“ zu diesen Themen und nicht um das „richtige oder falsche Partnerschafts-Modell“, um verschiedene Perspektiven und Lösungsansätze aufzuzeigen.

Ablauf

(1) Zu Beginn werden an alle Teilnehmer*innen Moderationskarten und Stifte ausgehändigt.
(2) Die/der Leiter*in trägt dann das Interview (oder ggf. nur Ausschnitte) vor, während sich die Teilnehmer*innen auf den Moderationskarten notieren, welche Konflikte / Situationen sie aus ihrer Partnerschaft / aus ihrem Leben wiedererkennen.
(3) Anschließend können die Notizen der Teilnehmer*innen an einer Pinnwand oder Tafel gesammelt werden und nach folgenden Aspekten untergliedert werden:
    a. Schwierige / problematische Situationen (mit Wunsch nach Lösungsalternativen)
    b. Unproblematische Situationen (es besteht aus persönlicher Sicht kein Änderungsbedarf)
(4) Zudem können die Teilnehmer*innen weitere als schwierig oder problematisch wahrgenommene Situationen aus ihren Partnerschaften ergänzen.
(5) In einem weiteren Schritt können (ggf. in Kleingruppen) insbesondere zu den als schwierig oder problematisch bewerteten Situationen Lösungsansätze gesucht und unterschiedliche Ansichten und Erfahrungen ausgetauscht werden.
(6) Ggf. bieten sich Rollenspiele an, in welchen einzelne Konfliktsituationen erprobt werden und ein Perspektivwechsel stattfinden kann, indem die teilnehmenden Frauen in die Rolle ihres Partners / ihrer Partnerin schlüpfen können.

(angelehnt an DGB, 2020)

3.3 Methoden mit Blick in die Zukunft



Damit die Teilnehmer*innen nachhaltig etwas aus dem Workshop zum Thema Gleichbehandlung mitnehmen und ggf. Verhaltensänderungen angeregt werden, ist es von großer Bedeutung, zum Abschluss eines Workshops konkrete, individuell definierte Ziele zu entwickeln und diese im besten Fall auch schriftlich festzuhalten, sodass eine Erinnerung an die persönlichen Vorhaben im (Arbeits-)alltag erleichtert und unterstützt wird.

3.3.1 TIMELINE KARRIEREWEG

Material

/

Zeit

ca. 10 min.

Gruppengröße

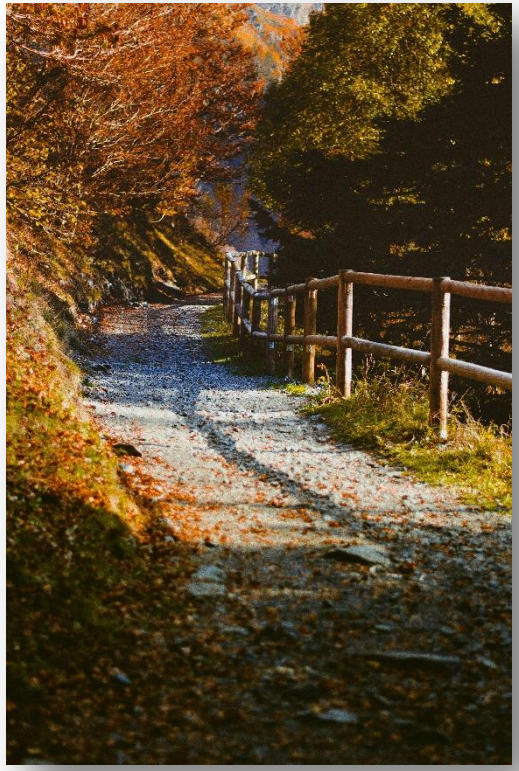
Paarübung (ggf. 3er-Gruppe oder Leiter*in springt ein)

Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen setzen sich mit ihrem (Karriere-)Weg auseinander und entwickeln Zukunftsvisionen und -ziele.

Ablauf

(1) Zunächst erfolgt die Einteilung in Zweiergruppen.
(2) Dann suchen sich alle Zweiergruppen einen Platz, an welchem sie mit ausreichend Abstand 3 Gegenstände auf dem Boden platzieren, um damit einen Ausschnitt ihres (Karriere-)Weges abzubilden.
    a. Gegenstand 1 steht für einen Zeitpunkt in der Vergangenheit (z.B. vor 3 Jahren) – Wo stand ich vor 3 Jahren?
    b. Gegenstand 2 steht für die Gegenwart – Wo stehe ich heute?
    c. Gegenstand 3 symbolisiert einen Zeitpunkt in der Zukunft (z.B. in 3 Jahren) – Wo sehe ich mich in 3 Jahren?
(3) Dann reflektiert jeweils eine Person ihren persönlichen Weg, indem sie sich beginnend in der Vergangenheit jeweils neben den Zeitraum stellt und ihrer Partnerin von der jeweiligen beruflichen (und privaten) Situation bzw. ihren aktuellen Gedanken berichtet. Dabei kann die Partnerin durch Nachfragen den Reflexionsprozess unterstützen.
(4) Anschließend werden die Rollen getauscht.



Toolbox GLEICHbehandlung
gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

3.3.2 KONKRETES VORHABEN

Material

- ggf. Flipchart
- Arbeitsblatt (siehe Anhang 15)

Zeit

ca. 20-25 min.

Gruppengröße

2er-Gruppen (ggf. kann Leiter*in teilnehmen oder eine 3er-Gruppe gebildet werden)

Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen erkennen für sie persönlich besonders relevante Aspekte in Bezug auf die Thematik der Gleichstellung und die Workshopinhalte und leiten davon konkrete und verbindliche Ziele ab.

Ablauf

(1) Zunächst erfolgt die Einteilung in 2er-Gruppen, die Partnerinnen setzen sich jeweils gegenüber und haben Schreibutensilien zur Hand.
(2) Es wird eine zentrale Fragestellung durch den/die Leiter*in formuliert und für alle sichtbar dargestellt (z.B. anhand eines Filpcharts). Diese kann beispielsweise lauten: „Was ist dir ganz konkret wichtig – worauf möchtest du in Zukunft achten und für mehr Gleichbehandlung für dich sorgen?“ oder „Was ist dir ganz konkret wichtig – was willst du für mehr Gleichbehandlung tun?“.
(3) Anschließend erhalten die Gruppen die Aufgabe, dass in einem ersten Zeitintervall (3 min.) jeweils eine Person (A) beginnt und Person B die vorgegebene Frage stellt, Person B beantwortet dann die Frage während Person A die Antworten stichpunktartig notiert. Person A stellt die Frage immer wieder (falls Person B nichts mehr sagt) – doch abgesehen von der Frage sagt Person A nichts und reagiert nicht auf die Antworten von Person B.
(4) Nach der 3-minütigen Fragerunde folgt ein Austausch für wiederum 3 min. und Person A teilt Person B mit, was sie notiert und beobachtet hat.
(5) Dann werden die Rollen getauscht …
(6) Am Ende werden die Notizzettel ausgetauscht (sodass jede Person die Notizen zu ihren eigenen Aussagen hat).
(7) Die Teilnehmer*innen halten dann mithilfe des Arbeitsblattes ein konkretes Ziel oder ein konkretes Vorhaben fest, womit sie möglichst zeitnah - z. B. „ab MORGEN“ - beginnen möchten. Die Vorhaben können wiederum in Kleingruppen erarbeitet und vorgestellt werden.



(angelehnt an Mirco Hitzigrath)

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

3.3.3 VORBILD FINDEN & SEIN

Material

- Moderationskarten, Stifte
- 2 Pinnwände, Pinnnadeln (oder Pinnwand in 2 Bereiche unterteilen)

Zeit

ca. 20 min.

Gruppengröße

Beliebig (ggf. in Kleingruppen arbeiten)

Zielstellung/Ergebnis

Die Teilnehmer*innen haben beispielhafte Vorbilder, die sie in ihrer persönlichen Entwicklung bereichern können und sind sich ihre eigenen Vorbildfunktion bewusst.

Ablauf

(1) Jede Teilnehmerin erhält min. 2 Moderationskarten und einen Stift.
(2) Dann sollen die Teilnehmer*innen zunächst festhalten, wer für sie persönlich eine Vorbildfunktion hat. (Hinweis: Das können Personen aus dem eigenen Umfeld sein – z.B. Kolleg*innen, Familienmitglieder - oder auch berühmte Persönlichkeiten)
(3) Anschließend gilt es zu reflektieren (ggf. in Kleingruppen):
    a. Welche Eigenschaften der Vorbilder habe ich bereits selbst entwickelt bzw. zu welchem Anteil?
    b. Welche Eigenschaften meiner Vorbilder empfinde ich darüber hinaus als erstrebenswert und warum? – Was könnte ich tun, um diese selbst mehr und mehr zu entwickeln?
(4) In einem weiteren Schritt kann ein Perspektivwechsel angeregt werden, indem die Teilnehmer*innen wiederum auf Moderationskarten sammeln, für wen und aufgrund welcher Eigenschaften sie selbst Vorbilder sein können.
(5) Die beschrifteten Moderationskarten werden an 2 Pinnwänden im Plenum zusammengetragen.

Hinweis:

Im Zusammenhang mit der Übung kann auch diskutiert werden, inwieweit man eine Vorbildfunktion einnehmen kann im Hinblick auf die Thematik Gleichbehandlung.

(angelehnt an Janett Ratzing)



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.4 Methoden für online-Veranstaltungen



Da die Erprobung der Workshops für (weibliche) Fach- und Führungskräfte im Rahmen des Projektes „PoLe“ aufgrund der Corona-Pandemie im online-Format stattfinden musste, werden nachfolgend geeignete digitale Methoden für die unterschiedlichen Workshop-Abschnitte dargestellt. Zudem können größtenteils auch die Methoden für analoge Veranstaltungen digital umgesetzt werden.

Im digitalen Format empfiehlt es sich für einen fließenden Ablauf, die Teilnehmer*innen namentlich anzusprechen und sie gezielt miteinzubeziehen, um Fragen nicht unbeantwortet im Raum stehen zu lassen oder zu viel Zeit durch Warten auf Wortmeldungen zu verlieren.

Ausgehend von den Erfahrungen in der Workshop-Erprobung sind analoge Workshop-Formate aufgrund der Thematik klar zu priorisieren, um einen möglichst offenen, persönlichen und ehrlichen (Erfahrungs-)Austausch zu erreichen.

gefördert von:
Toolbox GLEICHbehandlung
Mecklenburg Vorpommern
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.4.1 DIGITALE EINSTIEGSMETHODEN

Elevator Pitch

Die Teilnehmer*innen erhalten jeweils 30 sec. Zeit (entsprechend einer Aufzugsfahrt), sich vorzustellen. Zudem kann ein Zeichen vereinbart werden, das der/die Leiter*in gibt, sobald die letzten 5 sec. angebrochen sind (z.B. indem eine rote Karte in die Kamera gehalten wird)

Landkarte

Mittels Kommentar-/Stempelfunktion verorten sich die Teilnehmer*innen auf einer durch die/den Leiter*in geteilten Landkarte (kann in eine PowerPointPräsentation integriert werden). Folgende Ortsangaben können von Interesse sein:

- Geburtsort / Wohnort
- Aktueller Aufenthalt
- Lieblingsurlaubsland / letztes Urlaubsland außerhalb Deutschlands (Weltkarte verwenden)

Vorstellen mit einem Gegenstand

Die Teilnehmer*innen erhalten die Aufgabe, sich spontan mit einem Gegenstand aus ihrer Nähe / von ihrem momentanen Arbeitsplatz vorzustellen (und diesen dabei in die Kamera zu halten).



Vorstellen mit einer Besonderheit

In Verbindung mit einer Vorstellungsrunde benennt jede Teilnehmerin eine besondere Eigenschaft oder Fähigkeit, die möglicherweise niemand von ihr erwarten würde.

Mein erster (Neben-)Job

Die Teilnehmer*innen stellen sich vor und benennen neben ihrem aktuellen Job auch ihren ersten (Neben-)Job. Diese Methode kann via Chat umgesetzt werden, indem die Teilnehmer*innen ihren ersten (Neben-)Job und ihre aktuelle Position in den Chat tippen.

Stärken-Hashtags

Zur Fokussierung auf persönliche Stärken erhalten die Teilnehmer*innen die Aufgabe, 3 ihrer Stärken in Form von Hashtags (#) in den Chat zu schreiben. Im Anschluss kann durch die/den Leiter*in darauf eingegangen werden, indem alle Stärken benannt werden und ggf. Nachfragen gestellt werden. Zudem sollte eine Reflexion angeregt werden, wie es den Teilnehmer*innen mit der Übung erging.

Erwartungsabfrage

Die Erwartungen an den Workshop können via Chat oder auf einem Whiteboard / Google Docs / Word-Dokument, das die/der Leiter*in über Bildschirmfreigabe teilt, gesammelt werden. Die/der Leiter*in sollte sich die gesammelten Aspekte dann speichern oder notieren, sodass im Laufe des Workshops oder bei einem nächsten Treffen wieder darauf zurückgegriffen werden kann.

Superheld*innen-Kraft

Die unter 3.1.1 dargestellte Methode kann ebenso online angewandt werden, indem die Teilnehmer*innen dazu aufgefordert werden aus einem Stück Alufolie aus der Küche (falls sie im Homeoffice arbeiten), oder aus einem Stück Papier oder ähnlichem ihre Superheld*innen-Kraft zu formen und über die Kamera zu zeigen. Alternativ könnten die Superheld*innen-Kräfte auch im Chat o. ä. gesammelt werden.

Rollen-Selbstreflexion

Das Arbeitsblatt zur Rollen-Selbstreflexion (siehe 3.1.2) kann über den Chat als Word-Dokument verschickt werden. Die Teilnehmer*innen können über den Chat auf das Dokument zugreifen und dieses am PC bearbeiten. Alternativ könnte das Arbeitsblatt bereits im Vorhinein verschickt werden und darauf aufbauend im Rahmen eines online-Workshops ein Austausch angeregt werden.

Stärken-Visitenkarte

Die Aufgabenstellung (siehe 3.1.4) für die Erstellung einer Stärken-Visitenkarte und ein Muster können in eine PowerPoint-Präsentation integriert werden und durch die Bildschirmfreigabe mit den Teilnehmer*innen geteilt werden. Die Teilnehmer*innen können dann ihre persönlichen Visitenkarten erstellen (auf einem Notizzettel) und sich damit vorstellen / präsentieren. Alternativ könnten die Visitenkarten auch in einem dafür vorbereitetem Google Docs erstellt werden – so kann auch im Nachhinein / zu einem späteren Zeitpunkt nochmal auf die Stärken und Kompetenzen der Teilnehmer*innen ein Blick geworfen werden.

Toolbox GLEICHbehandlung
gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

3.4.2 DIGITALE METHODEN ZUR REFLEXION VON UNGLEICHHEIT

Umfragen

Mittels Umfragen (welche i. d. R. im Vorhinein erstellt werden müssen) kann ein thematischer Einstieg erfolgen und ein erstes Stimmungsbild abgebildet werden. Beispielhafte Fragen / Items sind:

- Wie zufrieden bist du mit deinem Gehalt?
- In unserem Unternehmen werden Frauen und Männer (an gleichen Positionen) vollkommen gleichbehandelt.
- Wer ist Hauptverdiener*in in deinem Haushalt? (ich, mein/e Partner*in, beide zu gleichen Teilen)
- Wer übernimmt den Großteil der Aufgaben im Haushalt? (ich, mein/e Partner*in, beide zu gleichen Teilen, andere)

Erfahrungsaustausch via Chat

Um Erfahrungen / Situationen zu sammeln, in welchen sich die Teilnehmer*innen ungleich behandelt gefühlt haben oder fühlen, kann die Chatfunktion genutzt werden. Anschließend kann auf einzelne Aspekte eingegangen werden und ein Austausch stattfinden (Wer teilt welche Erfahrungen? ...).

Ja-/Nein-Abfragen

Die Teilnehmer*innen erhalten zunächst die Aufgabe, sich zwei Schilder zu basteln mit der Beschriftung „JA“ bzw. „NEIN“ (die Buchstaben sollten möglichst dick gezeichnet werden, damit sie beim Hochhalten in die Kamera für andere lesbar sind). Dann stellt die/der Leiter*in geschlossene Fragen oder Aussagen, welche von den Teilnehmer*innen mit Ja oder Nein zu beantworten sind, indem sie das entsprechende Schild hochhalten. Diese Übung lässt sich auch in die Vermittlung von theoriegeleiteten Hintergründen von Ungleichheiten integrieren. Beispielhafte Fragestellungen / Aussagen lauten:

- Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt in Deutschland bei über 10%.
- Heute wachsen Kinder ohne Rollenklischees auf.
- Ich versuche meine Kinder / Kinder in meinem Umfeld aktiv gleich zu behandeln (und gebe sowohl Jungs als auch Mädchen Puppen UND Autos zum Spielen).

