



# Wozu brauchen wir den Gendershift?

Gendershift bezeichnet den Wandel traditioneller Geschlechterrollen und -identitäten in unserer Gesellschaft. Der vom Zukunftsinstitut als Megatrend bezeichnete Gendershift trägt dazu bei, Geschlechterstereotype zu hinterfragen und eine vielfältige Berufswahl zu fördern. Junge Menschen müssen verstehen, dass ihre Geschlechtsidentität nicht ihre Berufsmöglichkeiten einschränken sollte. Auch Unternehmen müssen sich mit Gendershift auseinandersetzen, um eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern, die von Vielfalt und Innovation profitiert. Weiter kann der Gendershift dazu beitragen, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und offene Stellen mit Arbeitskräften zu besetzen, die die entsprechenden Fähigkeiten besitzen. Doch (wie) kann Gendershift gelingen und unterstützt werden?

In den beiden vorliegenden Stunden setzen sich die Schülerinnen und Schüler mit dem Phänomen Gendershift in der Arbeitswelt auseinander. Sie analysieren die aktuelle Situation im Kontext der ökonomischen Geschlechtergerechtigkeit. Anhand eines Films erarbeiten sie wichtige Informationen zum Gendershift und entwickeln Ideen, wie Berufsorientierung so gestaltet werden kann, dass sie den Gendershift fördert. Außerdem beschäftigen sich die Jugendlichen mit der Frage, ob deutsche Unternehmen mehr Diversität brauchen. Dazu erarbeiten sich die Schülerinnen und Schüler die Bedeutung von Gendershift für Unternehmen und diskutieren drei Fallbeispiele von Diversity Management.

## Überblick

<b>Themenbereich</b>	Berufsorientierung, Berufs- und Arbeitswelt
<b>Vorwissen</b>	Chancengleichheit, Gender Pay Gap
<b>Zeitbedarf</b>	2 Unterrichtsstunden
<b>Methoden</b>	Drei-Schritt-Interview, Filmanalyse
<b>Kompetenzen</b>	Die Schülerinnen und Schüler <ul style="list-style-type: none"><li>◆ analysieren beispielhaft die aktuelle Situation der ökonomischen Geschlechtergerechtigkeit.</li><li>◆ erläutern die Bedeutung des Gendershift für die Berufswelt und entwickeln konkrete Maßnahmen, wie man in der Berufsorientierung den Gendershift fördern kann.</li><li>◆ beurteilen exemplarisch, ob Diversity Management in Unternehmen dazu beiträgt, den Gendershift voranzutreiben.</li></ul>
<b>Schlagworte</b>	Diversity Management, Gendershift
<b>Autorin</b>	Natascha Rosenau
<b>Redaktion</b>	RAABE – Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH
<b>Produktion</b>	Klett MEX (Juni 2024)



