

„Gleichstellung als Qualitätsmerkmal im Unternehmen“

Quick Wins für Geschäftsführungen

(strategisch, signalsetzend, wenig Zeitaufwand)

Gleichstellung als Führungsauftrag sichtbar machen (10 Minuten)

- Ein kurzer, klarer Satz im Leitbild oder auf der Website:
„Wir stehen für Chancengleichheit und faire Entwicklungsmöglichkeiten – unabhängig von Geschlecht und Lebensphase.“

- Wirkung: internes Signal, externe Positionierung, keine Strukturänderung nötig.

Nutzen: Reputationsgewinn, Arbeitgeberattraktivität, Klarheit für Führungskräfte.

Zuständigkeit festlegen – statt Projekt starten (15 Minuten)

- Eine Person benennen (z. B. HR-Leitung), die Gleichstellung „mitdenkt“.
- Kein neues Gremium, keine Zusatzstelle.

Nutzen: Verbindlichkeit ohne Bürokratie.

Zahlen kennen – ohne Analyse-Marathon (20 Minuten)

- Drei Kennzahlen einmalig abfragen:
 - Frauenanteil gesamt
 - Frauenanteil in Führung
 - Teilzeitquote nach Geschlecht

Nutzen: Fakten statt Bauchgefühl; Grundlage für jede weitere Entscheidung.

Vereinbarkeit offiziell legitimieren (5 Minuten)

- Klare interne Aussage:
„Teilzeit, Homeoffice und Karenz sind keine Karrierebremsen.“

- Vorzugsweise von der Geschäftsführung selbst kommuniziert.

Nutzen: Kulturwirkung ohne Kosten.

Führungskräfte sensibilisieren – niedrigschwellig

- 30-minütiger Impuls:
 - typische unbewusste Verzerrungen
 - faire Aufgaben- und Projektvergabe
- Keine „Schulung“, sondern Praxisbeispiele.

Nutzen: Akzeptanz statt Abwehr.

Gute Beispiele sichtbar machen (15 Minuten)

- Eine interne oder externe Geschichte:
 - Frau in Führung
 - Mann in Teilzeit
 - flexible Karrierewege

Nutzen: Vorbilder statt abstrakter Appelle.

Quick Wins für Human Resources

(operativ, standardisierbar, sofort wirksam)

Stellenausschreibungen gendergerecht machen (15 Minuten)

- Checkliste anwenden:
 - neutrale Jobtitel
 - keine männlich konnotierten Codes („durchsetzungsstark“, „belastbar“)
 - Hinweis auf Vereinbarkeit und Teilzeioptionen

Nutzen: Mehr qualifizierte Bewerbungen, breiterer Talentpool.

Mindeststandard im Recruiting einführen (10 Minuten)

- Interne Regel:
 - Wenn möglich, **mindestens eine Frau in der engeren Auswahl.**
- Kein Quotenzwang, sondern Perspektivenvielfalt.

Nutzen: Fairness, bessere Entscheidungen, geringes Konfliktpotenzial.

Gehaltsspannen transparent definieren (20–30 Minuten)

- Für neue Stellen:
 - klare Gehaltsbandbreite intern festlegen
- Optional extern kommunizieren.

Nutzen: Reduziert Gender Pay Gap ohne Verhandlungen „auf Augenhöhe“.

Rückkehrgespräch nach Karenz standardisieren (15 Minuten)

- Kurzer Leitfaden:
 - gewünschtes Arbeitszeitmodell
 - Weiterbildungsbedarf
 - Perspektive in 6–12 Monaten

Nutzen: Bindung von Fachkräften, geringere Fluktuation.

👉 Warum diese Quick Wins funktionieren

- sie **fordern keine Grundsatzdebatten**,
- sie **kosten kaum Geld**,
- sie **lassen sich regional multiplizieren**,
- sie erzeugen **schnell messbare Effekte**.

👉 Kurz gesagt

Geschäftsführungen und HR benötigen nicht „mehr Verantwortung“, sondern mehr Handlungsfähigkeit. Gleichstellung wird so vom abstrakten Ziel zur alltäglichen Managementpraxis.