Vier Ecken

Die Methode Vier Ecken (siehe 4.2.3) kann mit entsprechenden Fragen auch der Reflexion von Ungleichheit dienen. Um diese Methode digital umzusetzen, kann mittels geteilter PowerPoint-Präsentation ein Rechteck mit beschrifteten Ecken dargestellt werden. Die Teilnehmer*innen werden dann aufgefordert, mittels Stempelfunktion ihre Position zu kennzeichnen (es steht je eine Ecke für eine Antwortmöglichkeit). Anschließend können die Kommentare (Stempel) der Teilnehmer*innen durch die/den Leiter*in wieder gelöscht werden und es kann mit einer nächsten Frage fortgefahren werden.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

PoLe-Koordinatensystem

Das PoLe-Koordinatensystem (siehe 3.2.1) kann problemlos in eine Power-Point-Präsentation für digitale Veranstaltungen integriert werden. Die Teilnehmer*innen können sich dann mittels Kommentarfunktion auf dem Schaubild verorten.

Rollenspiel „sicher Verhandeln“

Für eine digitale Umsetzung des unter 3.2.3 dargestellten Rollenspiels ist es wichtig, dass die Aufgaben klar und zügig verteilt werden (auch für die Beobachterinnen), um die Aufmerksamkeit der Teilnehmer*innen nicht zu verlieren. Der Feedbackbogen kann über die Chatfunktion an die Teilnehmer*innen verschickt werden (oder es wird eine alternative Form gewählt). Für die Durchführung des Rollenspiels sollten dann bis auf die beiden Rolleninhaberinnen alle Teilnehmer*innen ihr Mikrofon und ihre Kamera ausschalten.

Austausch in Kleingruppen

Damit sich die Teilnehmer*innen an der ein oder anderen Stelle in Kleingruppen austauschen können, oder Aufgaben in Kleingruppen bearbeiten können, ist es ratsam, sie (in Abhängigkeit vom Programm) für begrenzte Zeit in separate Räume (sog. Breakoutsessions bei Zoom) zu schicken.

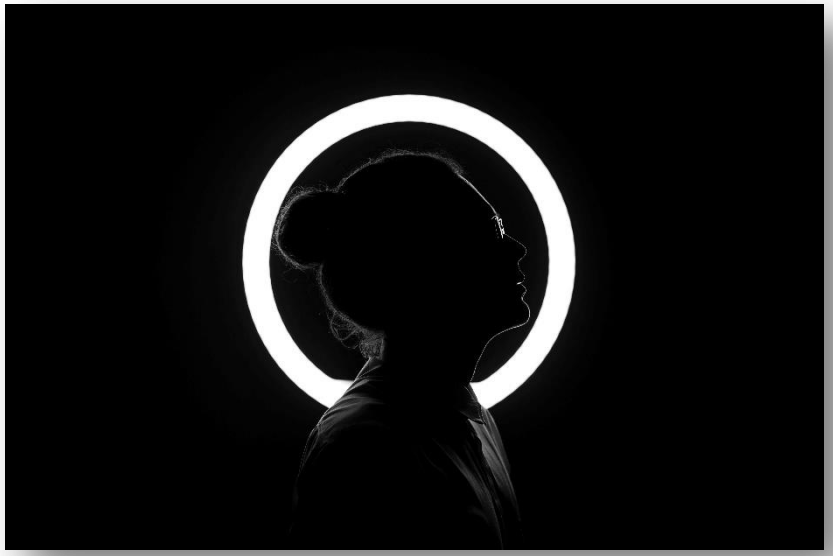


gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.4.3 DIGITALE METHODEN MIT BLICK IN DIE ZUKUNFT

Konkretes Vorhaben

Die unter 3.3.2 beschriebene Methode könnte digital beispielsweise mit dem Programm Zoom in Breakoutrooms (in welche die Teilnehmer*innen Paarweise per Zufallsgenerator zugewiesen werden) umgesetzt werden. Im Anschluss kann dann jede Teilnehmerin ihr konkretes Vorhaben, womit sie „ab morgen“ beginnen möchte, in den Chat schreiben.



Unsere Zukunft gestalten

Auch diese Methode kann in Breakoutrooms in Kleingruppen bearbeitet werden (siehe 3.3.3). Zuvor sollte die Tabelle zur Formulierung eines Vorhabens / Ziels als Word-Dokument über den Chat geteilt werden.

Vorbild finden & sein

Um diese Übung (siehe 3.3.4) digital umzusetzen, kann gemeinschaftlich in einem Google Docs. gesammelt werden. Dazu kann das Dokument beispielsweise vorbereitet werden mit 3 Spalten: "Name“, „meine Vorbilder“ und „ich als Vorbild“.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.4.4 DIGITALE ENERGIZER

Analoggraffiti

Die Teilnehmer*innen erhalten die Aufgabe, in der Mitte eines Blatt Papiers ein Wort zu notieren, welches mit dem Thema zu tun hat (z. B. „Gleichbehandlung“ oder „Stärken“ oder ihren Namen). Anschließend sollen sie zu jedem Buchstaben des Wortes ein Wort finden, welches auch mit dem Thema bzw. Ursprungswort zu tun hat. Dabei kann der Schwierigkeitsgrad gesteigert werden, indem die Aufgabe gestellt wird, dass sich die Buchstaben jeweils am Ende oder Anfang der Wörter befinden müssen. Anschließend werden durch die Leiter*in alle oder einzelne Teilnehmer*innen aufgefordert, ihre Analoggraffiti vorzulesen.

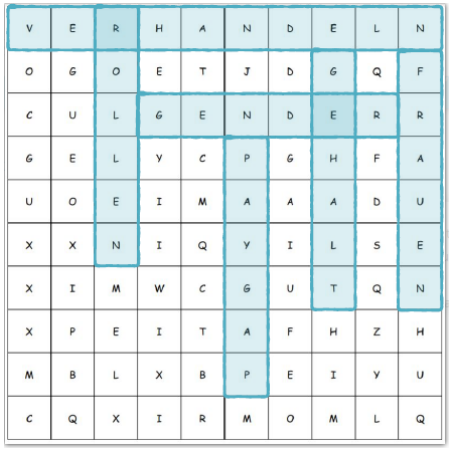


Bild erraten

Ein in eine PowerPoint-Präsentation integriertes Bild wurde zuvor mit Formen (Vierecke) verdeckt, welche mittels Animationen nacheinander verschwinden und das Bild mehr und mehr aufdecken. Die Aufgabe der Teilnehmer*innen ist dabei, möglichst früh zu erraten, was sich hinter dem Bild versteckt (z.B. eine Sehenswürdigkeit).

Suchsel

Suchsel können online erstellt werden mit Wörtern, die auf die Thematik abgestimmt sind. Eingebaut in eine PowerPoint-Präsentation kann es der Auflockerung dienen, indem die Teilnehmer*innen dazu aufgefordert werden, Wörter zu finden und diese in den Chat zu schreiben.



V	E	R	H	A	N	D	E	L	N
O	G	O	E	T	J	D	G	Q	F
C	U	L	G	E	N	D	E	R	R
G	E	L	Y	C	P	G	H	F	A
U	O	E	I	M	A	A	A	D	U
X	X	N	I	Q	Y	I	L	S	E
X	I	M	W	C	G	U	T	Q	N
X	P	E	I	T	A	F	H	Z	H
M	B	L	X	B	P	E	I	Y	U
C	Q	X	I	R	M	O	M	L	Q

Bring etwas auf den Tisch

Um die Teilnehmer*innen kurz in Bewegung zu bringen, können sie aufgefordert werden, einen Gegenstand in einer bestimmten Farbe oder z.B. eine Klopapierrolle herbeizuholen.

Vier Ecken

(siehe 3.4.2)

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

3.4.5 DIGITALE ABSCHLUSS-METHODEN / CHECK-OUTS

Bildlicher Standpunkt

Die Teilnehmer*innen werden dazu aufgefordert, sich mittels Kommentarfunktion (Stempel) auf einem in eine PowerPoint-Präsentation integrierten Bild an der Stelle zu verorten, welche mit ihrer Stimmung am ehesten übereinstimmt. (mögliche Bilder siehe Anhang 16).

Stimmungsbarometer

Mit Hilfe von Smilies oder einer anderen Darstellung kann in eine PowerPoint-Präsentation eine Skala integriert werden, an welcher sich die Teilnehmer*innen mittels Kommentarfunktion verorten können und ein Feedback zur Veranstaltung geben können.

Fünf-Finger-Modell

Die unter 4.3.2 dargestellte Feedback-Methode kann in einer PowerPoint-Präsentation abgebildet werden. Anschließend können die Aspekte der einzelnen Finger als Fragen an einzelne Teilnehmer*innen gerichtet werden.

Blitzlicht: Letztes Wort

Diese Methode (siehe 4.3.3) kann problemlos auch digital durchgeführt werden. Die/der Leiter*in sollte lediglich die Teilnehmer*innen namentlich auffordern, um keine zu langen Pausen entstehen zu lassen.

Aha-Moment

Aha-Momente (siehe 4.3.5) können auch digital nach namentlicher Aufforderung durch die/den Leiter*in geäußert oder im Chat gesammelt werden.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4 Zielgruppen übergreifende Methoden

4.1 Methoden zur Gruppeneinteilung

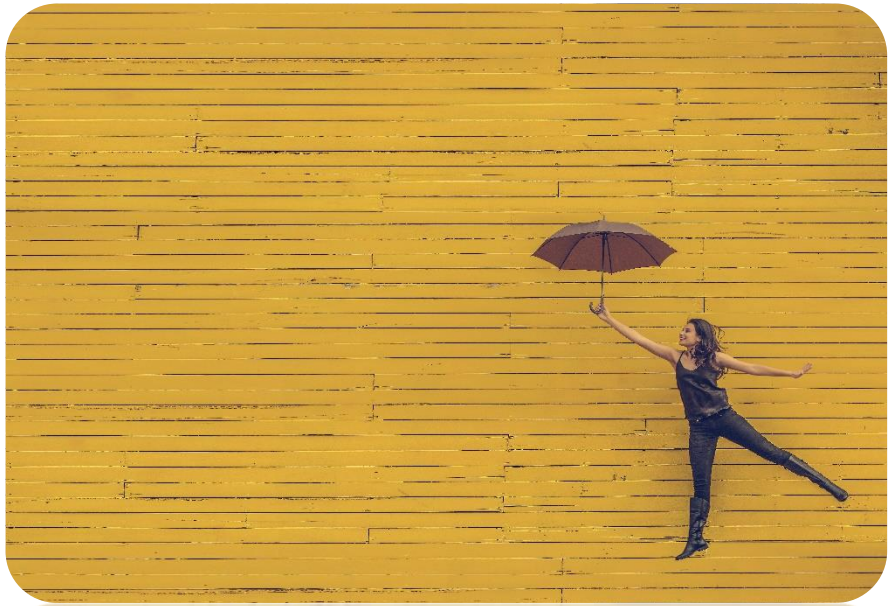
- Maoam-Methode
- Klebepunkte
- Puzzle zusammenfügen
- Memory-Methode
- Berühmte Paare

4.2 Energizer

- Papiertier
- Standpunktabfrage
- Vier Ecken

4.3 Abschluss-Methoden / Check-Outs

- Koffer und Papiertier
- Fünf-Finger-Modell
- Blitzlicht: Letztes Wort
- Bonbon-Methode
- Aha-Moment



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.1 Methoden zur Gruppeneinteilung



Die Methoden in diesem Kapitel zielen darauf ab, die Gruppenbildung und -einteilung etwas abwechslungsreicher zu gestalten und eine zufällige Gruppenzusammensetzung zu erreichen. Denn sowohl unter Schüler*innen, als auch unter (weiblichen) Fach- und Führungskräften können Gruppenprozesse dazu führen, dass sich bei freier Wahl immer wieder die gleichen Gruppen zusammenfinden.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.1.1 MAOAM-METHODE

Material

- Maoam-Bonbons in unterschiedlichen Farben
  (entsprechend der Gruppengrößen)
- blickdichter Behälter / kleiner Stoffbeutel o. ä.



Zeit

ca. 5 min

Gruppengröße

max. 6 Gruppen à 5-10 Personen

Ablauf

Der/die Leiter*in zählt je nach Gruppengröße und -anzahl die Maoam-Bonbons ab, sodass die Bonbonfarbe jeweils für die Gruppenzugehörigkeit steht und legt diese in den Beutel. Nachdem die Bonbons im Beutel gemischt wurden, dürfen die Teilnehmer*innen jeweils ein Bonbon ziehen und sich dann in den Gruppen zusammenfinden (z.B. Zitrone, Himbeere, Cola).

4.1.2 KLEBEPUNKTE

Material

farbige Klebepunkte (abhängig von der Anzahl der Gruppen)



Zeit

ca. 5 min

Gruppengröße

beliebige Anzahl

Ablauf

Der/die Leiter*in klebt vor dem Workshop / vor der Unterrichtsstunde unter jeden Stuhl einen farbigen Klebepunkt. Die Teilnehmer*innen finden sich in Abhängigkeit der Farbe des Klebepunkts an ihrem Stuhl in Gruppen zusammen.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.1.3 PUZZLE ZUSAMMENFÜGEN

Material

- Postkarten (abhängig von der Anzahl der Gruppen)
- Körbchen / Beutel o.ä.



Zeit

ca. 5 min

Gruppengröße

beliebige Anzahl

Ablauf

Der/die Leiter*in zerschneidet die Postkarten jeweils in so viele Teile, wie die jeweiligen Kleingruppen umfassen sollen. Also beispielsweise 4 Postkarten in jeweils 5 Teile für 4 Gruppen á 5 Personen. Durch das Zusammensetzen der Puzzleteile bilden sich die Gruppen, was auch Bewegung und Spaß mit sich bringt.

4.1.4 MEMORY-METHODE

Material

- Memory-Karten mit unterschiedlichen Symbolen (abhängig von der Anzahl der Zweier-Gruppen)
- blickdichter Behälter / kleiner Stoffbeutel o. ä.



Zeit

ca. 5 min

Gruppengröße

beliebige Anzahl zur Bildung von Zweier-Gruppen

Ablauf

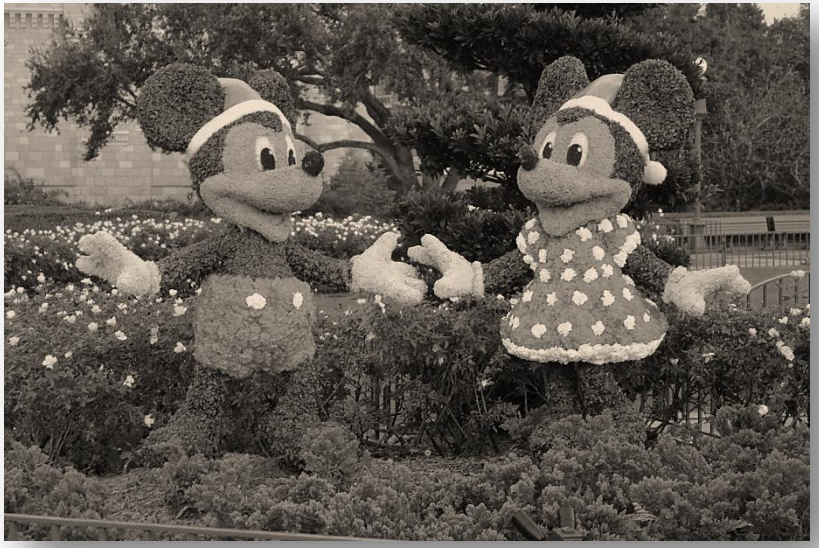
Der/die Leiter*in bereitet je nach Gruppengröße die passende Anzahl an Memory-Paaren vor und legt diese in den Beutel. Nachdem die Memory-Karten im Beutel gemischt wurden, ziehen die Teilnehmer*innen jeweils eine Memory-Karte und finden anhand dieser Karten im Anschluss ihre Partner*innen für die Gruppenarbeit.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.1.5 BERÜHMTE PAARE

Material

- Karten mit zusammengehörigen berühmten Paaren (z. B. Asterix und Obelix, Micky und Donald, Cäsar und Kleopatra, Tim und Struppi, Winnetou und Old Shatterhand, Maria und Josef usw.)
  (abhängig von der Anzahl der Zweier-Gruppen)
- blickdichter Behälter / kleiner Stoffbeutel o. ä.



Zeit

ca. 5 min

Gruppengröße

beliebige Anzahl zur Bildung von Zweier-Gruppen

Ablauf

Der/die Leiter*in bereitet je nach Gruppengröße die passende Anzahl an Paar-Karten vor und legt diese in den Beutel. Nachdem die Karten im Beutel gemischt wurden, ziehen die Teilnehmer*innen jeweils eine Karte und finden anhand dieser Karten im Anschluss ihre Partner*innen für die Gruppenarbeit.

Hinweis

Wichtig ist, dass die Figuren / Paare den Teilnehmer*innen bekannt sind.