## Auswirkungen des Megatrends auf Berufsorientierung und Unternehmen

Der **Gendershift** bezieht sich auf eine Veränderung oder Verschiebung der traditionellen Geschlechterrollen und -identitäten in der Gesellschaft. Dieses Phänomen hat auch erhebliche Auswirkungen auf die berufliche Orientierung der Jugendlichen, insbesondere auf die Wahl der Berufsfelder und damit auf die Ausbildungsberufe und Studiengänge, da traditionelle **Geschlechterstereotypen** die Berufswahl junger Menschen bisher zum Teil stark beeinflussen. Gendershift trägt dazu bei, diese Stereotype infrage zu stellen und eine größere Vielfalt an Karriereoptionen zu erkennen. Darüber hinaus fördert Gendershift die **Chancengleichheit** bei der Berufsorientierung, indem er die Menschen dazu ermutigt, unabhängig von ihrem Geschlecht Berufe zu wählen, die ihren Interessen, Fähigkeiten und Leidenschaften entsprechen. Aktuell wird diese Entwicklung noch durch strukturelle Herausforderungen gebremst. Dazu gehören unter anderem der Gender Pay Gap, erschwerte Familienplanung (vor allem für junge Frauen), festgefahrene Strukturen in den Unternehmenskulturen und damit verbundene Phänomene wie die sogenannte „gläserne Decke“. Die gläserne Decke ist eine Metapher für die kulturellen und ideologischen Hindernisse, denen Frauen auf ihrem beruflichen Weg begegnen und die sie davon abhalten, Spitzenpositionen zu erreichen. Aufklärungskampagnen und Sensibilisierungsmaßnahmen können dazu beitragen, Stereotype und Vorurteile in Bezug auf Geschlechterrollen abzubauen und ein Bewusstsein für die Bedeutung des **Geschlechterwandels** in der Berufsorientierung und Arbeitswelt zu schaffen. Die Sichtbarkeit von Vorbildern unterschiedlichen Geschlechts in verschiedenen Berufsfeldern kann junge Menschen inspirieren und ermutigen, ihren eigenen Interessen und Leidenschaften zu folgen. In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt, die zunehmend von Digitalisierung und Technologie geprägt ist, ist es wichtig, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht Zugang zu allen Berufsfeldern haben, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Der vom Zukunftsinstitut bezeichnete Megatrend des Gendershifts spielt auch für Unternehmen eine wichtige Rolle. Unternehmen profitieren von einer vielfältigen Belegschaft. Der Gendershift trägt dazu bei, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und offene Stellen mit Personen zu besetzen, die das notwendige Knowhow und die entsprechende Motivation mitbringen. Weiter trägt es dazu bei, unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen in die Unternehmen zu integrieren, was die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit steigern kann. Gleichzeitig muss kritisch hinterfragt werden, mit welcher Intensität und Zielsetzung Unternehmen zum Beispiel **Diversity Management** betreiben. Unternehmen sollten Diversity Management-Programme implementieren, die eine offene und integrative **Unternehmenskultur** fördern und sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Geschlecht gleichbehandelt werden. Zu den Umsetzungsmöglichkeiten können beispielsweise flexible Arbeitsmodelle gehören, die es den Beschäftigten ermöglichen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Dies kann dazu beitragen, traditionelle Geschlechterrollen aufzubrechen und mehr Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu ermöglichen.

### Literaturhinweise:

- Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft (2024): Typische Männer- und Frauenberufe. Zu finden unter <https://www.iwd.de/artikel/berufswahl-typisch-mann-typisch-frau-380726/> (letzter Abruf: 02.05.2024)
- Hochling, Sabine (2011): Diversity-Management. Vielfalt statt Einfalt beim Personal. Zeit Online (Hg.). Zu finden unter: <https://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-06/chefsache-diversity/komplettansicht> (letzter Abruf: 02.05.2024)
- Langer, Sarah (2024): Gendern: Eine Chance für die Gleichberechtigung oder nur sinnlose Sternchen?, National Geographic (Hg.). Zu finden unter: <https://www.nationalgeographic.de/geschichte-und-kultur/2024/03/gendern-eine-chance-fuer-die-gleichberechtigung-oder-nur-sinnlose-sternchen> (letzter Abruf: 02.05.2024)
- Zukunftsinstitut (2023): Megatrend Gender Shift. Zu finden unter: <https://www.zukunftsinstitut.de/blog-megatrend-gender-shift> (letzter Abruf: 02.05.2024)

