



10. Fachthemen-Forum von SuCoNetwork e.V.

Gleichstellung ist (auch) eine Frage der PowHer

Dagmar Fischer-Neeb (SuCoNetwork e.V.)

2. März 2026

Zusammenfassung

Im 10. SuCoNetwork Fachthemen-Forum stand SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) im Fokus: Wie gelingt mehr Gleichstellung im Berufsleben – jenseits von Formalien und hin zu gelebter Praxis? Dagmar Fischer-Neeb stellte mit „FrauenPowHer“ ein neues SuCoNetwork-Projekt vor und verband persönliche Erfahrungen mit konkreten Hebeln für mehr Sichtbarkeit, Selbstwirksamkeit und solidarische Unterstützung.

Zentrale Erkenntnisse:

- Gleichstellung ist trotz Fortschritten weiterhin unvollständig: „Wir sind gleichberechtigt, aber wir sind nicht gleichgestellt.“
- Unbereinigte Gehaltslücken, Teilzeit-Fallen und informelle Netzwerke („Old Boys Network“) wirken als strukturelle Bremsen.
- Sichtbarkeit ist ein Schlüssel: Stimme erheben, Beiträge platzieren, gegebenenfalls auch bewusst unterbrechen – damit Entscheidungen nicht ohne einen getroffen werden.
- Kultur zählt im Alltag: Mimik, Redeanteile und implizite Abwertungen bestimmen, wie wirksam Rollen tatsächlich sind.
- Mentoring und Sparring schaffen Rückenwind: langfristige Begleitung (Mentoring) sowie punktuelle Reflexion und „Reality Check“ (Sparring).

FrauenPowHer setzt genau hier an: als Community, die Erfahrungen teilt, Perspektiven erweitert und Menschen (aller Geschlechter) stärkt, Gleichstellung im eigenen Umfeld konkret umzusetzen.



Gleichstellung ist (auch) eine Frage der PowHer – warum Sichtbarkeit, Solidarität und Mentoring jetzt zählen

Rund um den Weltfrauentag wird oft über Gleichstellung gesprochen – doch im Arbeitsalltag bleibt sie vielerorts Stückwerk. Im SuCoNetwork Fachthemen-Forum am 2. März 2026 stand deshalb SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) im Mittelpunkt. Dagmar Fischer-Neeb brachte dabei eine bewusst persönliche Perspektive ein – nicht als Zahlenfeuerwerk, sondern als Erfahrungsreise mit einem klaren Ziel: Wege aufzeigen, wie Gleichstellung im Beruf konkret gelingen kann.

Gleichberechtigt – aber nicht gleichgestellt

Ein Satz aus dem Vortrag brachte die Lage prägnant auf den Punkt: „Wir sind gleichberechtigt, aber wir sind nicht gleichgestellt.“ Formale Regeln, Prozesse und Leitbilder mögen in vielen Organisationen vorhanden sein – doch die gelebte Realität wird oft von unsichtbaren Faktoren bestimmt: informellen Netzwerken, Rollenbildern, Erwartungshaltungen und der Frage, wer in Meetings gehört wird.

Aus den im SuCoNetwork geführten Interviews (2023) bestätigten sich bekannte Muster: Eine „Lücke zwischen formaler und gelebter Realität“, Gehaltsfragen, begrenzte Entwicklungschancen durch Rahmenbedingungen wie Teilzeit oder Elternzeit – und der entscheidende Einfluss von Führungskultur. Besonders klar wurde: Gleichstellung wirkt dort, wo sie „Chefsache“ ist und nicht als Nebenprojekt delegiert wird.

Eine Reise, die viele erkennen

Fischer-Neeb schilderte Stationen, die exemplarisch zeigen, wie lange sich bestimmte Mechanismen halten. Schon in der Schule war sie „das einzige Mädchen“ in der Klasse – sichtbar, aber nicht immer anerkannt. Später in der IT-Welt folgten Situationen, die viele Frauen aus eigener Erfahrung kennen: Kommentare über Kleidung oder Auftreten, subtile Abwertungen, Erwartungen an „Angepasstheit“ – und zugleich Phasen echter Unterstützung durch einzelne Vorgesetzte und Teams. Diese Ambivalenz ist zentral: Es geht nicht um ein einfaches Täter-Opfer-Schema. Fischer-Neeb betonte, dass es gute und schlechte Führung auf allen Seiten gibt – und dass Gleichstellung vor allem dann vorankommt, wenn Menschen gemeinsam Lösungen suchen, statt Schuldige.