Toolbox GLEICHbehandlung
gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.2 Energizer



Um die Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmer*innen (wieder) zu erhöhen und Workshops mit einem abwechslungsreichen Methodenrepertoire zu gestalten, werden in diesem Kapitel ein paar zielgruppenübergreifende Energizer-Methoden angeführt. Bei diesen Methoden liegt der Fokus auf dem Spaßfaktor und der Bewegung zwischendurch. Energizer eignen sich als Eisbrecher zu Beginn von Veranstaltungen, wie auch zur Auflockerung nach Konzentrations-Phasen, oder zur Aktivierung nach einer Mittagspause.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.2.1 PAPIERTIER

Material

- Zeitungspapier (ein Blatt pro Kleingruppe)
- ggf. Flipchart, Moderationskarten mit „Spielregeln“

Zeit

ca. 5-10 min

Gruppengröße

ab 8 Personen

Ablauf

(1) Zunächst werden Kleingruppen á 4-6 Personen gebildet.
(2) Ab jetzt gilt Regel Nr. 1: „Es darf nicht mehr gesprochen werden“. (Regel ggf. visualisieren und auf Einhaltung achten)
(3) Nun werden die weiteren Regeln erklärt:
    a. Es gibt 3 min Zeit für die Aufgabe.
    b. Die Gruppen stehen jeweils in einem Kreis und es wird reihum im Uhrzeigersinn gearbeitet.
    c. Wer das Blatt hat, macht immer nur einen Riss in das Papier und gibt es im Uhrzeigersinn weiter (es ist egal, wie lang der Riss ist).
(4) Bevor mit der Gruppenarbeit begonnen wird, sollten Verständnisfragen geklärt werden, dann gilt wieder absolutes Sprechverbot.



(5) Jetzt erhalten die Teilnehmer*innen die Aufgabe, in 3 min. aus dem Zeitungspapier (1 Blatt je Gruppe) ein Papiertier zu erschaffen unter Einhaltung der Regeln. (Dabei sollten Leiter*innen insbesondere auf die Einhaltung des Sprechverbots achten und zwischendurch das verbleibende Zeitfenster ankündigen.)
(6) Für die Resultate kann dann applaudiert werden (wichtig ist ein wertschätzender Umgang mit den Ergebnissen).

Hinweis

Die Methode eignet sich auch, um in eine kreative Arbeitsphase überzugehen, oder für Kommunikation zu sensibilisieren.

(angelehnt an DGB, 2020)

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.2.2 STANDPUNKTABFRAGE

Material

- Karten mit Prozentangaben bzw. Zahlen
- Aussagen für Standpunktabfrage (Beispiele siehe Anhang 17)

Zeit

ca. 5-10 min. (abhängig von der Anzahl der Aussagen)

Gruppengröße

beliebig

Ablauf – Vorbereitung – Schüler*innen

- Für die Arbeit mit Schüler*innen sollte eine Skala gewählt werden mit den Werten 0 („ich stimme gar nicht zu“ bzw. „das trifft auf mich gar nicht / null zu“) bis 10 („ich stimme voll zu“ bzw. „das trifft auf mich voll zu“). Daher sollten 3 Karten mit der Aufschrift 0, 5 und 10 vorbereitet werden.

Ablauf – Vorbereitung – Fach- und Führungskräfte

- Für einen Workshop mit Fach- und Führungskräften kann eine Prozentskala gewählt werden. Dazu werden 5 Karten mit der Aufschrift 0%, 25%, 50%, 75% und 100% vorbereitet.

Ablauf – Durchführung

(1) Zunächst werden die Karten mit etwas Abstand am Boden ausgelegt, um eine Skala abzubilden.
(2) Dann werden die Teilnehmer*innen aufgefordert sich jeweils zu den Aussagen, welche durch die/den Leiter*in vorgetragen werden, auf der Skala zu positionieren (inwiefern sie der Aussage zustimmen bzw. diese auf sie zutrifft). Die Teilnehmer*innen sollten nach jeder Einordnung Zeit haben, sich umzuschauen (wo stehen die anderen, wo steht die Mehrheit, …).

Hinweis

Die unterschiedliche Verteilung kann in Abhängigkeit von den Aussagen auch Ausgangspunkt für einen weiterführenden Austausch und Diskussion sein.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.2.3 VIER ECKEN

Material

- zielgruppenspezifische Fragen mit jeweils 4 Antwortmöglichkeiten für das Spiel vorbereiten (Beispiele siehe Anhang 18)

Zeit

ca. 10 min.

Gruppengröße

beliebig

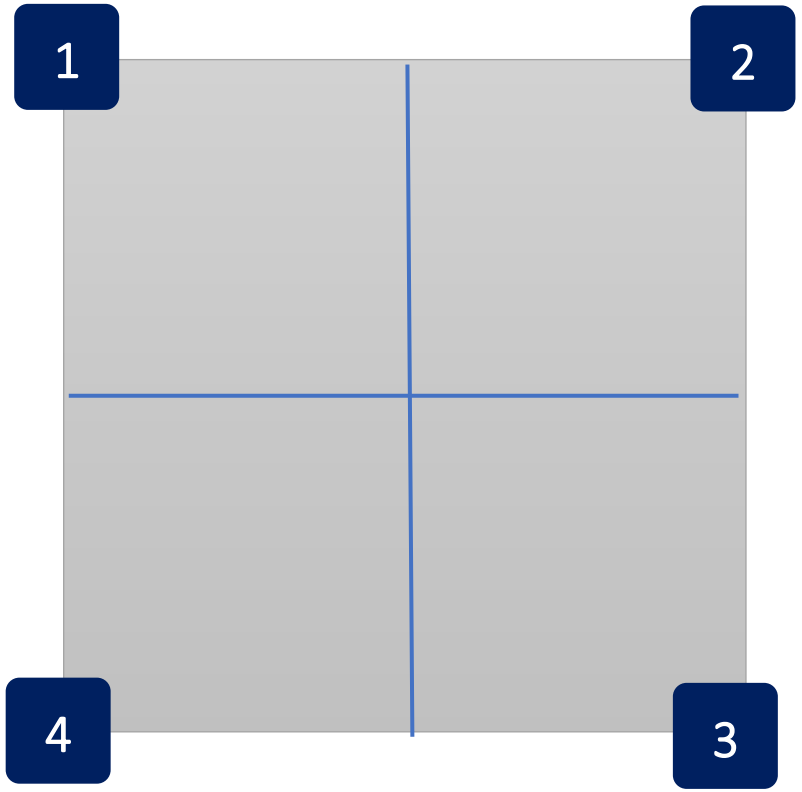
Ablauf

(1) Zunächst definiert die/der Leiter*in die Vier Ecken des Seminarraumes mit den Nummern 1-4, welche dann jeweils für die Antwortmöglichkeiten 1-4 stehen. Dabei ist darauf zu achten ,dass in jeder Ecke etwas Platz ist, sodass sich die Teilnehmer*innen dann den Antwortmöglichkeiten zuordnen können.

(2) Anschließend trägt die/der Leiter*in jeweils eine Frage mit ihren 4 Antwortmöglichkeiten vor und zeigt beim Benennen der Antwortmöglichkeiten jeweils in die entsprechende Ecke. Dann ordnen sich die Teilnehmer*innen der Ecke zu, die auf sie (am ehesten) zutrifft.

Hinweis

Die unterschiedliche Verteilung kann in Abhängigkeit von den Fragen und Antwortmöglichkeiten auch Ausgangspunkt für einen weiterführenden Austausch und Diskussion sein.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.3 Abschluss-Methoden / Check-Outs



Um am Ende von Workshop-Einheiten möglichst konstruktives und ehrliches Feedback zu erhalten, werden in diesem Kapitel geeignete Abschluss-Methoden, sogenannte Check-Outs dargestellt.

Sind Folgetermine für eine vertiefende Auseinandersetzung mit der Thematik Gleichbehandlung geplant, kann das ermittelte Feedback (z.B. noch offene Fragen) miteinbezogen werden.

4.3.1 KOFFER UND PAPIERKORB

Material

- Zettel, Stifte
- kleine Schachtel oder Koffer
- leerer Papierkorb für die Methode

Zeit

ca. 10 min.

Gruppengröße

unbegrenzt

Ablauf

(1) Die Teilnehmer*innen erhalten min. 2 Zettel und schreiben darauf ihr Feedback zu folgenden Fragestellungen (je Zettel Feedback zu einer der beiden Frage):
   - Was hat dir/Ihnen gefallen und was nimmst du/nehmen Sie mit aus diesem Workshop?
   - Was ist dir/Ihnen noch unklar und kann hierbleiben bzw. in den Papierkorb?

(2) Zettel mit positiven Rückmeldungen (1. Frage) können dann kurz benannt und in den Koffer oder die Schachtel gelegt werden. Die Zettel mit Fragen, Unklarheiten, etc. werden im Papierkorb gesammelt.

(3) Der/die Workshopleiter*in könnte in einer darauffolgenden Unterrichtsstunde oder bei einem nächsten Treffen auf diese Aspekte eingehen und die Fragen / Unklarheiten beseitigen.





gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.3.2 FÜNF-FINGER-MODELL

Material

- Blatt Papier, Stifte
- *oder* Flipchart mit Fünf Finger-Modell, Post-Its

Zeit

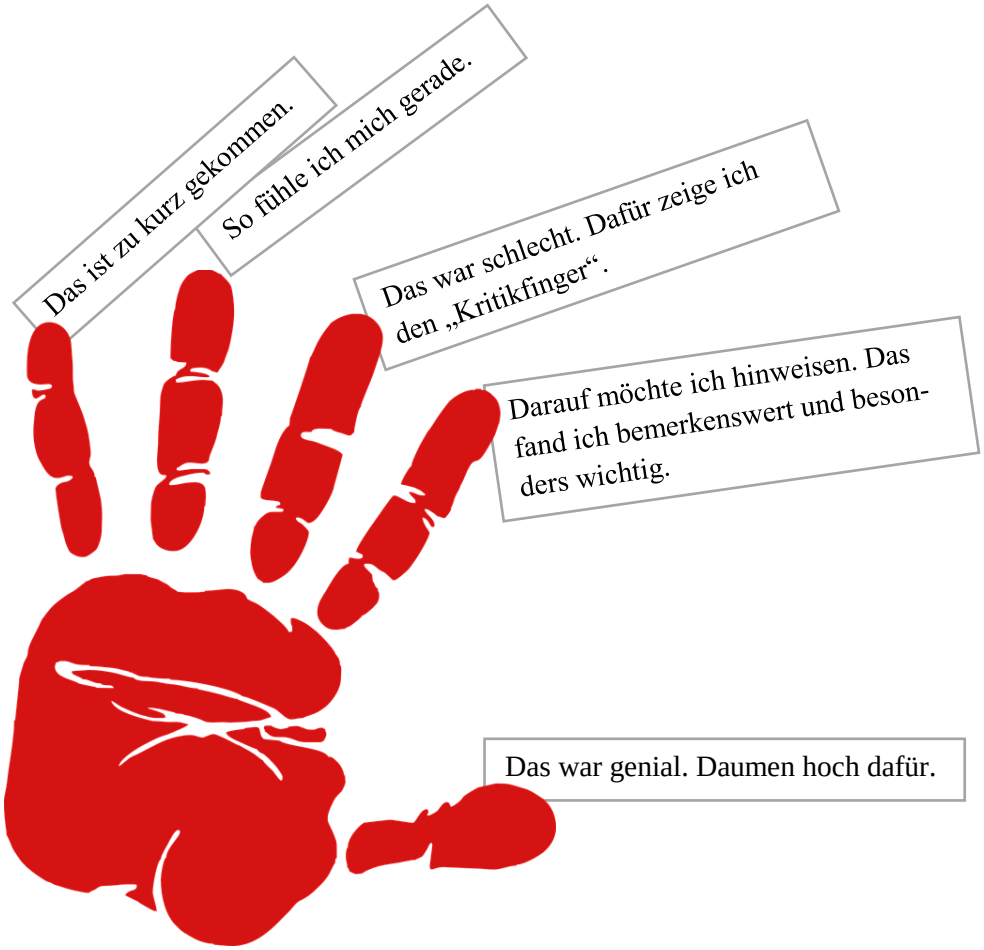
ca. 20 min.

Gruppengröße

unbegrenzt

Ablauf

- Option 1: Der/die Leiter*in lässt die Teilnehmer*innen eine Hand auf ein leeres Blatt zeichnen (eigene Hand umranden), auf welchem sie dann einzeln die Finger mit ihren Eindrücken füllen.
- Option 2: Der/die Leiter*in hat ein Flipchart mit einer groß aufgezeichneten Hand vorbereitet und die Teilnehmer*innen können ihre Statements mittels Post-Ist an die jeweiligen Finger anbringen.
- Die Finger werden jeweils nach abgebildetem Schema gefüllt.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.3.3 BLITZLICHT: LETZTES WORT

Material

/

Zeit

max. 5 min.
(abhängig von der Teilnehmer*innen-Anzahl)

Gruppengröße

unbegrenzt

Ablauf

Der/die Leiter*in lädt die Teilnehmer*innen zu einem letzten Wort zum Workshop ein. Dabei gibt es die Bedingung, dass die Teilnehmer*innen wirklich nur ein Wort sagen.

Hinweis

Vorteilhaft ist, dass die Rückmeldungen oft pointiert sind und nur wenig Zeit benötigt wird.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.3.4 BONBON-METHODE

Material

- Bonbons
- 2-3 Gefäße (große Weckgläser o. ä.) gekennzeichnet mit unterschiedlichen Smilies

Zeit

ca. 3 min.

Gruppengröße

unbegrenzt

Ablauf

(1) Die Teilnehmer*innen erhalten ein Bonbon (ggf. können die Bonbons während einer vorangegangenen Pause auf den Plätzen verteilt werden).

(2) Am Ende der Veranstaltung werden die Gefäße, gekennzeichnet mit einem lachenden und einem traurigen Smilie (ggf. ergänzt durch ein drittes Gefäß mit einem neutralen Smilie) neben den Ausgang gestellt. Die Teilnehmer*innen werden dann aufgefordert, beim Verlassen des Raumes / der Veranstaltung die Bonbonhülle (oder das ganze Bonbon) in eins der Gefäße zu werfen und damit die Veranstaltung zu bewerten.



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

4.3.5 AHA-MOMENT



Material

/

Zeit

max. 5 min.
(abhängig von der Teilnehmer*innen-Anzahl)

Gruppengröße

unbegrenzt

Ablauf

Der/die Leiter*in lädt die Teilnehmer*innen ein, ihren Aha-Moment des Workshops zu benennen (Was nehmen sie mit?). Die Beiträge können auf 1-2 Sätze begrenzt werden.

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5 Anhang

Anhang 1: Kreis-Methode: Vielfalt erleben

Anhang 2: Ein-Schritt-nach-vorn-Methode für Schüler*innen

Anhang 3: Ein-Schritt-nach-vorn-Methode für Berufsshüler*innen

Anhang 4: Berufe-Ranking

Anhang 5: Sophias / Moritz Traum

Anhang 6: Superheld*innen-Brainstorming

Anhang 7: Meine Vision 2050

Anhang 8: Rollen-Selbstreflexion

Anhang 9: Stärken-Visitenkarte

Anhang 10: PoLe-Koordinatensystem

Anhang 11: Empowerment-Kugellager

Anhang 12: Beispielhaftes Skript „Faktencheck“

Anhang 13: Rollenspiel „sicher Verhandeln“



Anhang 14: Interview Partnerschaft

Anhang 15: Konkretes Vorhaben

Anhang 16: Bildlicher Standpunkt

Anhang 17: Standpunktabfrage

Anhang 18: Vier Ecken

Anhang 19: Recherche-Empfehlungen und Links für inhaltliche Aufbereitung von Workshop-Einheiten

gefördert von:

Mecklenburg Vorpommern

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5.1 Anhang 1: Kreis-Methode: Vielfalt erleben

Aussagenkatalog

1. Zyklus: In den Kreis treten alle ein, bei denen…
   - beide Elternteile arbeiten.
   - nur Mama / Papa arbeiten.
   - Mama nicht 40 Stunden arbeitet.
   - Papa nicht 40 Stunden arbeitet.
   - Mama einen untypischen Beruf ausübt (z.B. Lastkraftwagenfahrerin, Elektronikerin, Physikerin …)
   - Papa einen untypischen Beruf ausübt (z.B. Florist, Krankenpfleger, Lehrer …)
   - Mama die meiste Hausarbeit macht.
   - Papa die meiste Hausarbeit macht.
   - Mama und Papa sich die Hausarbeit gleichberechtigt aufteilen.
   - Papa früher die Schulbrote schmierte.

2. Zyklus: Im Kreis treten alle ein, die…
   - denken, dass Jungen und Mädchen gleich viel wert sind.
   - der Meinung sind, dass Jungen auch mit Puppen und Mädchen mit Autos spielen können.
   - Sich für … interessieren.
   - …

5.2 Anhang 2: Ein-Schritt-nach-vorn-Methode für Schüler*innen

Beobachtungsbogen (angelehnt an Brander et al., 2015)

Du bist vierzehn Jahre alt. Du und deine zwei Brüder wohnen in einem schönen Haus mit großem Garten und Schwimmbecken. Euer Vater ist Bankdirektor in eurer Stadt. Eure Mutter kümmert sich um das Haus und die Familie.

Du bist ein Einzelkind. Du wohnst allein mit deiner Mutter in einer Stadtwohnung. Deine Mutter arbeitet in einer Fabrik. Du bist sehr gut in Musik und Tanz. Du bist neun Jahre alt. Dein Vater ist im Gefängnis.

Du bist in dieses Land gekommen, als du ein Baby warst. Jetzt bist du dreizehn Jahre alt. In eurem Wohnviertel, wo dein Vater einen Laden hat, leben viele Einwanderer. Du sprichst türkisch und deutsch und übersetzt oft für deine Mutter und deine Großmutter.