## Unterrichtsverlauf

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps / Hinweise
<b>1. Unterrichtsstunde: Brauchen wir den Gendershift?</b>				
5'	<b>Einstieg I</b>	Die SuS setzen sich mittels einer Karikatur mit Geschlechterstereotypen auseinander und hinterfragen deren Sinnhaftigkeit.	<b>M1</b> <b>Karikatur</b> <b>Berufsorientierung</b>	Hinweis: Bei der Analyse von Karikaturen sollte der typische Zweischritt (Beschreibung, Interpretation) eingehalten werden.
15'	<b>Erarbeitung I</b>	Die SuS analysieren arbeitsteilig Statistiken zur Geschlechtergerechtigkeit aus ökonomischer Perspektive.	<b>M2</b> <b>Was bedeutet Geschlechter(un)gerechtigkeit aus ökonomischer Perspektive?</b> Arbeitsblatt: Gendershift	Kleingruppenarbeit Die Statistiken sind unterschiedlich komplex, sodass sie zur Differenzierung innerhalb einer heterogenen Gruppe genutzt werden können.
5'	<b>Sicherung I</b>	In einem kurzen Unterrichtsgespräch werden die Ergebnisse der Gruppen gesammelt und es wird zum Gendershift übergeleitet.	<b>M2</b> <b>Was bedeutet Geschlechter(un)gerechtigkeit aus ökonomischer Perspektive?</b> Arbeitsblatt: Gendershift	Unterrichtsgespräch
15'	<b>Erarbeitung II</b>	Die SuS erarbeiten sich Grundlagenwissen zum Gendershift anhand eines Films.	<b>Film:</b> <b>Was geht morgen?</b> <b>Deine Zukunft im Job – Gleichberechtigung bockt!</b> Arbeitsblatt: Gendershift	Das Arbeitsblatt kann in Partnerarbeit bearbeitet werden. So kann u. U. darauf verzichtet werden, den Film ein zweites Mal abzuspielen.
5'	<b>Sicherung II</b>	Die SuS entwickeln konkrete Maßnahmen, wie man den Gendershift in der Berufsorientierung fördern kann. Abschließend diskutieren sie, welche Rolle der Staat beim Gendershift spielen sollte.	Arbeitsblatt: Gendershift	Plenumsdiskussion
<b>2. Unterrichtsstunde: Brauchen wir mehr Diversität in deutschen Unternehmen?</b>				
10'	<b>Einstieg II</b>	Die SuS setzen sich anhand einer Statistik und eines Zitats mit der Frage auseinander, ob man mehr Diversität in deutschen Unternehmen benötigt.	<b>M3</b> <b>Diversität in deutschen Unternehmen</b>	In der Einstiegsphase sollte der Zusammenhang zwischen der Förderung von Diversität und dem Fortschreiten von Gendershift herausgearbeitet werden.

25'	<b>Erarbeitung III</b>	Die SuS definieren Diversität und informieren sich arbeitsteilig in Dreiergruppen über drei Beispiele zum Diversity Management. Sie beurteilen, ob die jeweiligen Beispiele dazu beitragen können, den Gendershift in den jeweiligen Unternehmen voranzutreiben.	<b>M4</b> Vielfalt statt Einfalt beim Personal <b>M5</b> Beispiele für Diversity-Management	Einzelarbeit Unterrichtsgespräch Kleingruppenarbeit Die Texte haben ein unterschiedliches Anspruchsniveau und unterschiedliche Längen. Daher können sie in einer heterogenen Kleingruppe auch differenzierend eingesetzt werden.
10'	<b>Sicherung und Vertiefung</b>	Die Ergebnisse werden im Plenum diskutiert. Die SuS beurteilen ausgehend von den inhaltlichen Erkenntnissen der Stunde, ob man mehr Diversität in deutschen Unternehmen braucht. Weiterführend kann darüber diskutiert werden, warum auch der Staat ein Interesse an der Förderung der Diversität in deutschen Unternehmen hat.	<b>M5</b> Beispiele für Diversity-Management	Plenumsgespräch

M1

Karikatur: Berufsorientierung ohne Vorurteile?



Quelle: [https://de.toonpool.com/cartoons/Berufsorientierung\\_129802#](https://de.toonpool.com/cartoons/Berufsorientierung_129802#), letzter Abruf 30.04.2024

