

Checkliste: Gleichstellung – in 10 Minuten umsetzbar

Mit minimalem Zeitaufwand ein sichtbares, wirksames Signal setzen und strukturelle Fairness stärken – ohne Projekt, ohne Mehraufwand.

Für Geschäftsführungen (5–10 Minuten)

Ein klares Signal setzen (2 Minuten)

Ein Satz intern oder extern (z. B. Intranet, Website, Rundmail):

„Faire Chancen und Gleichstellung sind Teil unserer Führungsverantwortung.“

Zuständigkeit benennen (2 Minuten)

Eine Person (meist HR) erhält den Auftrag:

„Gleichstellung bei Entscheidungen mitzudenken.“

Vereinbarkeit legitimieren (1 Minute)

Klarstellung:

„Teilzeit, Karenz und flexible Arbeit sind keine Karrierebremsen.“

Daten anfordern (3–5 Minuten)

Einmalige Abfrage von drei Zahlen:

- Frauenanteil gesamt
- Frauenanteil in Führung
- Teilzeitquote nach Geschlecht

 **Ergebnis:**

Verbindlichkeit + Orientierung + Führungssignal – ohne Strukturänderung.

Checkliste: Gleichstellung – in 10 Minuten umsetzbar

Mit minimalem Zeitaufwand ein sichtbares, wirksames Signal setzen und strukturelle Fairness stärken – ohne Projekt, ohne Mehraufwand.

Für Human Resources (5–10 Minuten)

Stellenausschreibung prüfen (3 Minuten)

Kurzcheck:

- gendergerechte Sprache
- keine einseitig männlich konnotierten Anforderungen
- Hinweis auf Teilzeit/Flexibilität

Recruiting-Mindeststandard festlegen (2 Minuten)

Interne Regel:

„Wenn möglich, ist mindestens eine Frau in der engeren Auswahl.“

Gehaltsspanne intern definieren (3 Minuten)

Für neue Positionen:

- realistische Bandbreite festlegen
- vor dem Bewerbungsgespräch

Karenzrückkehr kurz strukturieren (2 Minuten)

Drei Standardfragen:

1. Gewünschtes Arbeitszeitmodell
2. Unterstützungsbedarf
3. Perspektive in 6–12 Monaten

Ergebnis:

Mehr Fairness, bessere Entscheidungen, geringere Fluktuation.