Deine Eltern haben sich scheiden lassen, als du noch ein Baby warst. Jetzt bist du fünfzehn Jahre alt. Du wohnst mit deiner Mutter und ihrem Freund zusammen. An den Wochenenden besuchst du deinen Vater und seine neue Frau und ihre beiden kleinen Kinder.

Du bist dreizehn Jahre alt und das älteste von sechs Kindern. Dein Vater ist Lastwagenfahrer und viel unterwegs. Deine Mutter ist Kellnerin und muss oft nachts arbeiten. Du musst oft auf deine kleinen Geschwister aufpassen.

Du hast von Geburt an eine Behinderung und musst im Rollstuhl sitzen. Du wohnst mit deinen Eltern und zwei Schwestern in einer Stadtwohnung. Deine beiden Eltern sind Lehrer. Du bist zwölf Jahre alt. Du fühlst dich oft einsam.

...

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Rollenprofile



Du bist vierzehn Jahre alt. Du und deine zwei Brüder wohnen in einem schönen Haus mit großem Garten und Schwimmbecken. Euer Vater ist Bankdirektor in eurer Stadt. Eure Mutter kümmert sich um das Haus und die Familie.	Du bist ein Einzelkind. Du wohnst allein mit deiner Mutter in einer Stadtwohnung. Deine Mutter arbeitet in einer Fabrik. Du bist sehr gut in Musik und Tanz. Du bist neun Jahre alt. Dein Vater ist im Gefängnis.
Du bist in dieses Land gekommen, als du ein Baby warst. Jetzt bist du dreizehn Jahre alt. In eurem Wohnviertel, wo dein Vater einen Laden hat, leben viele Einwanderer. Du sprichst türkisch und deutsch und übersetzt oft für deine Mutter und deine Großmutter.	Deine Eltern haben sich scheiden lassen, als du noch ein Baby warst. Jetzt bist du fünfzehn Jahre alt. Du wohnst mit deiner Mutter und ihrem Freund zusammen. An den Wochenenden besuchst du deinen Vater und seine neue Frau und ihre beiden kleinen Kinder.
Du bist dreizehn Jahre alt und das älteste von sechs Kindern. Dein Vater ist Lastwagenfahrer und viel unterwegs. Deine Mutter ist Kellnerin und muss oft nachts arbeiten. Du musst oft auf deine kleinen Geschwister aufpassen.	Du hast von Geburt an eine Behinderung und musst im Rollstuhl sitzen. Du wohnst mit deinen Eltern und zwei Schwestern in einer Stadtwohnung. Deine beiden Eltern sind Lehrer. Du bist zwölf Jahre alt. Du fühlst dich oft einsam.

Fragenkatalog

- ☼ Du bist in einer Patchwork-Familie aufgewachsen.
- ☼ Als kleines Kind hast du sowohl mit Puppen als auch mit Autos gespielt.
- ☼ Du und deine Familie fahren jährlich in den Urlaub.
- ☼ Du erhältst für das, was du kannst, Anerkennung und wirst ermutigt, all deine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
- ☼ Du musst im Haushalt mithelfen.
- ☼ Du hilfst gerne bei handwerklichen Arbeiten.
- ☼ Deine Mutter kocht in der Regel das Essen und hilft dir bei den Hausaufgaben.
- ☼ Deine Mutter kann das Auto reparieren.
- ☼ Die Reifen vom Fahrrad / Auto wechselt dein Papa.
- ☼ Du wurdest noch nie aufgrund deines Geschlechtes benachteiligt.
- ☼ Dein Papa schmeißt den Haushalt.
- ☼ Zu dir wurde noch nie gesagt: „Als Mädchen / Junge gehört sich sowas aber nicht.“, „Als Junge / Mädchen musst du dies oder jenes tun.“
- ☼ Wenn du deine Meinung äußerst, wirst du ernst genommen.
- ☼ Du hast dich noch nie als Außenseiter*in gefühlt.
- ☼ Wenn du älter bist, hast du die freie Berufswahl (und kannst entweder studieren gehen, dir eine Arbeit suchen, oder einen Beruf wählen, der dir zusagt.)
- ☼ Du machst dir keine Gedanken, auf der Straße, in der Schule oder in deinem Wohnviertel gehänselt oder angegriffen zu werden.
- ☼ Du gehst davon aus, dass es dir gut gehen wird, wenn du erwachsen bist.
- ☼ Du hast keine Angst davor, im Alter arm zu sein.

Toolbox GLEICHbehandlung
gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5.3 Anhang 3: Ein-Schritt-nach-vorne-Methode für Berufsschüler*innen

Beobachtungsbogen (angelehnt an Brander et al., 2015)

- Frau
- Ledig in Partnerschaft
- Keine Kinder
- 31 Jahre
- Anwältin
- Vollzeit in einer internationalen Firma
- Berufserfahrung 5 Jahre

- Frau
- Eingetragene Partnerschaft
- 2 Kinder, 1 Enkelkind
- Lesbisch
- 58 Jahre
- Ärztin

- Frau
- Alleinerziehend
- 1 Kind (6 J)
- 33 Jahre
- Ausbildung als Floristin
- aktuelle Beschäftigung in einer Buchhandlung
- Teilzeitbeschäftigung

- Mann
- Französische Staatsbürgerschaft
- Ledig
- 1 Kind (17 Jahre)
- 39 Jahre
- Gelernter Landwirt
- Zitnahe Übernahme des Betriebes

- Mann
- Ledig
- keine Kinder
- 24 Jahre
- Polizist
- Auslandserfahrung
- Berufseinsteiger

- Mann
- Verheiratet
- 2 Kinder (5 Jahre, 10 Jahre)
- 45 Jahre
- Vollzeit als Filialleiter Bank
- Ehepartnerin: Teilzeit als Kosmetikerin
- Pflegebedürftige Schwiegermutter

- Frau
- verheiratet
- 2 Kinder (2 J und 4 J)
- 37 Jahre
- Vollzeit als Verkäuferin
- Berufserfahrung
- Ehepartner: Vollzeit als Landschaftsgärtner

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Rollenprofile

Ich bin eine verheiratete 37jährige Frau mit zwei Kindern, welche 2 & 4 Jahre alt sind. Angestellt bin ich Vollzeit als Verkäuferin und besitze viele Jahre Berufserfahrung. Mein Ehemann ist ebenfalls Vollzeit tätig, allerdings als Landschaftsgärtner.	Ich bin ein Mann im Alter von 45 Jahren, verheiratet und Vollzeit als Filialleiter in einer Bank tätig. Meine Ehepartnerin ist in Teilzeit als Kosmetikerin tätig. Die gemeinsamen Kinder sind 5 und 10 Jahre alt. Zudem habe ich eine pflegebedürftige Schwiegermutter.
Ich bin eine ledige Frau und lebe in einer Partnerschaft ohne Kinder. Angestellt bin ich Vollzeit in einer internationalen Firma als Anwältin. Meine Berufserfahrung beträgt 5 Jahre.	Ich bin eine alleinerziehende Frau, 33 Jahre alt und habe ein 6jähriges Kind. Eine Ausbildung als Floristin habe ich abgeschlossen und aktuell arbeite ich in einer Teilzeitbeschäftigung in einer Buchhandlung.
Ich bin ein Mann mit französischer Staatsbürgerschaft, 39 Jahre alt, Vater eines 17jährigen Kindes und ledig. Tätig bin ich als gelernter Landwirt in Deutschland und stehe kurz vor der Übernahme des Betriebes.	Ich bin ein Polizist im Alter von 24 Jahren, ledig und habe keine Kinder. Als Berufseinsteiger bringe ich noch Auslandserfahrung mit.
Ich bin eine Ärztin im Alter von 58 Jahren und lebe in einer eingetragenen, lesbischen Partnerschaft. Aus einer früheren Beziehung habe ich zwei Kinder und bin bereits Oma von einem Enkelkind.	

Fragenkatalog

- ☼ Du hast letzte Woche ein attraktives Jobangebot bekommen.
- ☼ Du nimmst ein Jobangebot an, für das du in eine andere Stadt ziehen musst.
- ☼ Dein/e Partner*in nimmt ein Jobangebot an, für welches ihr in eine andere Stadt ziehen müsst.
- ☼ Die Geburt deines Kindes bedeutet für dich keinen Karriere-Knick.
- ☼ Du arbeitest in deinem Traumberuf.
- ☼ Du hast keine Schwierigkeiten Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.
- ☼ Du hast keine Geldsorgen.
- ☼ Du hast keine Fehlzeiten durch Krankschreibung mit Kind.
- ☼ Du kannst deinen Hobbys nachgehen.
- ☼ Du machst 2-3 Mal im Jahr Urlaub.
- ☼ Deine letzte Gehaltsverhandlung war erfolgreich.
- ☼ Du stehst kurz vor einer Beförderung.
- ☼ Du hast keine Angst vor einer Altersarmut.
- ☼ Du hattest nie das Gefühl von anderen ausgegrenzt zu werden.
- ☼ Du hast das Gefühl, deine Religion, Sexualität und Sprache wird in der Gesellschaft, in der du lebst, respektiert.

5.4 Anhang 4: Berufe-Ranking

Berufsprofile – inklusive Auflösung

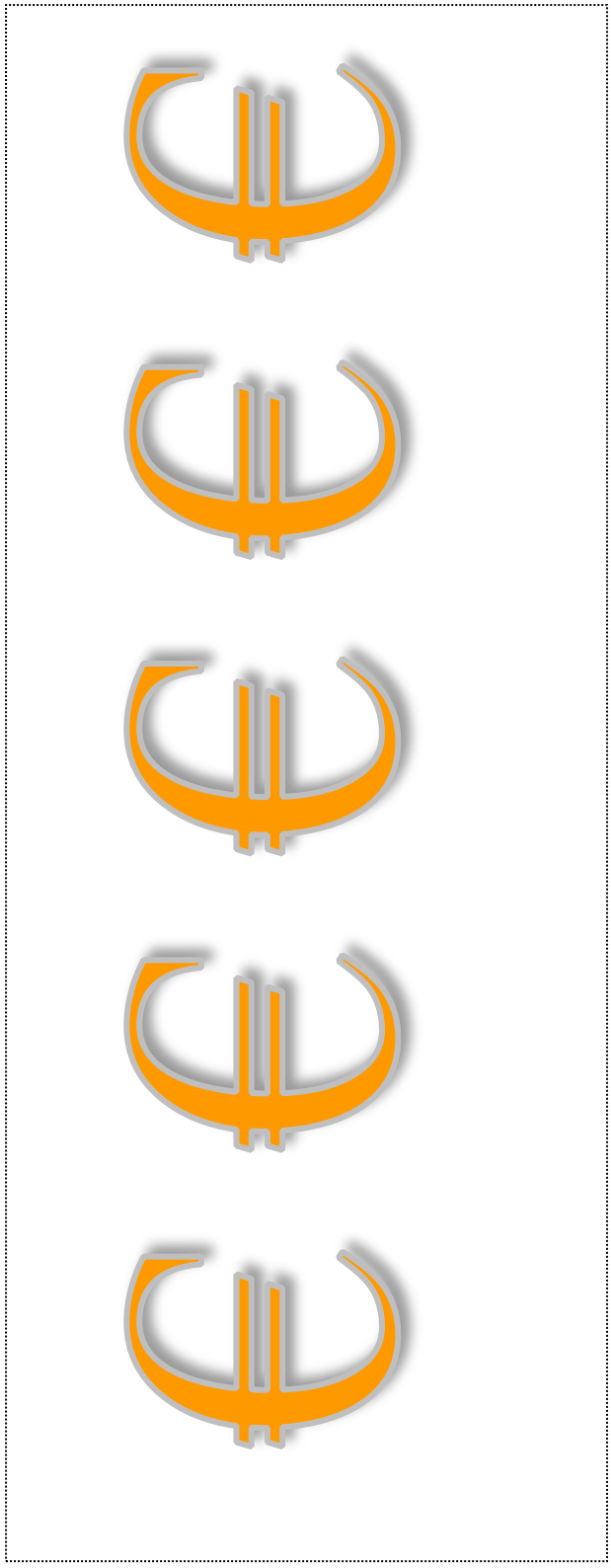
- ➔ Profil 1
  - kreativ, kommunikativ, sportlich, neugierig, musikalisch
  - Mutmacher*in, Musiker*in, Entertainer*in, Trostspender*in, Entwicklungshelfer*in
- ➔ Profil 2
  - verantwortungsbewusst, feinfühlig, stark, teamfähig, konfliktfähig, flexibel
  - Seelentröster*in, Diplomat*in, Teamplayer, Nachteule
- ➔ Profil 3
  - fingerfertig, schnell, teamfähig, belastbar, kreativ, zuverlässig
  - Rechenkünstler*in, Lebensmittelchemiker*in, Gastgeber*in, Visionär*in, Koordinator*in, Gourmet
- ➔ Profil 4
  - sportlich, verantwortungsbewusst, flexibel, umsichtig, selbstbewusst, aufmerksam
  - Ansprechpartner*in, Streitschlichter*in, Teamplayer*in, Kommunikationsprofi, Detektiv
- ➔ Profil 5
  - geschicklich, mathematisch veranlagt, fantasievoll, sorgfältig, umsichtig, ästhetisch
  - Künstler*in, Materialspezialist*in, Kundenversteher*in, Computerspezialist*in, Gestalter*in
- ➔ Profil 6
  - abstraktionsfähig, sprachbegabt, sorgfältig, entscheidungsfähig, koordinativ
  - Technikfreak, Feinmotoriker*in, Gedächtnismeister*in, Bastler*in, Zeichner*in

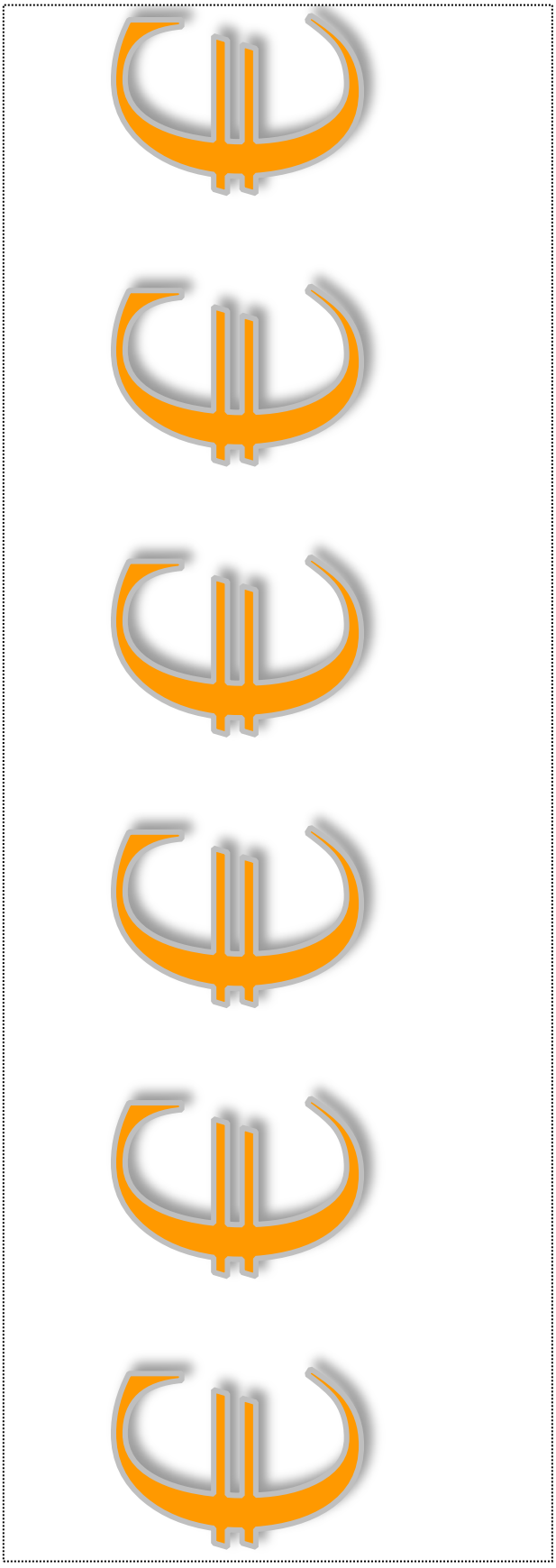
Auflösung

- ☞ Profil 1: Erzieher*in
- ☞ Profil 2: Krankenpfleger*in
- ☞ Profil 3: Koch/Köchin
- ☞ Profil 4: Polizist*in
- ☞ Profil 5: Mechatroniker*in
- ☞ Profil 6: Tischler*in

Vordruck Eurozeichen

gefördert von:
Toolbox GLEICHbehandlung
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds





gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Vorlage Tafelbild

Berufsprofile	Ranking (Berufs-attraktivität)		Ergebnisse der Gruppenarbeit		Auflösung: reale Entlohnung	
	Ja	Nein	Gehaltsvorstellung	Berufsidee	Frauen	Männer
Berufstitel 1			Gruppe 1): Gruppe 2): Gruppe 3):			
Berufstitel 2			Gruppe 1): Gruppe 2): Gruppe 3):			
Berufstitel 3			Gruppe 1): Gruppe 2): Gruppe 3):			

Beispielhaft gefülltes Tafelbild

Berufsprofile	Ranking (Berufs-attraktivität)		Ergebnisse der Gruppenarbeit		Auflösung: Berufstitel + reale Entlohnung	
	Ja	Nein	Gehaltsvorstellung	Berufsidee	Frauen	Männer
fingerfertig, schnell, teamfähig, belastbar, kreativ, zuverlässig Rechenkünstler*in, Lebensmittelchemiker*in, Gastgeber*in, Visionär*in, Koordinator*in, Gourmet	*2*	*5*	Gruppe 1): € € Gruppe 2): € € Gruppe 3): € € € €	Küchenmitarbeiter Restaurant Chemiker	*Köchin* *1.452 €*	*Koch* *1.606 €*
…			Gruppe 1): Gruppe 2): Gruppe 3):			

5.5 Anhang 5: Sophias / Moritz Traum

Geschichte „Sophias Traum“ (übernommen aus Initiative Klischeefrei, 2019)

Sophia ist gerade im Lernstress, weil die Abschlussprüfungen anstehen. Außerdem macht sie sich Gedanken über ihre Zukunft: Was kommt nach der Schule? Die Zeit danach fühlt sich für Sophia an wie ein großes, schwarzes Loch.