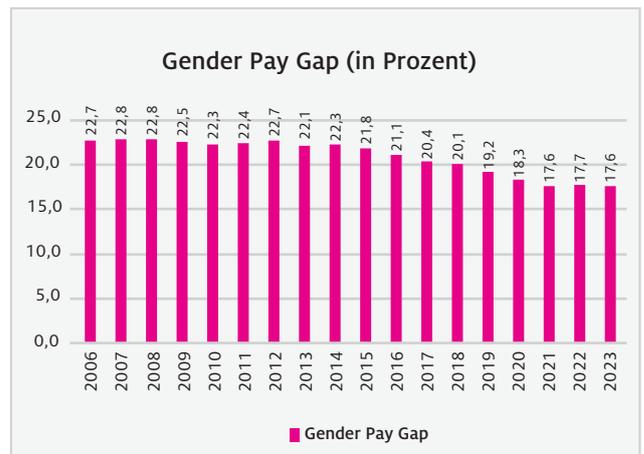
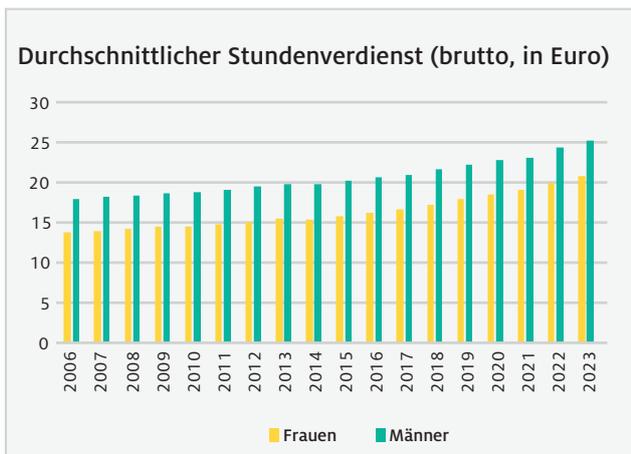
Aufgabe

1 Analysieren Sie die Karikatur.

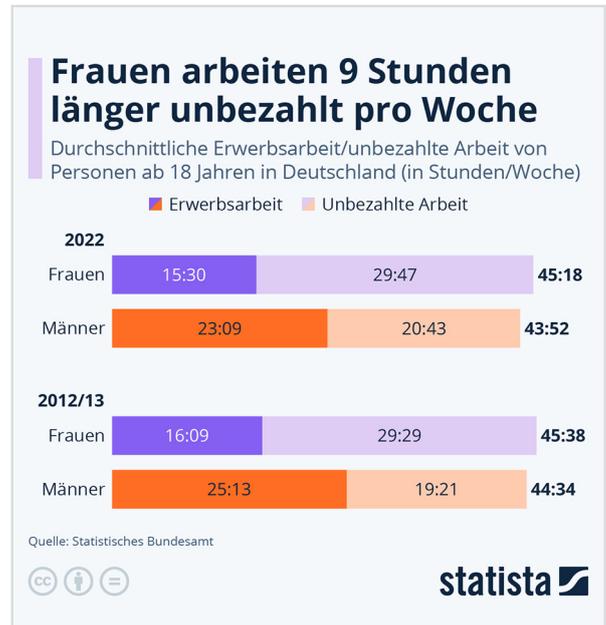
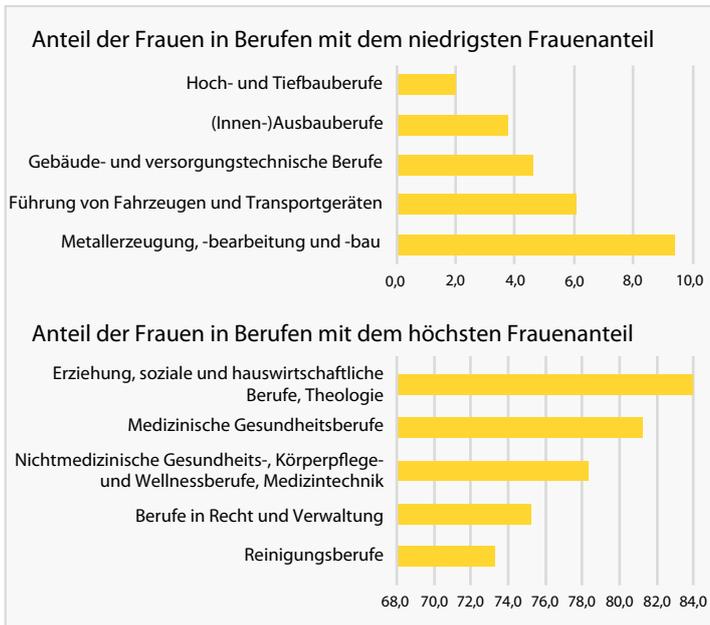
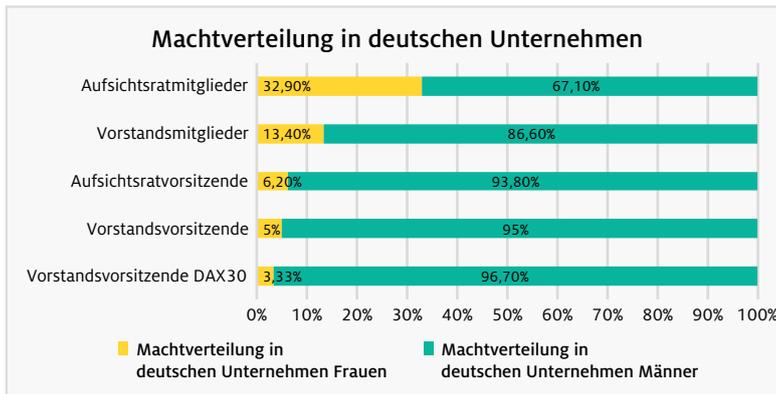
- a) Begründen Sie, woran es liegen könnte, dass die Mutter einen handwerklichen Beruf für ihre Tochter nicht in Betracht zieht.
- b) Erklären Sie, welche Konsequenzen sich aus der Sichtweise der Mutter für das Mädchen, potenzielle Arbeitgeber und die Gesellschaft ergeben..