Strukturelle Hürden: Teilzeit, Elternzeit und die „kleinen“ Regeln

Mehrfach wurde deutlich, wie stark scheinbar technische Regeln Gleichstellung beeinflussen. Ein Beispiel: Wenn Planstellen von Mitarbeitenden in Elternzeit im Team „blockiert“ bleiben, fehlen kurzfristig Ressourcen – und die Bereitschaft, weitere Frauen einzustellen, sinkt. Solche Mechaniken sind keine Randnotiz, sondern prägen Karrieren über Jahre. Auch Teilzeit wurde kritisch beleuchtet: Nicht selten wird faktisch 100% Leistung erwartet, aber nur 70–80% bezahlt. Führung in Teilzeit oder Job-Sharing bleibt in vielen Unternehmen schwierig – obwohl es organisatorisch oft möglich wäre. Hier zeigt sich: Gleichstellung braucht nicht nur Haltung, sondern auch die Anpassung von Strukturen.

Sichtbarkeit: Stimme, Raum und Mut

Ein wiederkehrendes Motiv im Forum war Sichtbarkeit. In Meetings sind Frauenstimmen oft leiser – wörtlich und im übertragenen Sinn. Der praktische Impuls war klar: Beiträge bewusst platzieren,



Redeanteile einfordern, im Zweifel auch unterbrechen, wenn sonst der Termin endet. Das kann unbequem sein und birgt Risiken – Fischer-Neeb erzählte offen, dass ihr ein Moment der Klartext-Aussage in einem Vorstandstermin später den Job kostete. Gleichzeitig bleibt die Botschaft: Wer sich dauerhaft zurücknimmt, wird seltener gesehen – und seltener gefördert.

Sichtbarkeit: Stimme, Raum und Mut

Ein zweiter Schlüssel ist Solidarität. „Nur zusammen haben wir überhaupt eine Chance.“ Der Vortrag plädierte dafür, Neid und Angst bewusst zu verlassen und sich gegenseitig zu stärken. Das gilt ausdrücklich generationenübergreifend: Junge Menschen bringen neue Perspektiven und technologische Selbstverständlichkeit ein, erfahrene Kolleg:innen Kontextwissen und Organisationsverständnis.

Spannend war hier der Blick auf Künstliche Intelligenz als verbindendes Element: In gemischten Teams kann KI helfen, schneller Prototypen, Texte oder Analysen zu erstellen – während Erfahrung hilft, Ergebnisse einzuordnen, zu prüfen und „KI-Blödsinn“ zu erkennen. So wird Technologie zum Katalysator für Zusammenarbeit – nicht zum Trennfaktor.

FrauenPowHer: Mentoring, Sparring, Community

Aus diesen Erkenntnissen leitet SuCoNetwork das neue Angebot „FrauenPowHer“ ab. Kern sind zwei Unterstützungsformate:

- 1) **Mentoring** – längerfristige Begleitung, Zuhören, Orientierung, gemeinsames Reflektieren.
- 2) **Sparring** – punktuelle Unterstützung, um Situationen einzuordnen, Optionen abzuwägen oder einfach „Dampf abzulassen“.

Wichtig: Das Angebot richtet sich nicht exklusiv an Frauen. Auch Männer sind eingeladen – sowohl als Unterstützende als auch, wenn sie selbst Unterstützung brauchen. Denn Gleichstellung verbessert Arbeitskultur insgesamt.

Wirkung und Ausblick

Das Forum machte deutlich: Gleichstellung entsteht im Zusammenspiel von Struktur und Alltag. Quick Wins sind möglich – etwa durch transparente Gehaltsgespräche, sichtbare Sponsorship-Rollen, klare Meeting-Regeln oder Job-Sharing-Modelle. Gleichzeitig braucht es einen langen Atem, weil Kulturwandel Zeit kostet.

FrauenPowHer setzt genau hier an: pragmatisch, niedrigschwellig und gemeinschaftlich. Wer mitwirken möchte – als Mentor:in, Sparringspartner:in oder als Person auf dem eigenen nächsten Schritt – ist eingeladen, Teil des Netzwerks zu werden.

Infos & Einstieg: <https://www.suconetwork.com/projektnews/>