Dabei weiß Sophia eigentlich, was sie gut kann und was ihr Spaß macht. Sie spielt schon länger mit dem Gedanken, ein Handwerk oder einen technischen Beruf zu erlernen. Besonders interessiert sie eine Ausbildung zur Tischlerin. Als sie das mal nebenbei ihren Eltern erzählte, haben die sie erschrocken angeschaut. Sie haben auf die körperliche Belastung hingewiesen und gesagt, dass Sophia es doch mal genauso gut oder besser haben solle als sie. Eine Frau an der Hobelbank oder auf der Baustelle… das können sich Sophias Eltern überhaupt nicht vorstellen!

Sie wollen, dass ihre Tochter nach einem guten Abi an die Uni geht und wie ihre Mutter Betriebswirtschaftslehre (BWL) studiert.

Sophia hat ihren Eltern bisher immer vertraut, schließlich wollen die nur das Beste für sie.

Aber Sophia arbeitet doch so gerne mit den Händen und möchte unbedingt Tischlerin werden! Sie stellt sich schon genau vor, wie ihr erster selbstgebauter Tisch aussehen wird. Wenn sie daran denkt, BWL zu studieren, wird ihr ganz mulmig. Ihr bester Freund Malik möchte unbedingt BWL studieren, für ihn ist es bestimmt das Richtige.

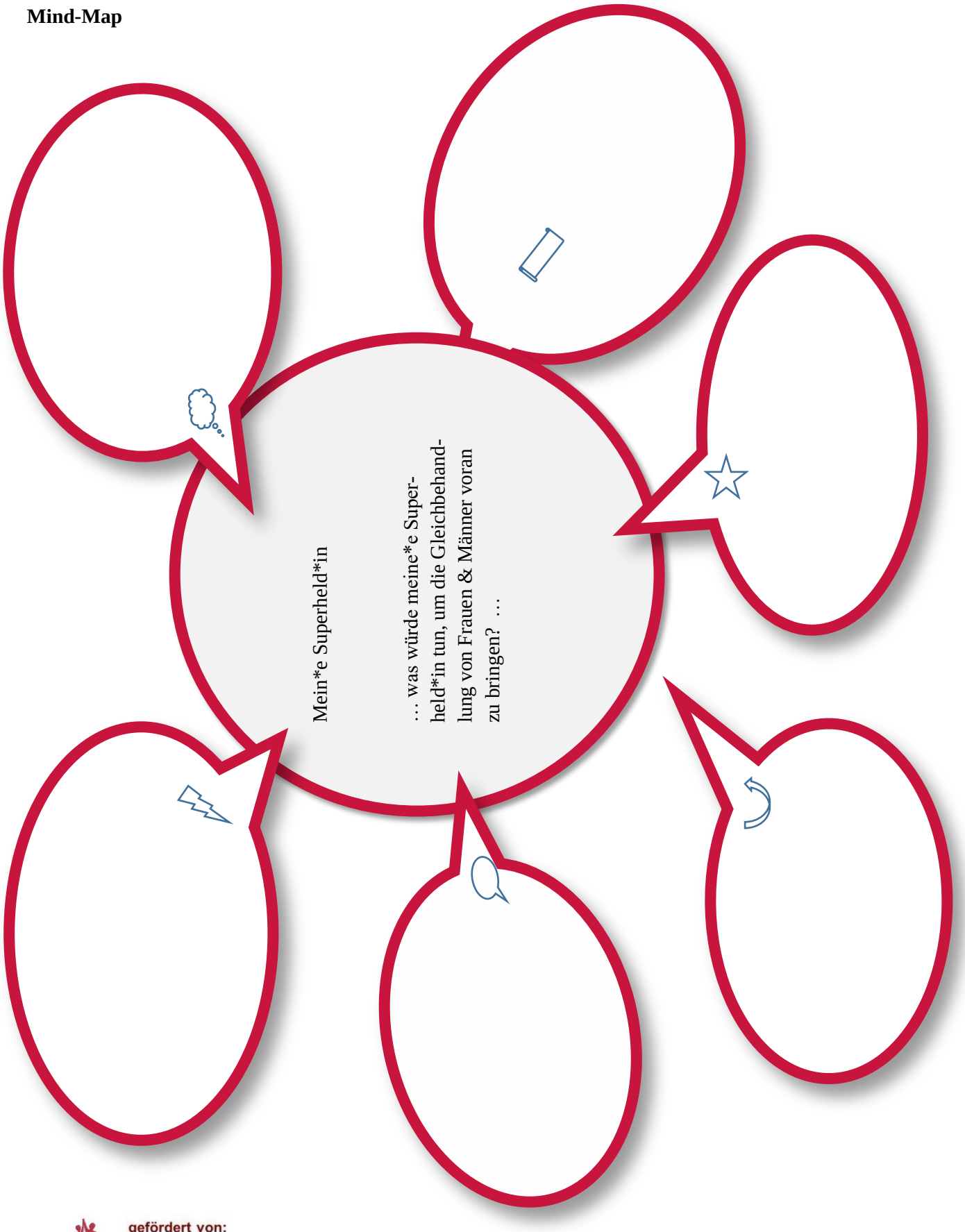
Sophia möchte ihre Eltern auf keinen Fall enttäuschen. Und sie hat Angst, dass sie als Tischlerin keinen Erfolg haben könnte. Ihre Eltern würden dann denken: „Wir haben es doch immer gesagt!“

Sophia geht so vieles durch den Kopf, dass sie Kopfschmerzen bekommt und sich am liebsten nur noch in ihrem Bett verkriechen möchte. Was soll sie nur machen? Die Bewerbungsfristen rücken immer näher … Wie soll sie sich bloß entschieden?

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5.6 Anhang 6: Superheld*innen-Brainstorming

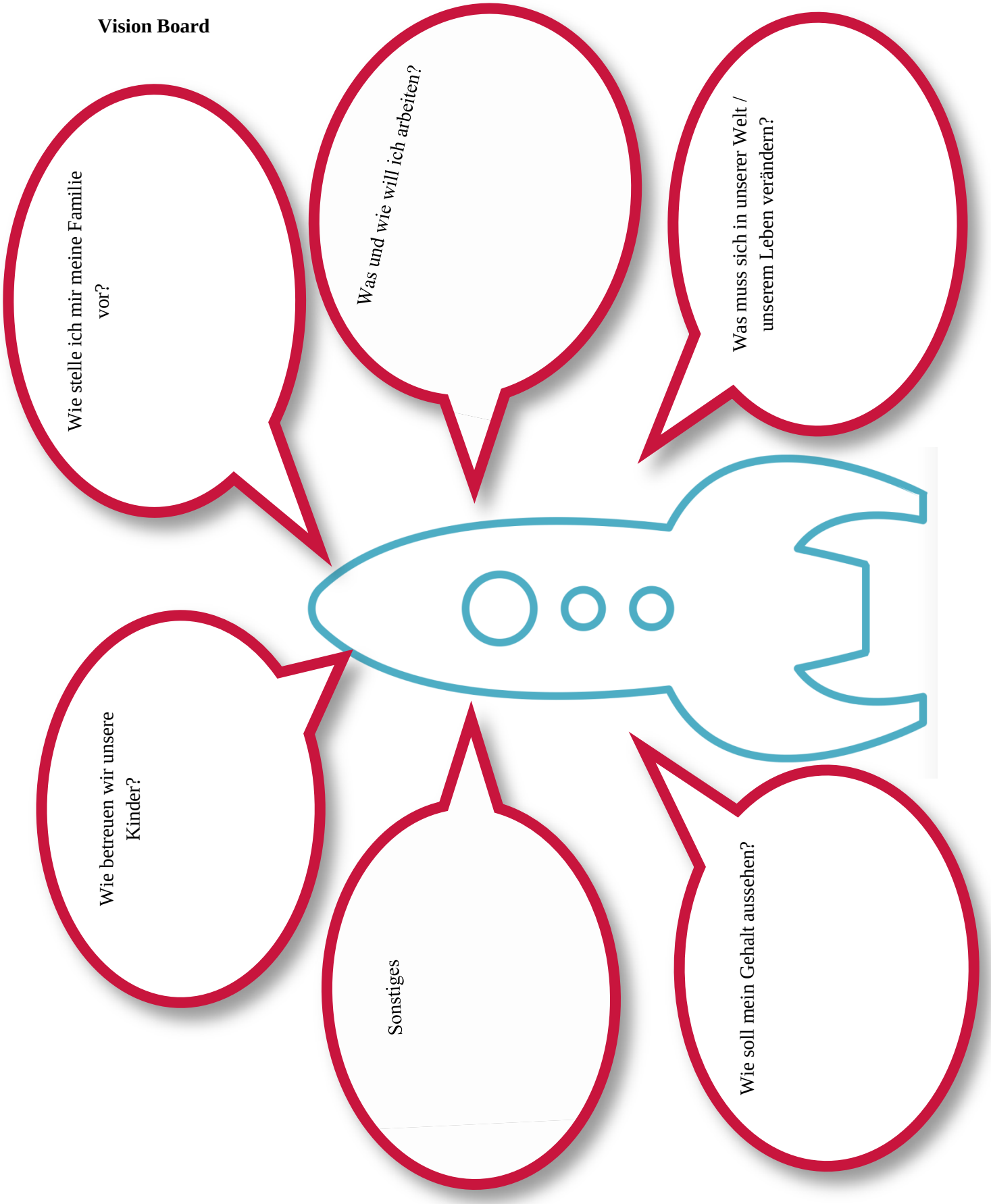
Mind-Map



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5.7 Anhang 7: Meine Vision 2050

Vision Board



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

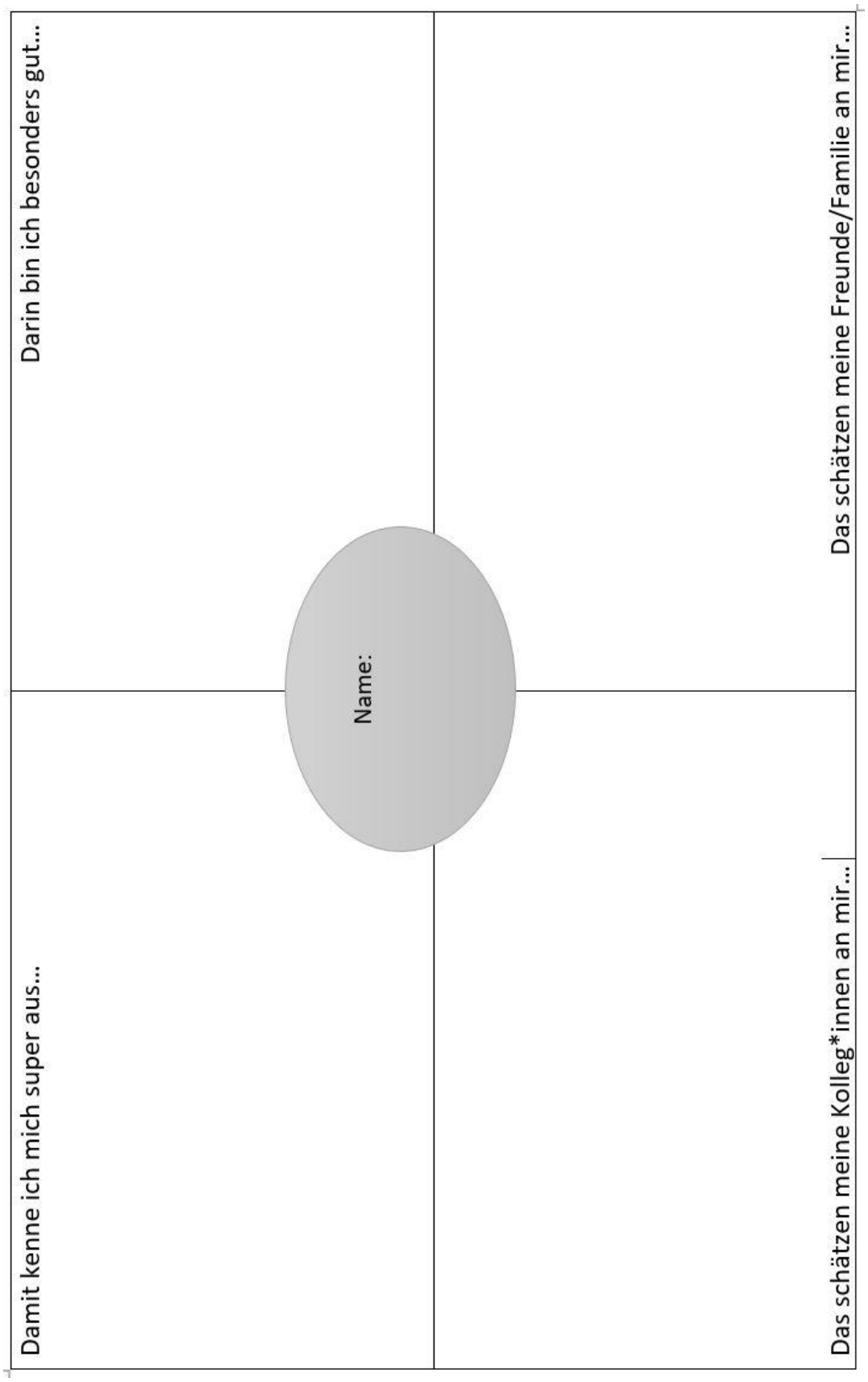
5.8 Anhang 8: Rollen-Selbstreflexion

Arbeitsblatt Rollen-Selbstreflexion

Meine Rollen in der **Berufswelt**	Meine Rollen in der **privaten Welt**	Meine Rollen in der **Familienwelt**
z.B. *Angestellte im Pflegeheim, Teamleiterin, Karrierefrau, …*	z.B. *Mitgliedschaft bei Sportverein, Freunde, Kulturbesuche, Malen, Lesen, …*	z.B. *Mutter, Partner*in, Tochter, Cousine, …*
Meine WERTE in der **Berufswelt**	Meine WERTE in der **privaten Welt**	Meine WERTE in der **Familienwelt**

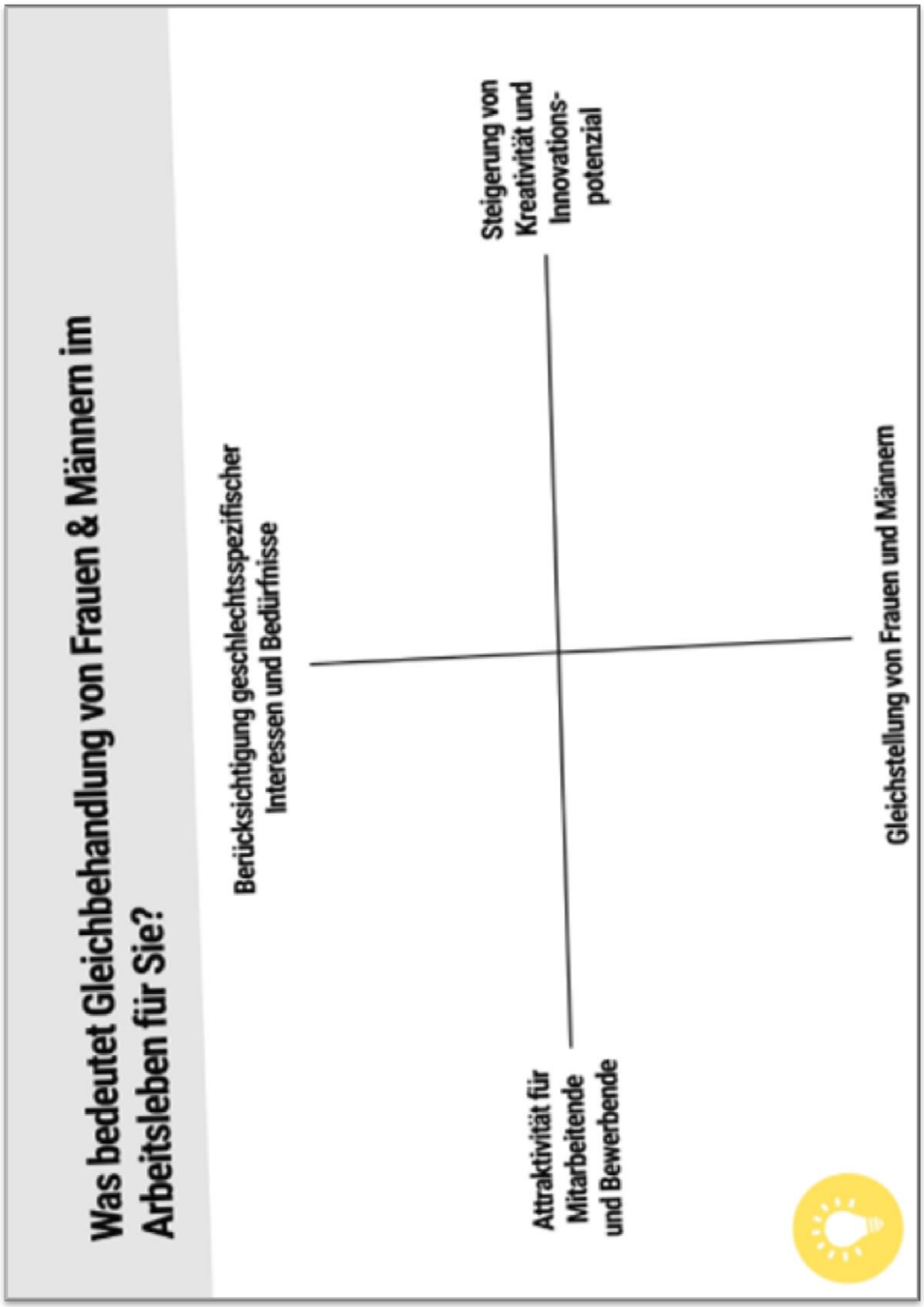
(angelehnt an Janett Ratzing)