M2

Was bedeutet Geschlechter(un)gerechtigkeit aus ökonomischer Perspektive?



Quelle: <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pay-gap-14932.html>, letzter Abruf 30.04.2024



Berufe: Typisch Frau, typisch Mann? Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Berufsgruppen mit dem ... in Deutschland in Prozent  
 Quelle: <https://www.iwd.de/artikel/berufswahl-typisch-mann-typisch-frau-380726/>, letzter Abruf 30.04.2024

Quelle: <https://de.statista.com/infografik/31863/erwerbsarbeit-und-unbezahlte-arbeit-von-personen-ab-18-jahren-in-deutschland/>, letzter Abruf 30.04.2024

## Aufgabe

2

Analysieren Sie die Statistiken arbeitsteilig.

- a) Arbeiten Sie aus den Statistiken die jeweilige Kernaussage heraus.
- b) Erläutern Sie mögliche Gründe für die jeweiligen Phänomene.
- c) Beschreiben Sie mögliche Chancen, die entstehen, wenn sich traditionelle Geschlechterrollen auflösen.



### Was geht morgen? Deine Zukunft im Job – Gleichberechtigung bockt!

TikTokerin Selma geht dem Gendershift auf den Grund: Welche Stereotype beeinflussen uns bei der Berufswahl? Warum ist Gendershift wichtig? Und wie ist es, in einem männerdominierten Beruf zu arbeiten? Von Helena Mihaljevic, Professorin für Data Science, erfährt sie, warum Empowerment wichtig ist.

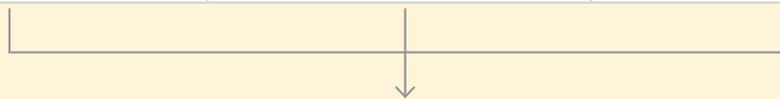
## Arbeitsblatt: Gendershift

Aktueller Stand bei Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen:

Definition Gendershift:

Chancen, die entstehen, wenn sich traditionelle Geschlechterrollen auflösen:

