

# Vorträge & Impulse: Themenübersicht

**Diversität ist  
nicht nur  
fair, sondern  
auch  
ertragreich.**



- Thema I:** Gleichstellung haben wir doch längst. Oder?
  - Thema II:** Diversität ist nicht nur fair, sondern auch ertragreich. Vielfalt als Erfolgsfaktor im Unternehmen.
  - Thema III:** Mikro-Aggressionen erkennen & begegnen: Schlagfertig durch die gläserne Decke.
  - Thema IV:** Inclusive Leadership: Wie Führungskräfte Vielfalt im Alltag wirksam gestalten.
  - Thema V:** Stereotype und Vorurteile verstehen & verändern. Der Unconscious Bias im Arbeitsalltag.
  - Thema VI:** Warum Diversität oft Konflikte erzeugt. Kommunikation als Schlüssel für Innovation.
  - Thema VII:** Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Pflicht oder Chance?
  - Thema VIII:** Macht haben immer die anderen. Oder: Die Vereinbarkeit von Frauen und Macht.
  - Thema IX:** Die sichtbare Frau: Nur wer gesehen wird, macht Karriere.
  - Thema X:** „Echte Männer weinen nicht.“ Über Stereotype, die Männer\* (be-) treffen.
  - Thema XI:** Was hat Gleichstellung mit mir zu tun? Von Zivilcourage und Allyship und warum Gleichstellung glücklich macht.
  - Thema XII:** Diversität & Unternehmenskultur: Warum Mikro-Aggressionen Grund zum Handeln sind.
- m5-Akademie:** E-Learning & Blended-Learning für Ihre Mitarbeitenden.

## Gleichstellung haben wir doch längst. Oder?

Gesetzlich sind Frauen und Männer heute weitgehend gleichgestellt. Entsprechend haben sich viele Unternehmen bereits intensiv mit Gleichstellung und Diversität beschäftigt, Maßnahmen angestoßen und Ziele formuliert. Und doch zeigen sich weiterhin Unterschiede bei Karrierewegen, Bezahlung, Sichtbarkeit oder der Verteilung von Verantwortung. Woran liegt das? Und warum bleibt der gewünschte Wandel im Alltag häufig hinter den Erwartungen zurück?

Im Fokus steht die Frage, welche Ursachen hinter diesen Ungleichheiten stehen und warum gute Absichten allein selten ausreichen. Wir schauen darauf, wie Routinen, Stereotype, Strukturen und Unternehmenskultur zusammenwirken – und weshalb Veränderung häufig deutlich schwerer ist als erwartet.

Welche Maßnahmen tragen tatsächlich zu mehr Gleichstellung bei? Und wie können Organisationen Veränderung so gestalten, dass sie im Arbeitsalltag wirksam wird und langfristig zum Unternehmenserfolg beiträgt?

## Diversität ist nicht nur fair, sondern auch ertragreich. Vielfalt als Erfolgsfaktor im Unternehmen.

Diversität führt zu vielen positiven Entwicklungen in Unternehmen: Umsätze steigen, Mitarbeitendenzufriedenheit und Produktivität verbessern sich, ebenso Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit. Gleichzeitig gelingt es besser, Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Doch diese Effekte entstehen nicht automatisch.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit Vielfalt ihr Potenzial entfalten kann? Welche Rolle spielen Unternehmenskultur, Führung und Strukturen? Und wie können vorhandene Potenziale erkannt und gezielt weiterentwickelt werden?

Im Fokus stehen konkrete Ansatzpunkte, um Diversität wirksam und nachhaltig im Unternehmen zu verankern. Gleichzeitig betrachten wir, warum Vielfalt nicht nur Unternehmen erfolgreicher macht, sondern auch für die einzelne Person Vorteile mit sich bringt – von besseren Entwicklungsmöglichkeiten bis hin zu höherer Zufriedenheit im Arbeitsalltag.

## Mikro-Aggressionen erkennen & begegnen: Schlagfertig durch die gläserne Decke.

Frauen erleben im Berufsalltag immer wieder Situationen, in denen sie übergangen, unterschätzt oder auf ihr Geschlecht reduziert werden. Oft sind es keine offenen Benachteiligungen, sondern kleine Bemerkungen, Erwartungen oder Verhaltensweisen, die verunsichern, ausbremsen oder sprachlos machen. Gerade weil diese Situationen häufig subtil sind, fällt es schwer, sie einzuordnen und angemessen darauf zu reagieren.