5.9 Anhang 9: Stärken-Visitenkarte



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5.10 Anhang 10: PoLe-Koordinatensystem



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5.11 Anhang 11: Empowerment-Kugellager

Thesen (ggf. ergänzen)



(angelehnt an DGB, 2020)

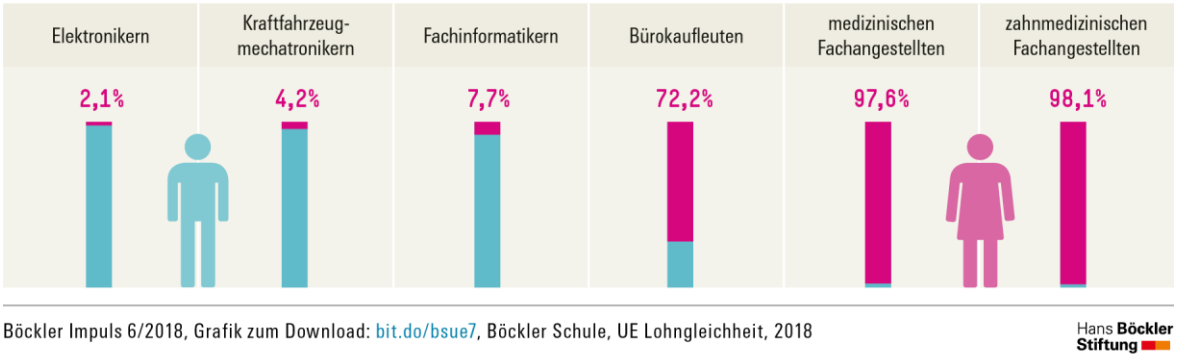
5.12 Anhang 12: Skript „Faktencheck“

Faktencheck – Entgelt(un)gleichheit und Gleichbehandlung der Geschlechter

GESCHLECHTERBILDER PRÄGEN DIE BERUFSWAHL

Frauen geben häufiger als Männer zu Protokoll, sie empfänden ihren Verdienst als gerecht. Eine Befragung der Hans-Böckler-Stiftung von fast 17.000 Vollzeitbeschäftigten zeigt: In vier von fünf Fällen fühlen sich Frauen eher gerecht bezahlt als Männer in vergleichbarer beruflicher Situation. Allerdings sind im beruflichen Umfeld dieser Frauen überwiegend ebenfalls Frauen tätig. Betrachtet man dagegen nur die Angaben von Frauen in Betrieben mit mindestens 50 Prozent Männeranteil, so verschwinden die Geschlechterunterschiede. Die Studie kommt zu dem Schluss: Gerade weil die Arbeitswelt noch immer in Frauen- und Männerberufe gespalten ist, unterschätzen Frauen ihre Benachteiligung beim Lohn häufig.

Nach wie vor prägen Geschlechterbilder indes die Berufswahl, wie eine Grafik in der Ausgabe 6/2018 von Böckler Impuls veranschaulicht: Weiblich waren von den Azubis bei den Elektronikern nur 2,1 Prozent, bei den Kraftfahrzeugmechatronikern 4,2 Prozent und bei den Fachinformatikern 7,7 Prozent. Bei den zahnmedizinischen Fachangestellten waren dagegen zu 98,1 Prozent junge Frauen zu finden, bei den medizinischen Fachangestellten waren es 97,6 Prozent und bei den Bürokaufleuten 72,2 Prozent.



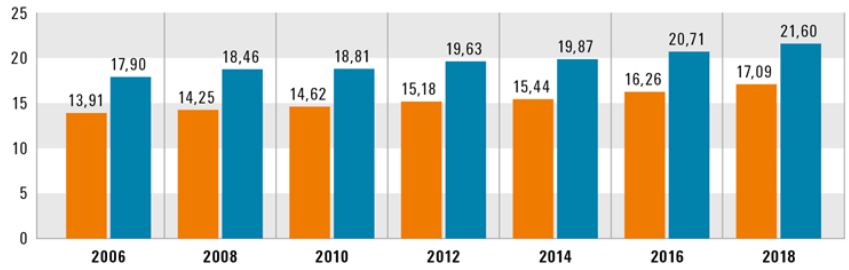
DIE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ENTGELTLÜCKE – GENDER PAY GAP

Der Gender Pay Gap bezeichnet den Unterschied in den Bruttostundenlöhnen zwischen Frauen und Männern. Dabei werden die Löhne und Gehälter aller in Deutschland Beschäftigten in die Berechnung einbezogen. Berechnet wird demnach der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von männlichen und weiblichen Arbeitnehmer*innen.

Die *unbereinigte Lohnlücke* liegt in Deutschland bei 19% (2020). Hier werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste ins Verhältnis zueinander gestellt, ohne die vielen verschiedenen Ursachen für die Lohnlücke aufzusplitten (z. B. unterschiedliche Branchen und Berufe, in denen Frauen und Männer tätig sind, Beschäftigungsumfang – viele Frauen arbeiten geringe Wochenstunden – und die Tatsache, dass Frauen seltener Führungspositionen innehaben als Männer)

Die *bereinigte Lohnlücke* liegt bei 6 %. Diese stellt den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern dar, der selbst dann noch besteht, wenn Frauen und Männer mit gleichen (gemessenen) Merkmalen verglichen werden.

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern
Deutschland, in Euro



Statistisches Bundesamt, WSI-GenderDatenPortal 2020, Grafik zum Download: bit.do/bsue20,
Böckler Schule, UE Lohngleichheit, 2018, aktualisiert 2020

Hans Böckler Stiftung

WAS IST DAS ENTGELTTRANSPARENZGESETZ UND WIE WIRKT ES?

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen trat im Juli 2017 in Kraft und soll vor allem Frauen dabei unterstützen, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen.

Dafür stehen folgende Bausteine zur Verfügung:

- individueller Auskunftsanspruch - Beschäftigte haben damit in Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten das Recht zu erfahren, nach welchen Kriterien und Verfahren sie bezahlt werden. Die Zusammensetzung des Entgelts können sie auch für eine als gleich oder gleichwertig benannte Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) erfragen. Zudem können Beschäftigte die Höhe des für die Vergleichstätigkeit gezahlten Entgelts erfragen, wenn die Tätigkeit von mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.
- Betriebliche Prüfverfahren - Private Arbeitgeber*innen mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten sind nach dem Entgelttransparenzgesetz zudem zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren aufgefordert. Dies dient der Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots.
- Bericht zur Entgeltgleichheit - Zudem sind Arbeitgeber*innen zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit verpflichtet, wenn sie in der Regel mehr als 500 Mitarbeiter*innen beschäftigen und lageberichtspflichtig nach dem Handelsgesetzbuch sind.

HOHE TEILZEITQUOTE BEI DEN FRAUEN

Obwohl heute mehr Frauen erwerbstätig sind, arbeitet die einzelne Frau im Durchschnitt weniger als vor 20 Jahren. Zurückzuführen ist dies auf die hohe Teilzeitquote von Frauen – jede zweite erwerbstätige Frau ist in Teilzeit erwerbstätig (46% der Frauen arbeiten in Teilzeit, bei den Männern sind es

hingegen nur 11%)[1]. Die große Mehrheit der Frauen begründet den Wunsch nach Teilzeit mit familiären Betreuungsaufgaben. Jedoch würde über die Hälfte der in Teilzeit Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit gerne ausweiten. (Längere) Teilzeitphasen wirken sich nach wie vor negativ auf die Erwerbs- und Karrierechancen aus. Teilzeitbeschäftigte haben insgesamt geringere Karrierechancen und oftmals gelingt es ihnen später nicht mehr, wieder in Vollzeit zu gelangen. Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten kann mit ihrer eigenen Erwerbsarbeit kein existenzsicherndes Einkommen erzielen, was gravierende Folgen für die Höhe der eigenen Rente hat (Stichwort: Gender Pension Gap).

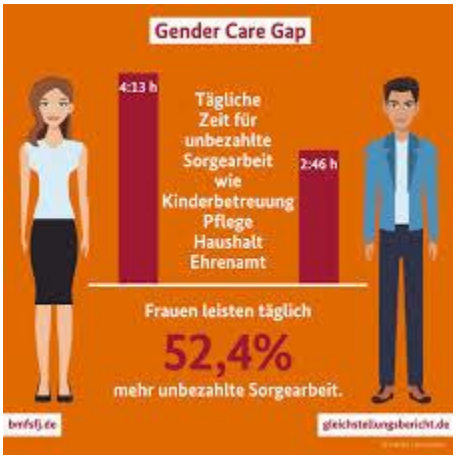
MÄNNER UND FRAUEN VERTEILEN SICH UNGLEICHMÄSSIG AUF DEN HIERARCHISCHEN EBENEN IM UNTERNEHMEN

In Betrieben und Verwaltungen verteilen sich Frauen und Männer ungleichmäßig auf die verschiedenen hierarchischen Ebenen. Diese ungleiche Verteilung wird auch als vertikale Segregation des Arbeitsmarktes bezeichnet. Auf Posten mit hoher Entscheidungsmacht und großer Verantwortung, sogenannten Führungspositionen, sind prozentual fast nur Männer vorzufinden, Frauen hingegen sind hier unterrepräsentiert. 2019 waren gerade einmal 8,8% der Vorstände der 160 deutschen Börsenunternehmen Frauen.[2]

Übrigens: Frauen sind nicht nur weniger in Führungsebenen vertreten als Männer, die wenigen Führungsfrauen sind auch noch von einem finanziellen Nachteil betroffen. Der Gender Pay Gap, der gesamtgesellschaftlich bei 21% (unbereinigte Lohnlücke) liegt, ist bei Führungskräften in Vollzeit noch höher: hier beträgt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen 30%.[3]

VERTEILUNG DER UNBEZAHLTEN SORGEARBEIT - GENDER CARE GAP

Der Gender Care Gap zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen. Diese Tätigkeiten umfassen sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten, die Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und unbezahlte Hilfen für andere Haushalte. Die Anfahrtszeiten werden bei der Berechnung des Gender Care Gap miteinbezogen. Aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung geht hervor, dass Frauen für Care-Arbeit deutlich mehr Zeit aufwenden als Männer. Der Gender Care Gap beträgt 52,4 Prozent. Das bedeutet, Frauen verwenden durchschnittlich täglich 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer.

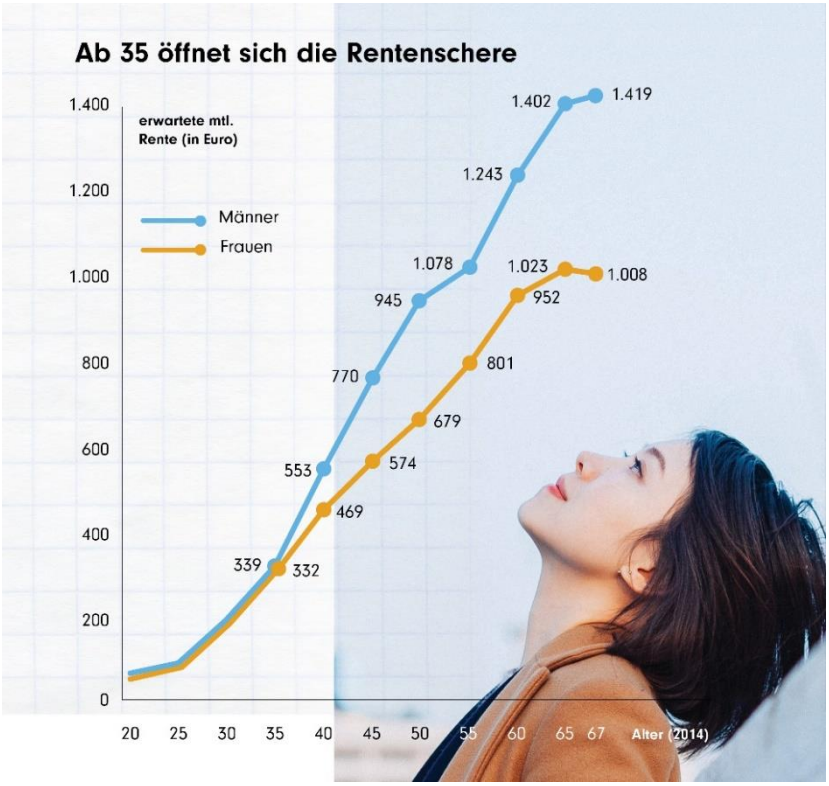


[1] 1 Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland: https://www.boeckler.de/51985.htm
[2] Allbright 2019: https://static1.squarespace.com/static/56e04212e707ebf17e7d7cd2/t/5caa612fb208fc87634c4dae/1554669894200/AllBrightBer-icht_April_2019.pdf
[3] https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.595014.de/18-30-3.pdf

Umgerechnet sind das 87 Minuten Unterschied. So leisten Männer pro Tag im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, bei Frauen sind es vier Stunden und 13 Minuten[4].

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE EINKOMMENSUNGLEICHHEIT IM LEBENSVERLAUF - GENDER PENSION GAP

Laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigt der Gender Pension Gap die Lücke zwischen den eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber Männern auf. Je größer der Gender Pension Gap, desto niedriger sind die eigenen Alterssicherungseinkommen – sprich: Rente oder Pension - der Frauen verglichen mit denen der Männer. Der Gender Pension Gap ist in den neuen Ländern (28%) deutlich geringer als in den alten Bundesländern (58%). In konkreten Zahlen: Männer erhalten durchschnittlich 1.732 Euro, Frauen lediglich 814 Euro (Zahlen für Gesamtdeutschland).