Für (zukünftige) Beschäftigte	Für Unternehmen	Für den Staat



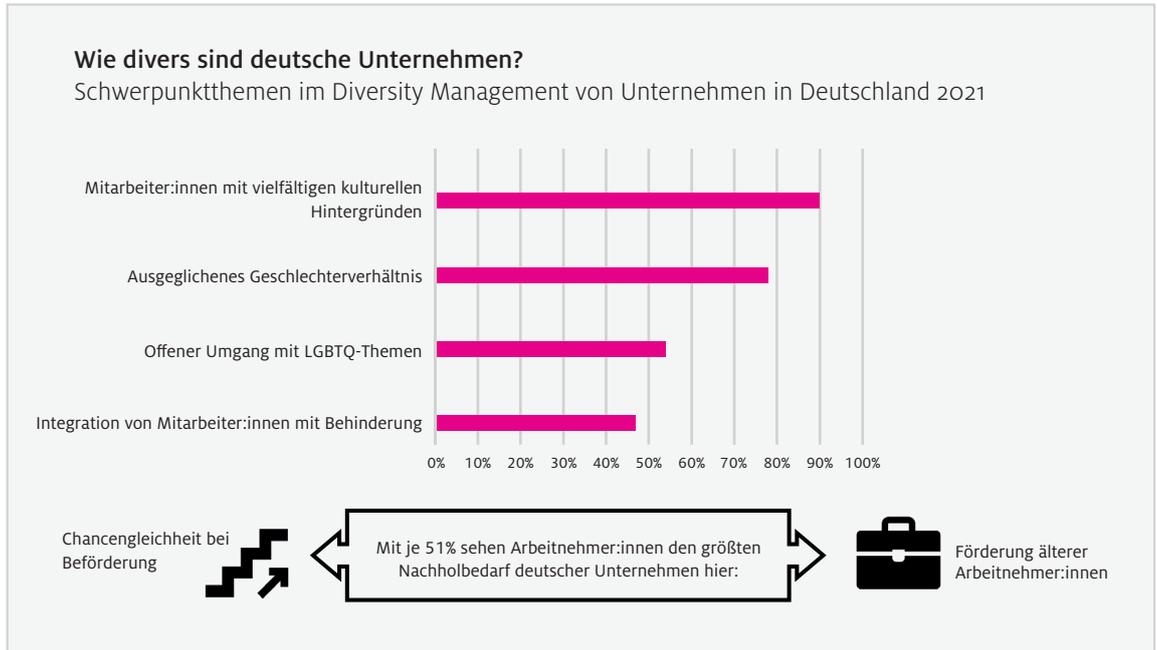
Wie kann man Gendershift fördern?

### Aufgabe

- 3** Sehen Sie sich den Film „Was geht morgen? Deine Zukunft im Job – Gleichberechtigung bockt!“ an. Arbeiten Sie in Kleingruppen und füllen Sie das Arbeitsblatt aus.
- Notieren Sie die Kernaussagen zur aktuellen Situation bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit.
  - Erklären Sie, was Gendershift bedeutet.
  - Erläutern Sie, inwiefern Sie selbst, andere zukünftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen sowie der Staat vom Gendershift profitieren können.
  - Entwickeln Sie ausgehend vom Film Ideen, wie man in der Berufsorientierung Gendershift fördern kann.

## M3

## Diversität in deutschen Unternehmen



Quelle: <https://iqb.de/karrieremagazin/unternehmenskultur/diversity-in-deutschen-unternehmen/>  
letzter Abruf 30.04.2024



Häufig wird „Diversität“ noch mit Frauenförderung gleichgesetzt. Vielfalt heißt aber auch, Menschen mit unterschiedlichen sexuellen Identitäten, Religionen oder Herkunftsgeschichten in den Blick nehmen. Wer international mit anderen Konzernen zusammenarbeiten möchte, für den ist es wichtig, Vielfalt zu fördern.

Quelle: Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin, Deutschland - Gesprächsführung: Ferda Ataman, CC BY-SA 2.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=98093631>

## Aufgabe

4

Analysieren Sie die Statistik und das Zitat von Ferda Ataman.