Im Fokus steht die Frage, wie Mikro-Aggressionen im Arbeitsalltag wirken und welchen Einfluss sie auf Sichtbarkeit, Selbstsicherheit und Karrierewege haben. Anhand konkreter Beispiele betrachten wir, warum Frauen häufiger von bestimmten Formen der Abwertung betroffen sind und wie stereotype Erwartungen dazu beitragen, die gläserne Decke aufrechtzuerhalten.

Wie kann es gelingen, auch in herausfordernden Situationen souverän und schlagfertig zu reagieren? Und welche Strategien helfen dabei, die eigene Position zu stärken, Grenzen zu setzen und die eigenen Ziele selbstbewusst zu verfolgen?

## **Inclusive Leadership: Wie Führungskräfte Vielfalt im Alltag wirksam gestalten.**

Führungskräfte prägen die Unternehmenskultur maßgeblich – durch Entscheidungen, Prioritäten und ihr tägliches Handeln. Gleichzeitig stehen sie vor der Herausforderung, unterschiedliche Perspektiven, Bedürfnisse und Erwartungen im Team zusammenzubringen. Was bedeutet Führung im Kontext von Gleichstellung und Diversität konkret? Und welche Rolle spielen dabei nicht nur individuelle Einstellungen, sondern auch strukturelle Rahmenbedingungen und Führungsentscheidungen?

Im Fokus steht, wie eigene Prägungen, Routinen und unbewusste Annahmen Führung beeinflussen – und welche Auswirkungen das auf Zusammenarbeit, Leistung und Teamdynamik hat. Führung kann Vielfalt begrenzen oder gezielt fördern.

Wie gelingt es, unterschiedliche Perspektiven produktiv zusammenzubringen? Und welche Führungsentscheidungen fördern eine Kultur, in der Vielfalt nicht nur vorhanden ist, sondern ihr Potenzial tatsächlich entfalten kann?

## Stereotype und Vorurteile verstehen & verändern. Der Unconscious Bias im Arbeitsalltag.

Wir alle denken in Kategorien und greifen auf erlernte Bilder und Erfahrungen zurück. Diese Stereotype und Vorurteile helfen uns, unseren Alltag zu bewältigen – und beeinflussen gleichzeitig Wahrnehmung und Entscheidungen. Besonders im Arbeitskontext kann das dazu führen, dass Potenziale übersehen, Menschen unterschätzt oder vorschnelle Einschätzungen getroffen werden. Welche Auswirkungen hat das auf Auswahlprozesse, Zusammenarbeit und Entwicklungsmöglichkeiten?

Im Fokus steht, wie Stereotype und Vorurteile entstehen und im Arbeitsalltag wirken. Wir schauen darauf, wann sie Orientierung geben – und wann sie zu Verzerrungen in Entscheidungen führen.

Wir betrachten Möglichkeiten, Denkmuster bewusster wahrzunehmen und Entscheidungsprozesse so zu gestalten, dass Potenziale besser erkannt und genutzt werden können.

## Warum Diversität oft Konflikte erzeugt. Kommunikation als Schlüssel für Innovation.

Diversität bringt unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Erwartungen zusammen. Das schafft neue Ideen und erweitert Lösungsräume. Gleichzeitig entstehen dort, wo Menschen unterschiedlich auf die Welt blicken, auch häufiger Missverständnisse, Spannungen und Konflikte. Auch Mikro-Aggressionen sind häufig Ausdruck solcher Dynamiken.

Wir fühlen uns meist wohler unter Menschen, die uns ähnlich sind. Diversität fordert uns heraus, gewohnte Denk- und Verhaltensmuster zu verlassen. Genau darin liegt ihr Potenzial – aber auch die Notwendigkeit, Kommunikation bewusst zu gestalten.

Im Fokus steht die Frage, wie Kommunikation in diversen Teams gelingt und welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit Unterschiede nicht zu Trennung, sondern zu besseren Ergebnissen führen. Wir betrachten konkrete Möglichkeiten, Konflikte konstruktiv zu nutzen und Zusammenarbeit nachhaltig zu stärken.

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Pflicht oder Chance?