Bis zum Alter von 35 Jahren gibt es kaum Unterschiede bei den erwarteten Rentenansprüchen von Frauen und Männern. So beträgt die geschlechtsspezifische Rentenlücke bei den 26- bis 35-Jährigen nahezu 0 Prozent. Erst ab etwa 35 Jahren öffnet sich die Schere. Nach diesem Alter erwerben Männer deutlich mehr Rentenpunkte als Frauen und können folglich später auch eine höhere Rente erwarten. In der Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen liegt die geschlechtsspezifische Rentenlücke schon bei 15 % und bei den 46- bis 55-Jährigen sogar bei 27 %. Aus dem Pay Gap entsteht automatisch der Gender Pension Gap![5]

[4] Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung
https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap---ein-indikator-fuer-die-gleichstellung/137294

5.13 Anhang 13: Rollenspiel „sicher Verhandeln“

Handout „sicher Verhandeln“

Harvard Methode / Harvard Konzept

- Ziel: Win-Win Situation für beide Verhandlungspartner*innen → anstelle von „klassischen“ Verhandlungskompromissen Lösungen mit gleichwertigem Gewinn für beide Seiten finden
- 4 Bedingungen des sachbezogenen Verhandelns:

Sachbezogen diskutieren	• Trennung von Sach- und Beziehungsebene • Trennung von Problem und Mensch • Voraussetzung: vorurteilsfreier und wertschätzender Umgang, Vertrauen
Konzentration auf die Interessen – Positionen zurückstellen	• Statt Machtkampf um Recht und Unrecht Beweggründe hinter den Positionen erfragen • Interessen erfragen und offenbaren (Warum- und Warum nicht-Fragen?) • NUR win-win-Lösungen anstreben
Optionen suchen	• Entscheidungs-/ Lösungsalternativen entwickeln • Ressourcen identifizieren • flexible sowohl-als-auch-Einstellung (statt entweder-oder-Haltung)
Objektive Entscheidungskriterien festlegen	• neutrale Beurteilungskriterien anwenden • Entscheidung soll sachlich begründbar sein • (z.B. moralische Kriterien, nachvollziehbare Kosten, Marktwert, Gerichtsurteile)

(Hesse/Schrader, 2020)

10 VERHANDLUNGSFEHLER

- Vergleich mit Kolleg*innen
- Grundstimmung “Weil ich das Geld brauche”
- Gedanke "das bisschen Gehalt macht keinen großen Unterschied"
- Unkenntnis über den eigenen Marktwert
- Angst vor Sympathie-Verlust
- Erwartung, dass Vorgesetzte*r die eigene Leistung sieht
- Angst, zu früh zu fragen
- Unkenntnis über Wert der eigenen Leistung
- Vergessen, die Initiative zu ergreifen
- Ablehnung sofort akzeptieren

(nach Janett Ratzing)

gefördert von: Mecklenburg Vorpommern, EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

Unfaire Verhandlungstechniken

(werden manchmal eingesetzt, um die Gegenpartei aus dem Gleichgewicht zu bringen)

- Drohungen und aggressives Verhalten
- Überbieten (Unnachgiebigkeit der anderen Partei gegenüber, von der immer mehr gefordert wird)
- Bruch (so tun, als würde man den Verhandlungsprozess verlassen)
- Verschleierung (auf das Ungewisse und Wahrscheinliche anspielen)
- Verführung (gewisse Interessen so darstellen, als wären sie im Interesse der entgegengesetzten Partei)
- Vermeidung von Konfrontation (die Behandlung heikler Fragen verschieben)
- Feilschen (Sortiment von Vorschlägen und Gegenvorschlägen)
- Zwischenmenschliche Beziehungen ins Spiel bringen (Statusunterschied, Freundschaft, Gewohnheit der Zusammenarbeit…)

(nach Janett Ratzing)

Fragetechniken

Fragetechnik	Erläuterung	Anwendung
Geschlossene Fragen	• klassische Ja/Nein Fragen • kurze und knappe Antworten	• Abfrage von Infos in rascher Abfolge (Gesprächslenkungsfunktion)
Offene Fragen	• W-Fragen • Antwortgestaltung ist freier und flexibler	• Erfragen von Meinungen, Argumenten und Wissen • Interesse am Gegenüber
Hypothetische Fragen	• Gedankenexperimente („Angenommen… „) • Zielt nicht auf direkte Antwort/Lösung ab	• Denkhorizont(e) erweitern • Neue Ideen/ Denkansätze generieren
Paradoxe Fragen	• Problemverstärkung („Was müsste passieren, damit das Problem X noch schlimmer wird?“)	• Kreative Lösungen entwickeln • Perspektivwechsel
Rück- und Nachfragen	• Antworten nicht stehen lassen • Paraphrasieren (Gesagtes/ Verstandenes zusammenfassend wiedergeben)	• nach Begründungen und Erläuterungen fragen
Zirkuläre Fragen	• Frage aus unterschiedlichen Perspektiven beantworten („Was würde X / Y / Z dazu sagen?“)	• Perspektivwechsel • Neuinterpretation

(nach Janett Ratzing)

Vorbereitung von Verhandlungen

Information
- persönlicher Marktwert
- Gehalts-Check
- Arbeitgeber*innen-Vergleich

Klarheit
- Reflexion des bisherigen Karrierewegs und der aktuellen persönlichen Situation (z. B. auch Altersvorsorge bedenken)
- >> Ableiten des akteullen Anliegens für die Verhandlung
- alternative Lösungswege für Verhandlung und Plan B bedenken

Bewusstsein
- Bewusstwerden über persönliche Haltung bzgl. Geld | Chef*in | Verhandlung
- Bewusstsein über Position und Motiv beider Verhandlungsparteien (das Gegenüber kennenlernen)

Fokus
- Entwicklung einer klaren Haltung und Strategie für die Verhandlung
- Erarbeiten von Gegenargumenten für geschicktes Kontern
- Einhaltung einer klaren (Körper-)Sprache - ggf. üben

Hinweise für das Führen von Verhandlungen

- ✓ Verhandlung mit Bedacht führen
- ✓ nicht zum Abschluss drängen lassen
- ✓ ICH-Botschaften
- ✓ Ziele verhandeln und positiv, verständlich und überprüfbar formulieren (SMART-Ziele)
- ✓ Eine Verhandlung ist erst zu Ende, wenn…
  - …alle Punkte ausgehandelt sind
  - …eine Einigung über Details besteht
  - …keine offenen Fragen oder Bedenken mehr vorhanden sind.

(nach Janett Ratzing)

Fallbeispiel Rollenspiel „sicher Verhandeln“ (kann beliebig abgewandelt werden)

Thema: Vereinbarkeit Familie & Beruf, Homeoffice

Unternehmen: mittelständisches Unternehmen, Branche Umwelttechnik, Tätigkeit: projektbasierte Entwicklung von technischen Lösungen mit Fokus auf Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Ausgangslage: Während der Corona-Pandemie wurde es erstmals einem Großteil der Mitarbeiter*innen des Unternehmens erlaubt und ermöglicht, auch im Homeoffice zu arbeiten. Zuvor war dies nur den Geschäftsbereichsleiter*innen erlaubt. Nachdem die strengen Kontaktbeschränkungen wieder aufgehoben wurden, hat der/die Vorgesetzte angeordnet, dass wieder alle Mitarbeiter*innen am Unternehmensstandort arbeiten sollten und Homeoffice gesondert zu beantragen sei.

Geschäftsführer*in:
- führt das Unternehmen bereits seit über 10 Jahren
- ist verheiratet, hat 2 Kinder im Erwachsenenalter
- hat folgende Bedenken gegenüber dem Arbeitsmodell Homeoffice: geringere Produktivität der Mitarbeiter*innen im Homeoffice, vermehrte Ablenkung von der Arbeit, Arbeitszeiterfassung nicht möglich, versicherungstechnische Bedenken bei Unfällen am Arbeitsplatz im Homeoffice

Mitarbeiter*in:
- lebt in einer Partnerschaft – Partner*in ist selbstständig
- hat 2 Kinder im Kita- und Schulalter
- Arbeitet als Projektleiterin eines Nachhaltigkeitsprojekts für to-go-Verpackungen, ihr/ihm übergeordnet ist die Leitung des Geschäftsbereichs „Verpackung“ und die Geschäftsführung
- hat im Homeoffice während Corona-Pandemie sehr positive Erfahrungen gemacht, da Kinderbetreuung einfacher organisiert werden konnte, Arbeitszeiten flexibler gestaltet werden konnten und zudem kreative Prozesse in der Projektumsetzung einfacher in Gang kamen

Anliegen: mehr Flexibilität in der Arbeitszeit- und –ortgestaltung (für alle MA) durch die Option Homeoffice für alle - ohne gesonderter Beantragung

Feedbackbogen

- Zu beobachtende Person: _____
- zu beobachtende Aspekte: _____
- Notizen:

Hinweise:

- 1. Wahrnehmen, beobachten und dokumentieren → 2. Bewerten
- Fokus auf die aktuelle Situation
- Ausschließlich beobachtbares Verhalten, Aussagen und Körpersprache notieren

- Wertschätzendes Feedback:

gefördert von:

5.14 Anhang 14: Interview Partnerschaft

Interview zur Thematik Vereinbarkeit & Partnerschaft

(teilweise übernommen aus einem Artikel von Levy S., 2019)

Anne und Philip leben mit ihrer Tochter in einer Dreizimmerwohnung im Frankfurter Westen. Anne ging noch zur Schule, als sie Philip kennenlernte. Heute ist sie Projektleiterin einer Stiftung, Philip freier Fotograf mit Arbeitszimmer in der gemeinsamen Wohnung. Im Oktober 2017 kam Frida auf die Welt. Die Interviewerin hat die beiden kurz vor dem Ende von Annes Elternzeit zu Hause besucht und getrennt voneinander befragt.

- **Wer übernimmt wie viel Prozent der Aufgaben im Haushalt?**
  Sie: Wenn ich nett bin, würde ich sagen, dass Philip vielleicht 40 Prozent – naaa, sagen wir, 30 Prozent übernimmt. Ich 70.
  Er: Anne 60, ich 40.

- **Wer hat zuletzt geputzt?**
  Sie: Gründlich hat Philip zuletzt das Bad geputzt. Ich habe heute nur noch mal ein bisschen drübergewischt. In der Regel ist Philip bei uns für alles rund ums Kochen zuständig. Ein Glück – darin ist er viel besser als ich.
  Er: Anne hat heute Morgen noch mal über das Bad drübergewischt. Obwohl das eigentlich sauber war, meiner Meinung nach.

- **Welcher Satz des Partners treibt Sie zur Weißglut?**
  Sie: Wenn er sagt: "Du tust ja eh so, als würde ich hier nichts machen."
  Er: "Du machst immer viel zu wenig!" Egal, wie viel ich tue, ich kann eh nicht genug machen.

- **Wer steht nachts auf, wenn Frida weint?**
  Sie: Ich. Sie lässt sich von mir schneller beruhigen. Wenn sie wach wird, höre ich sie direkt. Philip schnarcht dann daneben weiter und merkt das gar nicht.
  Er: Komischerweise bin ich sofort wach, wenn Frida weint. Letztens habe ich eine halbe Stunde alles versucht: Fläschchen, in den Armen gewiegt – nichts hat geholfen. Dann zog sie Anne an den Haaren, bis die auch wach war. Ich bin dann ins Wohnzimmer auf die Couch. Das gab richtig Ärger am nächsten Morgen: "Du bist einfach gegangen! Ich musste das allein machen – mal wieder." Die Frage ist: Was hätte ich tun sollen? Bringt es etwas, wenn beide nicht schlafen?

- **Wer wechselt öfter die Windeln?**
  Sie: Ich. Ich bin schneller da.
  Er: Anne. Gut, wenn Anne sagt: "Du machst jetzt die Kakawindel weg", mache ich das. Wenn Anne beim Yoga ist und sich das Kind von oben bis unten vollgeschissen hast, stelle ich es einfach unter die Dusche.

- **Wie haben Sie die Elternzeit geregelt?**
  Sie: Was Gleichberechtigung konkret für uns bedeutet, haben wir nie besprochen. Als Freiberufler hat Philip viel weniger Sicherheit. Deshalb war klar, dass ich erst mal zu Hause bleibe, wenn Frida auf der Welt ist. Aufs Jahr gerechnet verdiene ich einfach mehr und kriege mehr Elterngeld.
  Er: Als Selbstständiger ist es schwieriger, Elternzeit zu nehmen. In der Zeit darf ich gar nicht arbeiten. Du bist als freier Fotograf aber schnell weg vom Fenster. Ich versuche schon, immer für Anne und Frida da zu sein. Aber manchmal schaffe ich es mit meinem unstrukturierten Leben nicht so, wie Anne das schafft.

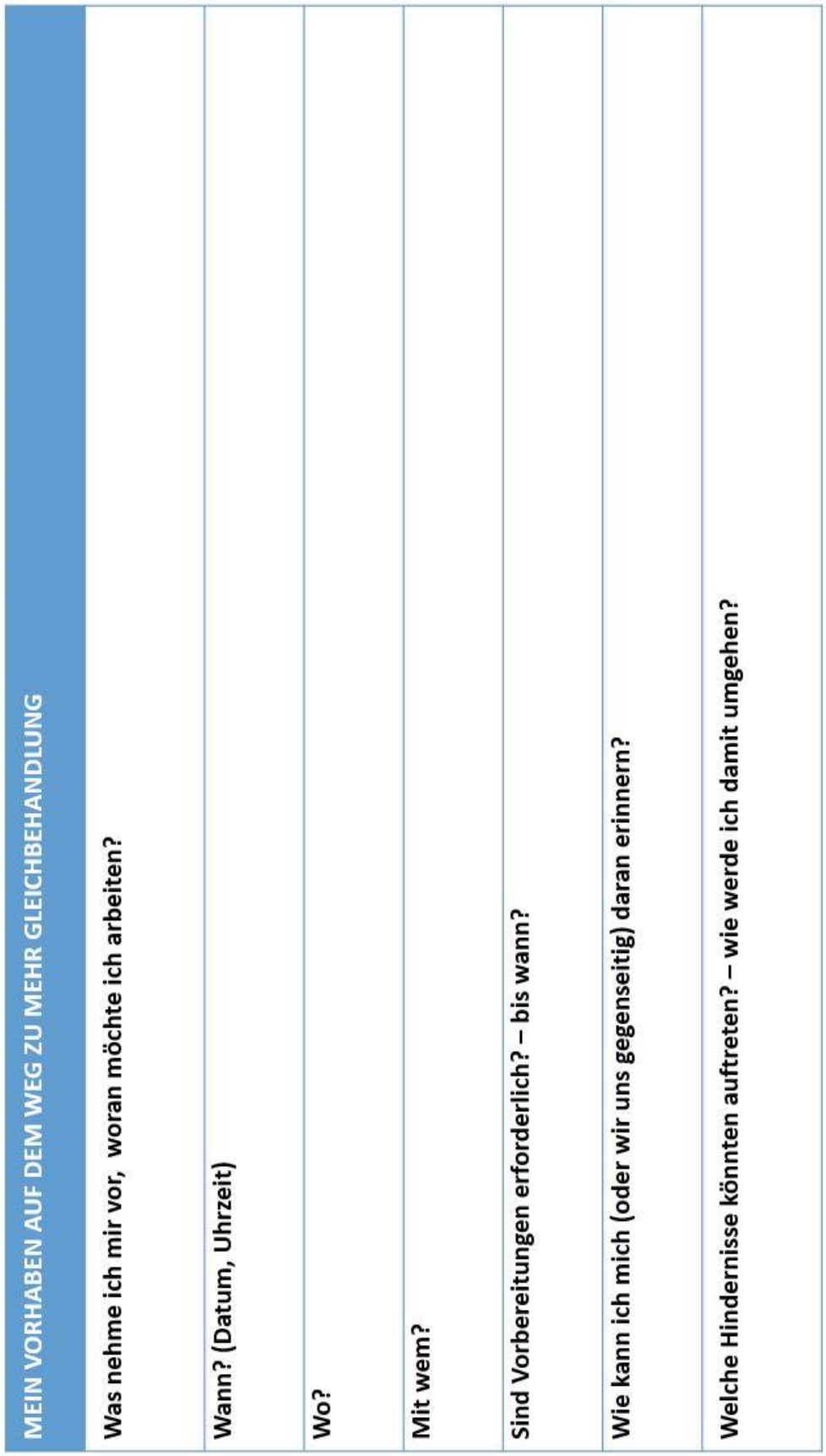
- **Wer hat mehr Zeit für sich?**
  Sie: Philip. Eindeutig. Er verbringt wirklich viele Stunden in seinem Arbeitszimmer. Was macht er da drin? Ich will ihm jetzt nicht unterstellen, dass er den ganzen Tag im Internet surft. Aber er kann sich jederzeit zurückziehen. Ich nicht.
  Er: Ich. Dadurch, dass ich arbeite – in Anführungsstrichen. Ich versuche zu arbeiten. Klar, wenn ich Fotos bearbeite, gucke ich oft nebenbei YouTube-Videos, habe Facebook am Start, rufe jemanden an. Das ist natürlich schwer zu begreifen, wenn du ein Kind zu Hause hast und es vielleicht noch Fieber hat. Dann geht die Tür auf: "Komm jetzt her, du machst ja eh gerade nichts." Ich sage oft: "Ja, Schatz, ich mach schon", auch wenn es mir gerade gar nicht passt. Einfach um den Hausfrieden zu wahren.

- **Wie geht es nach der Elternzeit weiter?**
  Sie: Ich werde in Teilzeit arbeiten. Und freue mich auf die Kollegen und darauf, zwischendurch mal einen Kaffee trinken zu können. Aber mit mehr als 25 Stunden möchte ich nicht zurück. Ich will Zeit mit Frida verbringen. Das führt bei uns regelmäßig zu Diskussionen, denn es kann sein, dass wir dann mit weniger auskommen müssen.
  Er: Mir ist es wichtig, dass Anne emanzipiert ist und sagt: "Ich gehe weiterhin arbeiten." Ich habe Angst, dass ich das allein nicht stemmen kann. Anne wird es auch guttun, wieder zu arbeiten. Ich werde meine festen Pflichten haben, Frida von der Kita abholen zum Beispiel. Ich weiß dann, was ich zu tun hab. Der Alltag wird geregelter. Dann hab ich nicht den Stress: Kommt Anne jetzt sauer zur Tür rein? Muss ich mich rechtfertigen?

- **Hätten Sie Lust, mal eine Woche mit Ihrem Partner zu tauschen?**
  Sie: Ich möchte nicht in Philips Haut stecken. Ich wäre nicht gut darin, selbstständig zu sein. Der Stress, die Unsicherheit liegen mir nicht.
  Er: Weiß nicht, ob ich das schaffen würde. Ich habe größten Respekt davor, was Anne alles tut. Ich bin auch mal mit der Kleinen allein – aber jeder Mann, der sagt, er bekomme da keine Panik, lügt. Es ist superviel Verantwortung. Nach drei Stunden bin ich froh, wenn Anne wieder am Start ist.

