

10 Minuten-Checkliste: „Gleichstellung als Wettbewerbsfaktor“

Fachkräfte halten, Nachwuchs sichern und als fairer Arbeitgeber in der Region sichtbar bleiben – ohne Projekt, ohne Bürokratie.

Checkliste für Geschäftsführungen, die sich für KMU lohnen

Klarer Grundsatz – ohne großes Statement (2 Minuten)

Intern klar kommunizieren:

„Bei uns zählen Leistung und faire Chancen – unabhängig von Geschlecht oder Lebensphase.“

Warum das wirkt: In kleinen Betrieben prägt **Haltung der Geschäftsführung** unmittelbar das Verhalten im Alltag.

Vereinbarkeit offiziell erlauben (2 Minuten)

Klar sagen: „Teilzeit, Pflegezeiten oder Karenz schließen Entwicklung nicht aus.“

Warum das wirkt: Viele Mitarbeitende trauen sich sonst **gar nicht erst zu fragen** – und gehen.

Zuständigkeit festlegen (1 Minute)

Eine Person (meist HR, Büro, Assistenz) achtet bei Entscheidungen auf Fairness.
Kein Zusatzjob, nur Mitdenken.

Warum das wirkt: Verantwortung ohne neue Struktur.

Drei Zahlen kennen (5 Minuten)

Kurz klären:

- Wie viele Frauen arbeiten bei uns?
- Wie viele davon in Verantwortung?
- Wer arbeitet Teilzeit – Frauen, Männer oder nur Frauen?

Warum das wirkt: Kleine Betriebe haben selten viele Daten – **aber genau deshalb ist Überblick entscheidend.**

Checkliste für Führungskräfte und HR, die sich für KMU lohnen

Stellenausschreibung entschärfen (3 Minuten)

Check:

- neutraler Jobtitel
- keine „Alleskönner“-Anforderungen
- Hinweis: Teilzeit oder flexible Zeiten möglich

Warum das wirkt: Im ländlichen Raum entscheidet oft **die Anzeige**, ob sich jemand überhaupt bewirbt.

Fair entscheiden – nicht schneller (2 Minuten)

Interne Regel:

„Wir überlegen bei Besetzungen bewusst, ob wir alle geeigneten Personen gesehen haben.“

Warum das wirkt: Viele Entscheidungen entstehen aus Gewohnheit, nicht aus bösem Willen.

Karenzurückkehr kurz besprechen (3 Minuten)

Drei Fragen reichen:

1. Was ist zeitlich realistisch?
2. Was brauchst Du, um gut zurückzukommen?
3. Wie kann Entwicklung trotzdem möglich bleiben?

Warum das wirkt:

Jede gehaltene Fachkraft spart Zeit, Geld und Einarbeitung.

 **Fairness kostet Zeit – Ungleichbehandlung kostet Fachkräfte.**