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird im Arbeitsalltag oft als abstrakte Pflicht wahrgenommen. Dabei schafft es Orientierung, reduziert Risiken und kann gezielt zur Gestaltung wirksamer Strukturen genutzt werden. Richtig verstanden, ist das AGG nicht nur rechtlicher Rahmen, sondern auch ein strategischer Hebel für Stabilität, Arbeitgeberattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit.

Benachteiligung zeigt sich jedoch selten nur in klaren Verstößen, sondern beginnt häufig im Alltag – in Form von Mikro-Agressionen. Diese reichen von subtilen Situationen bis hin zu offenen Grenzüberschreitungen und bleiben oft unerkannt oder werden verharmlost. Die Folgen sind spürbar: sinkende Motivation, steigende Fehlzeiten, Fluktuation und Reputationsrisiken.

Im Fokus steht die Frage, wie das AGG im Arbeitsalltag greifbar wird und wie Mikro-Agressionen als frühe Warnsignale für Benachteiligung verstanden werden können. Wir betrachten, wie rechtliche Anforderungen und Unternehmenskultur zusammenwirken – und wie Organisationen durch frühzeitiges Erkennen und Handeln Risiken reduzieren, Vertrauen stärken und eine leistungsfähige Unternehmenskultur fördern können.

## Macht haben immer die anderen. Oder: Die Vereinbarkeit von Frauen und Macht.

Frauen fällt es oft schwer, über Macht zu sprechen, geschweige denn, sie bewusst zu ergreifen. Verantwortung oder Gestaltungsspielraum sind die Begriffe der Wahl. Doch ist das das Gleiche wie Macht? Und warum ist Macht ein so schwieriges Thema?

Wenn es um Gleichstellung geht, geht es immer auch um Macht. Denn ohne Macht keine Veränderung – nicht für das Individuum, nicht für die Organisation und nicht für die Gesellschaft.

Im Fokus steht die Frage, was Macht eigentlich bedeutet und warum sie nicht mit Machtmissbrauch gleichzusetzen ist. Wir schauen darauf, welche Rolle Macht für Karrierewege, Gleichstellung und Veränderungsprozesse spielt – und warum sie weit mehr Menschen betrifft, als häufig angenommen wird.

Gleichzeitig geht es darum, wie Macht bewusst eingesetzt werden kann, um Gestaltungsspielräume zu nutzen, Verantwortung zu übernehmen und Veränderungen anzustoßen.

## Die sichtbare Frau: Nur wer gesehen wird, macht Karriere.

Sichtbarkeit ist eine zentrale Voraussetzung für beruflichen Erfolg – und gleichzeitig in vielen Organisationen ungleich verteilt. Während einige Personen selbstverständlich wahrgenommen werden, bleiben andere trotz hoher Leistung unter dem Radar. Welche Auswirkungen hat das auf Karrierewege, Motivation und die Nutzung von Potenzialen im Unternehmen?

Im Fokus steht, wie Sichtbarkeit im Arbeitskontext entsteht und welche Rolle Strukturen, Erwartungen und Führung dabei spielen. Sichtbarkeit ist nicht nur individuelles Verhalten, sondern wird auch organisational geprägt. Gleichzeitig sind Menschen meist nicht unsichtbar – sie werden häufig nur mit anderen Themen sichtbar als mit denen, die für ihre berufliche Entwicklung entscheidend sind.

Gemeinsam schauen wir uns an, was Sichtbarkeit eigentlich bedeutet, warum Leistung allein häufig nicht ausreicht und weshalb Frauen überdurchschnittlich oft mit unterstützenden Aufgaben statt mit ihren Erfolgen wahrgenommen werden. Außerdem betrachten wir, wie die Balance zwischen Authentizität und Sichtbarkeit gelingen kann und welche Möglichkeiten es gibt, die eigene Wirkung bewusst und wirksam zu gestalten.

## „Echte Männer weinen nicht.“ Über Stereotype, die Männer\* (be-)treffen.

Gleichstellung wird häufig vor allem mit Frauenförderung verbunden – Männer werden dabei oft nicht mitgedacht. Gleichzeitig wirken gesellschaftliche Erwartungen und Rollenbilder auch auf Männer und beeinflussen Verhalten, Entscheidungen und Handlungsspielräume. Welche Auswirkungen hat das auf Führung, Teamdynamik und Unternehmenskultur?

Im Fokus steht, wie Männlichkeitsbilder im Arbeitskontext wirken und welche Rolle sie für Kommunikation, Zusammenarbeit und Führungsverhalten spielen. Dabei wird sichtbar, wie stereotype Erwartungen Handlungsspielräume einschränken – auch für Männer selbst.

Wir schauen darauf, welche Chancen sich für Männer und Organisationen ergeben, wenn stereotype Rollenvorstellungen hinterfragt und neue Handlungsspielräume eröffnet werden.

*Das Format wird von einem männlichen Trainer durchgeführt und eröffnet so einen zusätzlichen Perspektivwechsel.*

## Was hat Gleichstellung mit mir zu tun? Von Zivilcourage und Allyship und warum Gleichstellung glücklich macht.

Gleichstellung wird häufig als Thema für bestimmte Gruppen verstanden – und weniger als etwas, das den gesamten Arbeitsalltag betrifft. Dabei prägen Verhalten, Entscheidungen und auch Nicht-Handeln die Unternehmenskultur maßgeblich. Welche Rolle spielen dabei Mitarbeitende und Führungskräfte, die selbst nicht direkt betroffen sind?

Im Fokus steht, wie Allyship und Zivilcourage im organisationalen Kontext wirken und welchen Beitrag Verbündete zu einer fairen und leistungsfähigen Zusammenarbeit leisten können. Gleichzeitig betrachten wir, warum Gleichstellung nicht nur einzelnen Gruppen zugutekommt, sondern Zufriedenheit, Zusammenhalt und Wohlbefinden im Arbeitsalltag stärken kann.

Welche Rolle spielen Zivilcourage und Allyship im Arbeitsalltag? Und warum profitieren nicht nur einzelne Personen, sondern ganze Teams und Organisationen von einer Kultur, in der Verantwortung füreinander übernommen wird?

## Diversität & Unternehmenskultur: Warum Mikro-Aggressionen Grund zum Handeln sind.

Diversität bringt viele Chancen für Unternehmen. Gleichzeitig entstehen im Arbeitsalltag immer wieder Situationen, in denen sich Menschen ausgeschlossen, herabgesetzt oder nicht ernst genommen fühlen. Diese reichen von scheinbar kleinen Bemerkungen bis hin zu klaren Grenzüberschreitungen. Mikro-Aggressionen sind häufig unbewusst, können aber auch bewusst eingesetzt werden und wirken in jedem Fall ausgrenzend oder verletzend.

Welche Auswirkungen haben sie auf Zusammenarbeit, Motivation und Leistungsfähigkeit? Warum bleiben sie oft unerkannt oder werden verharmlost? Und was können Organisationen tun, um eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der sich alle sicher und respektiert fühlen?

Anhand konkreter Beispiele wird deutlich, wie Mikro-Aggressionen entstehen, warum sie häufig übersehen werden und was Organisationen tun können, um ihnen wirksam zu begegnen.

Ihr Thema ist nicht dabei?

Sprechen Sie uns an.

Gerne entwickeln wir individuelle Lösungen. Für Ihre Konferenz, Inhouse-Vorträge, Impulse für Ihre Belegschaft oder auch als E-Learning-Kurs für spezielle Zielgruppen.

**Wir finden eine Lösung.**

## Die m5-Akademie: Skalierbare Qualifizierung & nachhaltige Verankerung

Mit der m5-Akademie erweitern wir unser Angebot ab September 2026 um eine digitale Lernplattform, die Qualifizierung im Unternehmen flächendeckend, effizient und nachhaltig ermöglicht. Sie ergänzt unsere Präsenzformate gezielt, indem sie grundlegende Sensibilisierung und einheitliche Wissensvermittlung systematisch unterstützt und so deren Wirkung verstärkt.

Die Akademie kombiniert digitale Lernformate mit didaktisch fundierten Inhalten und schafft einen niedrigschwelligen, zeit- und ortsunabhängigen Zugang für die gesamte Belegschaft – ein klarer Vorteil insbesondere bei verteilten Strukturen und verschiedenen Zielgruppen.

Zum September stellen wir standardisierte Module zu zentralen Themen rund um Diversität und das m5-Intensivprogramm bereit. Ergänzend können wir maßgeschneiderte Kurse entwickeln, die spezifische Anforderungen und Zielsetzungen Ihres Unternehmens abbilden und sich damit perfekt in Ihre Unternehmensstrategie einfügen.

So entsteht eine langfristige, skalierbare, rechtskonforme Lösung, mit der sich die gesamte Belegschaft – einschließlich künftiger Mitarbeitende – konsistent qualifizieren lässt. In Kombination mit Präsenzschulungen und Beratung entsteht ein Ansatz, der sowohl in der Breite als auch in der Tiefe wirkt.

**Wir starten im September 2026 mit folgenden Themen – sowohl als **E-Learning, Blended-Learning und in Kombination mit Präsenzformaten:****

**THEMENFELD I: Diversität & Gleichstellung: Grundlagen & Sensibilisierung**

- Gleichstellung haben wir doch längst, oder? Unconscious Bias erkennen & steuern.
- Diversität ist nicht nur fair, sondern auch ertragreich. Wirtschaftliche Vorteile erkennen, verstehen, nutzen.

**THEMENFELD II: Empowerment**

- Glänzende Karrieren statt gläserner Decke: Authentisch sichtbar im Beruf.
- Selbstbehauptung in Beruf & Alltag: Mikro-Aggressionen erkennen und begegnen.
- Mit dem m5-Intensivprogramm durch die gläserne Decke. In 6 Monaten zu echter Veränderung.

**THEMENFELD III: Diversität & (Unternehmens-)Kultur**

- Respekt im Miteinander: Mikro-Aggressionen erkennen & begegnen, Unternehmenskultur gestalten.
- AGG leicht gemacht. Für Alle.

**THEMENFELD IV: Personalentwicklung**

- Das motus5-Intensivprogramm: In 5 Phasen zur erfolgreichen Fach- oder Führungskraft.

# über motus5

## **Vielfalt strategisch nutzen.**

Wir begleiten Sie dabei, Diversität, Gleichstellung und kulturellen Wandel nicht nur zu adressieren, sondern wirksam und nachhaltig im Unternehmen zu verankern.

Unser Ansatz verbindet wissenschaftliche Expertise und langjährige Praxiserfahrung mit konkreten Umsetzungsinstrumenten. Denn Vielfalt entfaltet ihren Mehrwert nicht von selbst – sie braucht klare Strukturen, eine reflektierte Haltung und Kompetenzen auf allen Ebenen der Organisation.

## **Organisationen zukunftsfähig entwickeln.**

Wir verstehen Diversität und Gleichstellung als strategischen Erfolgsfaktor, der Innovation, Produktivität und Arbeitgeberattraktivität stärkt – wenn er professionell, strukturiert und konsequent gestaltet wird.

motus5 unterstützt Sie dabei, Vielfalt strategisch zu nutzen und als festen Bestandteil ihrer Führungs- und Organisationspraxis zu etablieren – zum Vorteil für Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeitenden.



### **Dr. Ruth Müntinga**

verfügt über langjährige Erfahrung als Unternehmensberaterin mit den Schwerpunkten Gleichstellung, Diversität und kultureller Wandel. Ihre Arbeit verbindet praxisnahe Beratung mit wissenschaftlich fundierter Analyse organisationaler Zusammenhänge.

0151 11 10 92 17 | [rm@motus5.de](mailto:rm@motus5.de)



### **Doris Heitkamp-König**

verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung als Managerin und Gestalterin von Transformationsprozessen in großen Industrieorganisationen. Ihre Arbeit verbindet strategische Unternehmensführung mit praxisnaher Umsetzung komplexer Veränderungsprozesse.

0159 01 08 86 96 | [dhk@motus5.de](mailto:dhk@motus5.de)

Gib mir  
fünf.

- Vorsatz
- Lust auf Neues
- Ziele
- Mut
- Ausdauer

# Impressum

## **motus5 GmbH**

Kohlhökerstr. 73  
28203 Bremen

Geschäftsführende Gesellschafterinnen:  
Doris Heitkamp-König & Dr. Ruth Müntinga

[www.motus5.de](http://www.motus5.de)

[willkommen@motus5.de](mailto:willkommen@motus5.de)

[www.motus5.de/VeränderungBeginntMitEinemGespräch](http://www.motus5.de/VeränderungBeginntMitEinemGespräch)

+49 151 11 10 92 17

Registergericht Bremen HRB 35973 HB  
Umsatzsteuer-Identifikations-Nr.: DE334247597

Alle Rechte vorbehalten. Bremen, 2026.

**motus**5

Vielfalt. Beratung. Training.