

Mehr Fairness. Weniger Aufwand.

1. Quick Wins für Geschäftsführungen

(mehr Führung, Macht & Signalwirkung)

Entscheidungsstopp-Quick-Win

„Wir entscheiden heute nicht.“

- Bei einer Personal- oder Projektentscheidung bewusst sagen: „Wir vertagen das kurz und prüfen eine zweite Option.“

Warum das wirkt:

- Durchbricht automatische Muster („der Erstbeste“, „der Vertraute“).
- Gleichstellung entsteht hier **ohne ein einziges Wort darüber**.

Wirkung:

- Mehr Vielfalt in Entscheidungen
- Weniger Fehlbesetzungen
- Kein zusätzlicher Aufwand

Sichtbarkeits-Quick-Win

Wer spricht eigentlich in der Öffentlichkeit für uns (Frau und/oder Mann?)

- Eine Woche lang beobachten:
 - Wer spricht extern?
 - Wer repräsentiert den Betrieb?
- Eine Frau bewusst sichtbar machen (Termin, Interview, Event).

Warum das wirkt:

- Sichtbarkeit = Macht.
- Rollenbilder verändern sich schneller als Regeln.

Ressourcen-Quick-Win

Zeit statt Geld

- Eine_r weiblichen Mitarbeiter_in gezielt **Zeit geben**:
 - Teilnahme an Termin
 - Projektvertretung

Warum das wirkt:

- Entwicklung scheitert selten am Können, sondern an fehlender Zeit.
- Besonders relevant für Frauen und Teilzeitkräfte.

Schweige-Quick-Win

Nicht eingreifen

Was tun (bewusst):

- In Meetings Frauen nicht sofort korrigieren, ergänzen, erklären.
- Raum lassen.

Warum das wirkt:

- Männer werden seltener unterbrochen als Frauen.
- Führung durch Zurückhaltung verändert Dynamiken sofort.

Risiko-Umkehr-Quick-Win

Nicht: „Was riskieren wir, wenn wir es machen?“

Sondern: „Was riskieren wir, wenn wir es nicht machen?“

- Diese Frage **laut stellen** bei Personalentscheidungen.

Warum das wirkt:

- Dreht die Risikologik um.
- Gleichstellung wird zur Sicherheitsfrage.



2. Quick Wins für HR

(weniger Regelwerk, mehr Einfluss & Positionierung)

Gatekeeper-Quick-Win

HR sagt einmal bewusst „Nein“.

- Eine diskriminierende oder unsaubere Entscheidung nicht einfach abwickeln.
- Kurz rückfragen: „Nach welchen Kriterien entscheiden wir hier?“

Warum das wirkt:

- HR wird vom Service zur Qualitätsinstanz.
- Ein einziger Moment kann Standards verschieben.

Daten-Story-Quick-Win

Eine Zahl – eine Geschichte

- Eine einzige Zahl erheben (z. B. Frauenanteil Führung).
- Nicht analysieren, sondern erzählen:

„Von 10 Führungskräften sind 9 Männer.“

Warum das wirkt:

- Geschichten überzeugen mehr als Tabellen.
- Macht Ungleichheit sichtbar ohne Vorwurf.

Prozess-Lücke-Quick-Win

Wo haben wir keine Regel?

- Eine Situation identifizieren, die immer „irgendwie“ läuft:
 - Rückkehr aus Karenz
 - Teilzeit-Anfragen
- Eine einzige Leitfrage definieren.

Warum das wirkt:

- Diskriminierung entsteht oft in ungeregelten Räumen.
- Eine Leitfrage ist oft genug.

Übersetzungs-Quick-Win

HR übersetzt „Gleichstellung“ in Geschäftslogik

- Gleichstellung intern **nie so nennen**, sondern z. B.:
 - „Risikominimierung“
 - „Fachkräftebindung“
 - „Entscheidungsqualität“

Warum das wirkt:

- Sprache entscheidet über Akzeptanz.
- HR gewinnt Einfluss, nicht Widerstand.

Mut-Quick-Win

Ein Gespräch führen, das man sonst vermeidet

- Ein kurzes, sachliches Gespräch: „Mir ist aufgefallen, dass ... Können wir kurz darüber sprechen?“

Warum das wirkt:

- Viele Ungleichheiten bleiben bestehen, weil niemand sie benennt.
- Ein einziges Gespräch kann jahrelange Muster kippen.

Ein Quick Win als ein kleiner Machtverschiebungsmoment

☞ Ein Quick Win braucht **keine Tools, keine Checkliste, keine Genehmigung**, allerdings **Mut, Aufmerksamkeit und Führung**.

☞ Quick Wins setzen dort an, wo Gleichstellung tatsächlich entsteht:
in Entscheidungen, Sichtbarkeit, Zeitverteilung und Machtfragen.