- Arbeiten Sie die Kernaussage der Statistik im Zusammenhang mit dem Gendershift heraus.
- Erläutern Sie die Aussage von Ferda Ataman.
- Vergleichen Sie den Inhalt der Aussage mit der Kernaussage der Statistik und legen Sie dabei den Fokus auf die Berücksichtigung des Gendershifts.

## M4

## Vielfalt statt Einfalt beim Personal

[...] Mehr Frauen, mehr Ältere, mehr Migranten. Diversity-Management als Ziel der Personalsuche ist in den Unternehmen angekommen. Das stellt auch eine aktuelle Analyse der Boston Consulting Group (BCG) [...] fest. Im Top-Management dieser Konzerne ist die Vielfalt allerdings noch nicht angekommen. Denn 93 Prozent der Vorstandsmitglieder sind männlich und 86 Prozent davon stammen aus Europa. [...]

Vorausschauende Führungskräfte allerdings setzen auf Vielfalt – mehr Frauen, mehr Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Denn nur so baut sich eine Arbeitnehmerstruktur auf, die über verschiedene Erfahrungen verfügt, neue Gewichtungen setzt sowie wertvolle Impulse bietet. Und das ist nicht nur positiv für die Entwicklung der Unternehmensstrategie, sondern fördert auch ein positives Arbeitsklima.

Eine von der Europäischen Kommission veröffentlichte Studie aus dem Jahr 2005 macht darauf aufmerksam, dass Unternehmen, die auf Diversity-Management setzen, über motiviertere und effektivere Mitarbeiter verfügen, ihren Service sowie ihre Kundenzufriedenheit verbessern konnten, ihr Image aufgewertet haben, ihre High Potentials länger halten konnten, die Innovation und Kreativität fördern und so neue Marktsegmente gewinnen konnten. [...]

Ob Unternehmen nun wollen oder nicht, sie werden künftig auf Diversity-Management setzen müssen. Denn der Fachkräftemangel zum einen und die veränderte Bevölkerungszusammensetzung zum anderen lässt ihnen keine andere Wahl, wenn sie im Wettbewerb bestehen wollen. [...]

Quelle: <https://www.zeit.de/karriere/beruf/2011-06/chefsache-diversity/komplettansicht> (letzter Abruf: 30.04.2024)

## M5

## Beispiele für Diversity Management

## GTÜ Gesellschaft für Technische Überwachung mbH

Ausgangslage und Ziel des Projektes/der Maßnahme	Wir möchten mit dieser Maßnahme das Netzwerk der Frauen im Unternehmen weiter ausbauen und stärken.
Umsetzung	Im Rahmen eines gemeinsamen Frühstücks im GTÜ-Gebäude haben sich rund die Hälfte aller Frauen, die bei der GTÜ beschäftigt sind, angemeldet. Hier konnten sie sich in einem angenehmen Rahmen über ihre Position, ihr Team oder ihre Aufgaben austauschen und sich dadurch auch besser kennenlernen. Außerdem war es möglich, auf mehreren Flipcharts ein Stimmungsbarometer abzugeben, insbesondere zu den Themen: Vereinbarkeit von Beruf & Familie, Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder Zufriedenheit der aktuellen Position.
Ergebnisse des Projektes/der Maßnahme	Die Veranstaltung war rundum gelungen und kam bei den Teilnehmer_innen sehr gut an! Sie fühlten sich wertgeschätzt und „gehört“ und das Netzwerk der Frauen hat sich dadurch weiter verbessert und gestärkt.

## LTS Licht &amp; Leuchten GmbH

Ausgangslage und Ziel des Projektes/der Maßnahme	Da wir ein sehr vielfältiges Unternehmen mit noch vielfältigeren und internationalen Kund_innen sind, möchten wir das Thema Diversity in den Fokus rücken. Die Gruppe „Farbenfroh“ stellt feste Ansprechpartner_innen zur Verfügung und organisiert Aktionen zum Thema Vielfältigkeit im Unternehmen und für die Öffentlichkeit. [...]
Umsetzung	Nach der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt von der LTS Geschäftsführung wurde eine Basisgruppe „Diversity“ gegründet. Bei einer umfassenden Mitarbeitendeninformationsveranstaltung wurde das Projekt und die unterzeichnete Charta vorgestellt. Seit diesem Zeitpunkt sind alle interessierten Mitarbeitenden aufgerufen, sich der Gruppe anzuschließen, sich je nach Interesse einzubringen, aktiv an der Umsetzung der Ideen mitzuarbeiten oder nur Ideen der Gruppe zu liefern. Denn je vielfältiger die Gruppe, umso vielfältiger die Ideen.
Ergebnisse des Projektes/der Maßnahme	Mittlerweile (Stand 03/22) besteht die Gruppe aus neun Mitgliedern. Gemeinsam wurde bereits ein Flyer für alle Mitarbeitenden erstellt, der mit der Lohnabrechnung (02/2022) verschickt wurde. Auf diesem Flyer sind sechs Mitglieder der Gruppe mit Foto, Kontaktdaten und einem Statement „Was Diversity für mich bedeutet“ abgebildet. Gleich nach Aufruf haben sich vier neue Mitglieder gefunden und der Name der Gruppe wurde in „Farbenfroh“ umgewandelt. Jetzt wird auf weiteren Rücklauf der Mitarbeiter_innen gewartet.

## IBsolution GmbH

Ausgangslage und Ziel des Projektes/der Maßnahme	In der IT-Branche ist die Vertretung von Frauen nach wie vor gering. Mit einer Videoreihe möchten wir die berufliche Reise unserer weiblichen Talente beleuchten und Frauen dazu ermutigen, die IT-Branche als potenziellen Arbeitgeber in Betracht zu ziehen. Ziel ist es, durch Einblicke in Erfahrungen, Erfolge und Herausforderungen ein realistisches Bild der Branche zu vermitteln und Frauen zu ermutigen, ihre Talente in diesem Bereich einzubringen. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass bereits in der IT tätige Frauen ermutigt werden, Führungskarrieren anzustreben und ihre Potenziale voll auszuschöpfen.
Umsetzung	Zum Weltfrauentag im März 2023 haben wir unsere Fraueninitiative ins Leben gerufen. Im Rahmen dessen präsentierten wir auf unseren Social-Media-Kanälen die Vorzüge der IT-Branche, beteiligten uns am Girls Day, um Nachwuchstalente frühzeitig für die IT zu begeistern, führten eine interne Umfrage zu potenziellen Handlungsfeldern durch und etablierten einen internen Frauenchannel, um den Austausch zu fördern. Das Herzstück unserer Initiative war die #IBwomen Videoreihe. Hier hatten unsere Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zu teilen und anderen Frauen wertvolle Ratschläge oder Impulse mit auf den Weg zu geben [...].
Ergebnisse des Projektes/der Maßnahme	Die Maßnahme erzielte eine breite Aufmerksamkeit sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens. [...] Die positiven Rückmeldungen von Bewerberinnen zeigen, dass die Videos nicht nur informieren, sondern auch inspirieren. Darüber hinaus erhielten wir Anfragen von Organisationen wie die Kontaktstelle „Frau und Beruf“, die Interesse an gemeinsamen Veranstaltungen bekundeten. [...]

Quelle: <https://www.charta-der-vielfalt.de/erfolgsgeschichten/suche/fcs/3/fcz/2/> (letzter Abruf: 30.04.2024)

## Aufgaben

- 5** Bearbeiten Sie den Text M4. Arbeiten Sie heraus, worin der ökonomische Mehrwert für die Unternehmen liegt, wenn sie Diversity Management betreiben.
- 6** Analysieren Sie die Beispiele für Diversity Management in Dreiergruppen.
  - a) Vergleichen Sie die Beispiele anhand der Methode Drei-Schritt-Interview.
  - b) Beurteilen Sie, ob die Beispiele dazu beitragen können, Gendershift in den jeweiligen Unternehmen voranzutreiben.
  - c) Diskutieren Sie, ob man mehr Diversität in deutschen Unternehmen braucht.