- **Wenn Sie einen Wunsch frei hätten für Ihre Partnerschaft, welcher wäre das?**
  Sie: An manchen Stellen mehr Entspannung. Wenn seine Auftragslage nicht gut ist, wirkt der Stress ganz oft in unsere Partnerschaft rein.
  Er: Soziale Sicherheit. Wenn mir jemand sagen würde: Du brauchst dir nie wieder Sorgen zu machen um deine Rente und um die Zukunft von Frida – das wäre es. Das würde es mir ermöglichen, vieles lockerer zu sehen.

5.15 Anhang 15: Konkretes Vorhaben



MEIN VORHABEN AUF DEM WEG ZU MEHR GLEICHBEHANDLUNG
Was nehme ich mir vor, woran möchte ich arbeiten?
Wann? (Datum, Uhrzeit)
Wo?
Mit wem?
Sind Vorbereitungen erforderlich? – bis wann?
Wie kann ich mich (oder wir uns gegenseitig) daran erinnern?
Welche Hindernisse könnten auftreten? – wie werde ich damit umgehen?

gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5.16 Anhang 16: Bildlicher Standpunkt

Hühnerhof

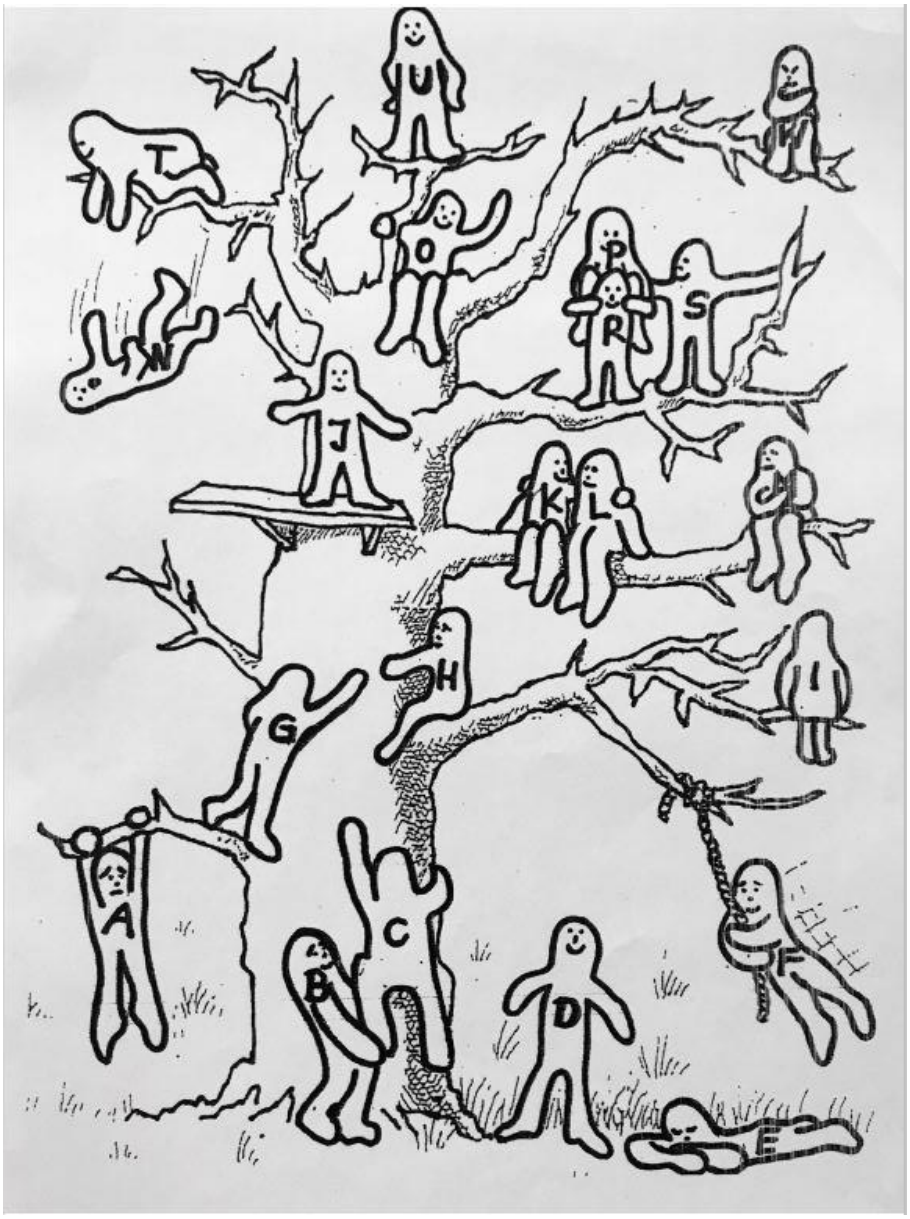


Landschaft



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Figurenbaum



gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

5.17 Anhang 17: Standpunktabfrage

Beispielhafte Aussagen für Schüler*innen:

- Ich bin mir schon sicher, welchen Beruf ich später mal ausüben möchte.
- Gerne würde ich im Rahmen eines Girls-/Boys-Days einen (weiteren) Beruf kennenlernen, der eher für Mädchen bzw. Jungen üblich ist.
- An der Kleidung erkennt man eindeutig, ob es sich um ein Mädchen oder einen Jungen handelt.
- Männer können Kinder genauso gut erziehen wie Frauen.
- Alle Schüler*innen sollten in der Berufswahl die gleichen Chancen haben – egal ob Mädchen oder Junge.
- …

Beispielhafte Aussagen für (weibliche) Fach- und Führungskräfte:

- Ich bin bereits an meinem Karriereziel angelangt.
- Ich bin zufrieden mit meinem Gehalt.
- Ich fühle mich männlichen Kollegen (in gleicher Position) gleichgestellt.
- In partnerschaftlichen Aushandlungen kann ich mich meistens durchsetzen.
- Ich fühle mich sicher in Gesprächen mit Vorgesetzten.
- Ich fühle mich sicher in Gesprächen mit Mitarbeiter*innen.
- …

5.18 Anhang 18: Vier Ecken

Für Schüler*innen:

Frage	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3	Ecke 4
Da würde ich jetzt am liebsten Urlaub machen	in den Bergen	am Meer	in einer Stadt	auf einem Bauernhof
Das mache ich gerne in meiner Freizeit	Sport	etwas Kreatives	online sein	Zuhause chillen
Wer macht bei uns Zuhause den Haushalt?	die ganze Familie beteiligt sich gleichermaßen	größtenteils Mama	größtenteils Papa	größtenteils ich / wir Kinder
Wer arbeitet mehr?	Mama	Papa	beide gleichviel	weiß ich nicht
Nach der Schulzeit würde ich am liebsten	eine Ausbildung beginnen	ein Studium beginnen	ein Jahr etwas anderes machen (FSJ, Ausland)	weiß ich noch nicht
Für meinen zukünftigen Beruf ist mir besonders wichtig	dass ich viel Geld verdiene	dass ich Spaß habe	dass ich meinen Wohnort flexibel auswählen kann	dass meine Freunde den Beruf cool finden

Für (weibliche) Fach- und Führungskräfte:

Frage	Ecke 1	Ecke 2	Ecke 3	Ecke 4
Da würde ich jetzt am liebsten Urlaub machen	in den Bergen	am Meer	in einer Stadt	auf einem Bauernhof
Ich arbeite in	einem Minijob	einer Halbzeitstelle (20 h)	einer Teilzeitstelle (21-34 h)	einer Vollzeitstelle (35-40 h)
Das mache ich, um von der Arbeit abzuschalten	Bewegung in der Natur	TV/ einen Film schauen	etwas Kreatives	Haushalt, Zeit mit Kindern
Wer erledigt den Haushalt?	größtenteils ich	mein/e Partner*in und ich gleichermaßen	größtenteils mein/e Partner*in	jemand anderes
Wer kümmert sich um die Kinderbetreuung und -erziehung im Alltag?	größtenteils ich	mein/e Partner*in und ich gleichermaßen	größtenteils mein/e Partner*in	jemand anderes
Wer ist Hauptverdiener*in im Haushalt?	ich	mein/e Partner*in	beide verdienen gleich viel	ich weiß es nicht
Frauen übernehmen häufig mehr Aufgaben im Haushalt und auch in der Kindererziehung (Care Aufgaben). Was sagst du dazu?	Das ist doch klar, es entspricht ihrer Natur.	Das finde ich unfair, da muss sich etwas ändern.	Na und? Da sehe ich kein Problem oder Änderungsbedarf.	Das stimmt nicht, ich nehme das ganz anders wahr.

Toolbox GLEICHbehandlung
gefördert von:
Mecklenburg Vorpommern
EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds

5.19 Anhang 19: Recherche-Empfehlungen

Die aufgeführten Recherche-Empfehlungen und Links sind für die Erarbeitung von theoriegeleitetem Input für Workshop-Einheiten zum Thema „Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben“ bzw. für die Vorbereitung einzelner Methoden aus der Methoden-Kiste angedacht.

Theoriegeleitete Hintergründe von Ungleichbehandlung der Geschlechter	
Jetter, M. & Walker, J. K. (2017): Gender Differences in Competitiveness and Risk-Taking among Children, Teenagers, and College Students: Evidence from Jeopardy!. IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper, 11201.	➔ Persönlichkeitsunterschiede zwischen den Geschlechtern
Humankapitaltheorie (Becker 1964)	
Tradierte Rollenbilder & Hintergründe	
Manage IT (2017): Traumberufe: Das sind die Berufswünsche der Kinder von heute.	➔ Berufswunsch im Kindesalter
Viciano, A. (2017): Die verflixte Macht der Geschlechterrollen. Süddeutsche Zeitung.	
Geschlechterverteilung in einzelnen Berufsgruppen & Entlohnung	
Statista (2020): Anteil von Frauen und Männern in verschiedenen Berufsgruppen in Deutschland am 30. Juni 2019.	
DGB (2017): Die niedrigsten Frauenanteile in Ausbildungsberufen und Studiengängen.	➔ Girl’s Day 2017
Hans Böckler Stiftung (2020): Gleicher Beruf, Gleiche Berufserfahrung – und trotzdem verdienen Frauen weniger.	
Landesamt für innere Verwaltung – Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Verdienste & Arbeitskosten.	➔ Statistisches Jahrbuch 2020

Landesamt für innere Verwaltung – Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern: Verdienststrukturerhebung 2018.	➔ Verdienststrukturerhebung MV 2018
Gehaltsrechner (2015): Gehalt und Löhne in Mecklenburg-Vorpommern.	➔ Gehaltsrechner MV
Gender Pay Gap	
Auspurg et al. (2017): Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. American Sociological Review, 81 (1), S. 179-210.	➔ Review zum Gender Pay Gap
Kiessling et al. (2019): Gender Differences in Wage Expectations: Sorting, Children and Negotiations Styles. IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper, 12522.	➔ Unterschiedliche Gehaltsvorstellungen der Geschlechter
Beck, M. (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden.	➔ bereinigter / unbereinigter Gender Pay Gap im Bundesvergleich
Lillemeier (2016): Der „Comparable Worth"-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.).	➔ Analyse Gender Pay Gap
Holst & Marquardt (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. DIW Wochenbericht, 30+31.	➔ Gender Pay Gap bei Führungskräften
DELTA-Institut (2015): Transparenz für mehr Entgeldgleichheit.	➔ Einflüsse auf Gender Pay Gap & Perspektiven für Lohngerechtigkeit
Ochsenfeld, F. (2014): Why Do Women's Fields of Study Pay Less? A Test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory. European Sociological Review, 30 (4), S. 536-548.	➔ Gender Pay Gap ab Karrierestart

Combet, B. & Oesch, D. (2019): The Gender Wage Gap Opens Long before Motherhood. Panel Evidence on Early Careers in Switzerland. European Sociological Review, 35 (3), S. 332-345.	➔ Beginn Lohnungleichheit vor Familiengründung
Verhandeln	
Mazei et al. (2015): A Meta-Analysis on Gender Differences in Negotiation Outcomes and Their Moderators. Psychological Bulletin, 141 (1), S. 85-104.	➔ Geschlechterdifferenzen bei Verhandlungen
Frau verhandelt (2020).	
Schott, B. & Troczynski, P. (2012): Verhandeln. Haufe Verlag.	➔ Praktische Übungen + Impulse für Workshops zum Thema Verhandeln
Vereinbarkeit & Gleichbehandlung	
Aktionsprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit und für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt Perspektive Wiedereinstieg	➔ u. a. mit folgenden Themen: beruflicher Wiedereinstieg, Partnerschaft
Hans Böckler Stiftung: • Report (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland • Beitrag Geschlechtergerechtigkeit • Report (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit?	
Unterhofer et al. (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert. DIW Wochenbericht, 34.	
Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten.	
Correll et al. (2007): Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?. American Journal of Sociology, 112 (0031).	➔ Experimente zur verstärkten Diskriminierung von Müttern (gegenüber Vätern)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes Studie "Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen" → Ergebnisse voraussichtl. ab Herbst 2021	➔ aktuelle Studien zum Thema in Deutschland

Video-Clips	
für Schüler*innen	**für (weibliche) Fach- und Führungskräfte**
Mann und Frau, Stereotypen im Beruf. Pantene-Werbung	Leading Women
Pinkstinks: - Herz fürs Handwerk - Tacheles: Gender Marketing – Rollenklischee oder geniales Marketing? -	„Starke Frauen, starkes MV“ – voraussichtlich ab März 2021 verfügbar
150 Jahre Emanzipation – Geschlechterrollen ab der industriellen Revolution	
Die DFB-Frauen in 90 Sek.: ihr Spiel, ihr Beat, ihre Bank - Commerzbank	

Weiterführende Links für didaktische Methoden	
für Schüler*innen	für (weibliche) Fach- und Führungskräfte
Initiative Klischeefrei	Deutscher Gewerkschaftsbund (2020): Was verdient die Frau? „Sprungbrett in Aktion“ Frauenpower-Veranstaltungen für deine Community. ➔ Faktenblätter, PowerPoint-Präsentationen, interaktive Methoden
Anti-Bias-Ansatz	

6 Literaturverzeichnis

Literatur

Andrea-Hilla, C.; Jochmann-Döll, A.; Tondorf, K. (2017): *Abschlussbericht des Projekts zur Entwicklung des Gleichbehandlungs-Checks.* Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/gb-check_Projektseite/Abschlussbericht_gb_check.pdf;jsessionid=5003E913575327CCF1BE5F011B8E1DF6.1_cid341?__blob=publicationFile&v=8 [Zugriff am: 02.12.2020]

Brander, P.; De Witte, L.; Ghanea, N.; Gomes, R.; Keen, E.; Nikitina, A. & Pinkeviciute, J. (2015): *Kompass – Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit.* Deutsches Institut für Menschenrechte, Bundeszentrale für politische Bildung, Europarat, Zentrum für Menschenrechtsbildung der pädagogischen Hochschule Luzern (Hrsg.). URL: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Kompass/Kompass_Handbuch_zur_Menschenrechtsbildung.pdf [Zugriff am: 02.12.2020].

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.* URL: https://www.gleichstellungsbericht.de/zweiter-gleichstellungsbericht.pdf [Zugriff am: 02.12.2020].

Initiative Klischeefrei: Diaz, M.; Forge, S.; Groß, J. & Stühmeier, R. (2019): *Klischeefrei macht Schule – Ein Methoden-Set zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees.* Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (Hrsg.). URL: https://www.klischee-frei.de/dokumente/pdf/Klischeefrei_Methodenset_FINAL%20WEB.pdf [Zugriff am: 02.12.2020].

EPIZ – Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum e. V. (2013): *Methodensammlung für Referent_innen.* URL: http://www.epiz-berlin.de/wp-content/uploads/2013-Methodensammlung-fu%CC%88r-Referent_innen.pdf [Zugriff am: 07.12.2020].

Hasso Plattner Institut HPI (2020): *Brainstorming Methodensammlung.* URL: https://hpi.de/fileadmin/user_upload/upload_academy/Brainstormingposter_komplett_A2.pdf [Zugriff am: 07.12.2020].

Hesse/Schrader (2020): *Harvard Methode / Harvard Konzept. Methode des sachbezogenen Verhandelns.* URL: https://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/konfliktloesung-harvard-konzept-methode.php [Zugriff am: 28.11.2020].

Levy, S. (2019): *„Er kann sich jederzeit zurückziehen. Ich nicht.“.* Zeit online, 23.

Nasser, A. (2010): *Beruferaten.* In: Ideen – Wenn ich das schaffe, (…). Hueber Verlag.

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): Rauschnick, L.; Antoniazzi, F.; Araadom, C.; Locke, N. & Salingré A. (2020): *„Sprungbrett in Aktion“ – Frauenpower-Veranstaltungen für deine Community*. URL: https://www.was-verdient-die-frau.de/sia [Zugriff am 07.12.2020].

Statistisches Bundesamt (2020): *Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Bundesländern von 2014 bis 2019.* URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html [Zugriff am: 03.12.2020].

Personen

- Janett Ratzing – JARAT Business Coaching Halle/Saale
- Mirco Hitzigrath – Upstalsboom Hotel + Freizeit GmbH & Co. KG

gefördert von: