

## **Gesucht: weibliche Fachkräfte**

*Wie Sie sich als modernes  
Unternehmen die besten  
Talente sichern*



## Inhalt

<b>Vorwort</b>	03
<b>Nicht nur das Gehalt zählt: Die Bedeutung des Arbeitsumfeldes</b>	
Flexible Arbeitsorte	04
Familienbewusste Arbeitszeiten	06
<b>Wenn die Familie in den Mittelpunkt rückt</b>	
Elternzeit und Wiedereinstieg	07
Unterstützung in der Kinderbetreuung	10
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	11
Checkliste zur Unterstützung pflegender Angehöriger	12
<b>Erfolgreich und gezielt zur mehr (weiblichen) Fachkräften</b>	
Moderne Unternehmenskultur	14
Geschlechtersensible Stellenausschreibungen	15
Social Media als Rekrutierungsinstrument	15
<b>Mini-Check zu genderfairer Personalpolitik</b>	17
<b>Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung statt Minijobs</b>	18
<b>Impressum</b>	19

---

# Gesucht: weibliche Fachkräfte

*Wie Sie sich als modernes Unternehmen  
die besten Talente sichern*

## Vorwort

**Deutschland verändert sich. Aufgrund des demografischen Wandels werden Fachkräfte in vielen Branchen längst händeringend gesucht. Während große Unternehmen die Möglichkeiten haben, ihr Personalmanagement zeitgemäß zu gestalten, tun sich kleine und mittelständische Unternehmen oft noch schwer. Jedoch: Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte kann sich kein Unternehmen mehr leisten, an einer starren, unflexiblen Personalpolitik festzuhalten! Familienfreundliche Angebote für eine leichtere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben werden zunehmend überlebenswichtig.**

Von veränderten Arbeitswelten profitieren weibliche Fachkräfte – und auch weibliche Führungskräfte! Denn die Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen jeder Hierarchieebene sind gleich: Beruf und Familie sind schwierig zu vereinbaren, Frauen (in Führung) werden häufig zu wenig gefördert, die Unternehmenskultur ist weitestgehend männlich geprägt.

Als Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet haben wir die beruflichen Perspektiven von Frauen fest im Blick. In Kooperation mit vielen Akteurinnen und Akteuren unterstützen wir kleine und mittelständische Unternehmen in der Region beim Aufbau einer modernen und geschlechtersensiblen Personalpolitik, um das weibliche Fachkräftepotential im Mittleren Ruhrgebiet besser zu gewinnen und zu binden.

Wir begleiten Sie gerne mit unseren praxisorientierten Angeboten, wie z.B. Workshops, Coachings, Broschüren u.v.m. bei der Umsetzung frauenfördernder und familienbewusster Maßnahmen und freuen uns über einen regen Austausch mit Ihnen!

In unserer Broschüre „**Gesucht: weibliche Fachkräfte**“ rund um das Thema familienbewusste Personalpolitik möchten wir Sie auf verschiedene Maßnahmen aufmerksam machen, mit denen Sie sich als attraktives und modernes Unternehmen positionieren und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv mitgestalten können.

*Ihr Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
Mittleres Ruhrgebiet*

## Nicht nur das Gehalt zählt: Die Bedeutung des Arbeitsumfelds

**Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielt nicht nur das Gehalt eine Rolle, auch andere Motive werden für die Jobwahl immer wichtiger. Flexible Arbeitszeiten gepaart mit Home Office stehen für die meisten ganz oben: So lässt sich der Spagat zwischen Familie, Kindern und Privatleben meistern.**

### **Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort: Losgelöst von Zeit und Raum**

Die Digitalisierung beschert uns eine Abkehr von klassischen Arbeitsmodellen: Innen- und Außendienst oder das feste Büro auf dem Firmengelände werden durch Skype-Konferenzen oder virtuelle Arbeitsräume verdrängt. Agiles, mobiles Arbeiten rückt mehr und mehr in den Fokus – eine Chance für Frauen, die unter veränderten Arbeitsbedingungen arbeiten wollen oder müssen.

### **Flexibler Arbeitsort**

Viele Beschäftigte wünschen sich mobiles Arbeiten, weil sie Arbeits- und Privatleben optimal kombinieren möchten. So kann etwa die Zeitersparnis durch den Wegfall des Pendelns immens sein. Doch durch mobiles Arbeiten kann es durchaus zu einer Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben kommen: schnell die Waschmaschine zu befüllen fällt leicht, sich anschließend wieder an den Schreibtisch zu setzen hingegen schwer. Andersrum werden in den späten Abendstunden oder am Wochenende schnell mal die Mails bearbeitet. Der „Flurfunk“ und die kurzen (Informations)Wege fehlen: Arbeit und Austausch im Team finden nicht wie bei klassischen Arbeitsmodellen statt. Zudem müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lernen, die Möglichkeiten der modernen Kommunikation voll auszuschöpfen. Kurz: Die Mitarbeitenden müssen ein hohes Maß an Selbstorganisation, die Vorgesetzten viel Vertrauen mitbringen.

**Alternierende Telearbeit** Der Arbeitsplatz der Beschäftigten befindet sich nicht ausschließlich im Unternehmen, sondern zusätzlich an einem räumlich geeignet und technisch angemessen ausgestatteten Ort. In den meisten Fällen wird von Zuhause aus gearbeitet. Die Anzahl der Heimarbeitstage bzw. Stunden kann variieren. Die Beschäftigten sind regelmäßig im Unternehmen präsent, teilen sich dort jedoch eventuell den Arbeitsplatz mit anderen Personen. Der persönliche Austausch sowie die Teilnahme an Besprechungen und wichtigen Terminen sind durch Präsenzzeiten im Unternehmen weiterhin sichergestellt. Auch der Infor-

mationsaustausch ist gewährleistet: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Telefon- und Videokonferenzen teil und greifen auf ein zentrales digitales Ablagesystem zu. Kurz: Die Mischung aus Büro- und Heimarbeitstagen ermöglicht den fachlichen und persönlichen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort, aber auch die Chance, Beruf und familiäre Bedürfnisse reibungsloser miteinander zu vereinbaren.

**Home Office / Teleheimarbeit** Beim klassischen Home Office arbeiten die Beschäftigten (fast) ausschließlich von Zuhause aus. Wie auch bei der alternierende Telearbeit muss der Heimarbeitsplatz entsprechend der Tätigkeit und den rechtlichen Vorgaben ausgestattet sein. Besonders Eltern kleiner Kinder können die Versorgung ihrer Kinder sicherstellen und weiterhin ihrer Arbeit nachgehen. Ihre Arbeitskraft und ihr Fach- und Firmenwissen bleiben dem Unternehmen erhalten.

**Mobiles Arbeiten** Mobiles Arbeiten bedeutet alles, was außerhalb der Betriebsstätte stattfindet. Es umfasst die Arbeit von zu Hause aus (Telearbeit, alternierende Telearbeit), die Arbeit beim Kunden (etwa im Service oder Vertrieb), die Arbeit von unterwegs (im Flugzeug, Zug, Hotelzimmer) und die Arbeit im Rahmen von Dienstreisen (auf der Messe oder auf einem Kongress). Mobiles Arbeiten ist also von allen Orten aus möglich. Je nach Tätigkeit reicht beispielsweise ein Laptop mit Zugriff auf das Firmenetzwerk aus, um die Zugfahrt zwischen zwei Terminen zum Arbeiten zu nutzen.



### **Sich bei der Arbeit wohlfühlen**

Arbeit scheint für die große Mehrheit der Menschen nicht mehr vorrangig ein Ort zu sein, an dem sie Geld verdienen. Vielmehr ist der Arbeitsplatz zu einem sozialen Ort geworden, an dem man sich trifft, um gemeinsam Dinge voranzubringen. Im Auftrag der ZEIT hatte das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft 2018 quer durch alle Berufsgruppen 1.000 Menschen befragt, was sie sich von ihrem Arbeitsplatz wünschen. Unter allen genannten Möglichkeiten ist für über 80 Prozent der Menschen am wichtigsten, dass sie sich „bei der Arbeit wohlfühlen“. Zufrieden mit der Umsetzung dieses Bedürfnisses sind hingegen „nur“ gut 60 Prozent. Die Zufriedenheit befindet sich also auf einem guten Niveau, aber eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist erkennbar.

## Nicht nur das Gehalt zählt: Die Bedeutung des Arbeitsumfelds

### Familienbewusste Arbeitszeiten

Nicht nur Mütter und Väter profitieren von flexiblen Arbeitszeiten – auch kinderlose Beschäftigte wünschen sich, Arbeit und Privatleben in ein ausgeglichenes Verhältnis zu bringen. Unternehmen, die ihren Beschäftigten in der Arbeitszeitgestaltung entgegen kommen, erhalten im Gegenzug ein Mehr an Motivation, Loyalität und Engagement.

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung hilft zudem in speziellen familiären Situationen: etwa der Erkrankung eines Familienangehörigen oder bei der Pflege, ebenso wie bei der Rückkehr aus der Elternzeit.

>>> **Familienzeiten** Viele kleine Schritte tragen zu einer leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Gestalten Sie Ihre Betriebsabläufe familienfreundlich: Legen Sie Besprechungen und Termine vor 16 Uhr, berücksichtigen Sie bei der Urlaubsplanung die Schulferien, ermöglichen Sie eine flexiblere Pausenregelung.

>>> **Teilzeit** Die Arbeitszeit ist geringer als die Regelarbeitszeit, kann im Umfang aber stark variieren: Möglich ist eine sehr geringe Stundenanzahl wie auch eine vollzeitnahe Beschäftigung. Durch Teilzeitarbeit bleibt das Wissen im Betrieb erhalten. Zudem ermöglicht sie einen schnellen Wiedereinstieg, beispielsweise nach der Geburt. Die Nachteile einer Teilzeitbeschäftigung (Einkommenseinbußen, geringere Altersvorsorge, erschwerter Karriereweg etc.) sollten jedoch ebenfalls bedacht werden.

>>> **Gleitzeit** Die Beschäftigten können Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit (bei einer feststehenden Kernarbeitszeit) festlegen. Durch die gewonnene Flexibilität können sie familiären Verpflichtungen oder Notfällen reibungsloser nachkommen.

>>> **Vertrauensarbeitszeit** Die Beschäftigten legen selbst fest, wann sie arbeiten. Dazu sollten Ziele in bestimmten Zeiträumen vereinbart werden, anhand derer die Leistung der Mitarbeitenden überprüft wird. Neben produktiven Arbeitsphasen bleiben Freiräume für familiäre Bedürfnisse.

>>> **Arbeitszeitkonten** Die durchschnittliche Tagesarbeitszeit wird errechnet. Je nachdem, ob man länger oder kürzer arbeitet, wird die Arbeitszeit auf dem Konto gut geschrieben oder abgezogen. Stundenguthaben können dann flexibel eingesetzt werden.

>>> **Jobsharing** Die Stelle ist durch zwei Beschäftigte besetzt, die sich die Aufgaben teilen. Die beiden Jobsharer bestimmen selbst, wie sie die Arbeitszeiten verteilen. Wichtig sind eine ausgeprägte Organisations- und Teamfähigkeit.

## Wenn die Familie in den Mittelpunkt rückt

**Es ist eine biologische Tatsache, dass Frauen die Kinder bekommen. Aber es ist eine soziologische Tatsache, dass Frauen nach wie vor den Hauptanteil an familiären Verpflichtungen stemmen. Dazu brauchen sie Sicherheit in ihrem Job – denn der Familienalltag ist unvorhersehbar genug.**

### **Elternzeit und Wiedereinstieg gut organisieren – ein kleiner Leitfadens**

Schwangerschaft, Mutterschutz und eine mögliche Elternzeit sowie der Wiedereinstieg in den Job stellen kein unlösbares Problem dar – Selbstläufer sind sie allerdings nicht. Beide Seiten – Arbeitgebende und Arbeitnehmende – müssen ihren Teil beitragen. Damit der Wiedereinstieg klappt, braucht es Kommunikation, Kooperation und ein praktisches Konzept.

**>>> Basis** Die Grundlagen für einen gelungenen Aus- und Wiedereinstieg sind Verlässlichkeit und Flexibilität. Das Unternehmen sowie Mütter und Väter wünschen sich Absprachen, auf die man sich verlassen kann. Unternehmen wünschen sich stets flexible Arbeitskräfte – doch auch sie selbst sollten flexibel handeln, wenn die neue Situation vielleicht andere Arbeitszeitmodelle erfordert. Beide Seiten sollten versuchen, sich in die andere Position hineinzusetzen.

**>>> Teamarbeit** Wiedereinstieg ist eine Gemeinschaftsaufgabe: Personal- oder Firmenleitung, die Führungskräfte, die Kolleginnen und Kollegen und die oder der betroffene Angestellte werden gleichermaßen eingebunden. Das Team gehört von Anfang an dazu! Denn gerade Kolleginnen und Kollegen müssen die Lösungen mittragen und sollten am Prozess beteiligt sein.

**>>> Erste Schritte** Ab dem Zeitpunkt, an dem die Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft verkündet, heißt es Mit- und Umdenken. Denn der Mutterschutz setzt schon Wochen vor der Entbindung ein. Außerdem gelten für Schwangere besondere Bestimmungen, die beispielsweise die Arbeitssicherheit betreffen. Eine Schwangerschaft muss nach gesetzlichen Vorgaben zudem dem zuständigen Amt für Arbeitsschutz gemeldet werden.

**>>> Gespräche** Gehen Sie frühzeitig und umfassend ins Gespräch. Beide Seiten sind hier gleichermaßen gefragt. Die Zeit von der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zum Mutterschutz vergeht schnell, etwa wenn die Schwangere noch Resturlaub hat.

## Wenn die Familie in den Mittelpunkt rückt

Terminieren Sie daher frühzeitig ein erstes Planungsgespräch. Gehen Sie auf die Mitarbeiterin zu und machen Sie ihr deutlich, dass Ihnen sehr an einer weiteren Zusammenarbeit gelegen ist. Stellen Sie in einem ersten Gespräch heraus, wie Ihr Unternehmen familienfreundlich lebt und welche Möglichkeiten es gibt, Familie und Beruf mit einander zu vereinbaren. Klären Sie ab, welche Ideen die Mitarbeiterin bezüglich ihrer Weiterbildung hat. Achten Sie darauf, die Mitarbeiterin nicht mit Fragen zu überfallen, die sie noch nicht beantworten kann, und verlangen Sie keine verbindlichen Zusagen. Geben Sie ihr Zeit, sich mit ihrem Wiedereinstieg zu beschäftigen, ohne Druck auszuüben. Ermutigen Sie sie, über ihre Zukunft im Unternehmen nachzudenken. Besprechen Sie, was Sie als Arbeitgebender tun können, aber geben Sie auch keine falschen Versprechen. Bieten Sie ihr beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit an.

Kündigen Sie ein **zweites Planungsgespräch** an. Zur Vorbereitung des Gesprächs können Sie eine Checkliste aushändigen. Die Mitarbeiterin kann sich so konkreter mit ihrer beruflichen Zukunft beschäftigen und Sie können gut informiert ins Gespräch gehen. Fragen Sie die jetzige Arbeitsplatzsituation ab: Wo ist die Mitarbeiterin tätig, wie sieht ihre Tätigkeit aus und wie wird die Vertretung aktuell geregelt? Zu klären wäre außerdem, wie eine Einarbeitung der Vertretung aussehen könnte und wie lange diese dauern würde. Gibt es außerdem Projekte oder Aufgaben, die vor dem Mutterschutz nicht mehr fertig gestellt werden können? Grundsätzlich sollten Sie auch klären, für wie lange die Elternzeit geplant ist und ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter/der werdende Vater während der Elternzeit weiter arbeiten möchte (beispielsweise in regelmäßiger Teilzeit, als Urlaubsvertretung o.ä.). Die Vereinbarungen sollten Sie schriftlich fixieren und von beiden Seiten un-

terschreiben lassen. Darüber hinaus könnten Sie Tipps und Hinweise zum Thema Kinderbetreuung zusammentragen und Ihren Elternzeitlerinnen und Elternzeitlern an die Hand geben.

Ein **Rückkehrgespräch** ist auf jeden Fall sinnvoll, natürlich besonders dann, wenn die Mitarbeiterin längere Zeit nicht im Unternehmen gearbeitet hat. Klären Sie spätestens zwei Monate vor dem Wiedereinstieg, ob eine spezielle Einarbeitung nötig ist, wie lange diese dauern wird, wer sie übernimmt und ob gegebenenfalls eine Weiterbildung nötig ist. Außerdem sollte überprüft werden, ob die vorher getroffenen Vereinbarungen von beiden Seiten gehalten werden können.

**>>> Kontakt halten** Je enger der Kontakt zwischen Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und dem Unternehmen während der Elternzeit ist, desto weniger Hürden stehen einem gelungenen Wiedereinstieg im Weg. Selbst wenn Mutter oder Vater ein Jahr oder länger Elternzeit nehmen, lohnt es sich in Verbindung zu bleiben. Die Mitarbeitenden bleiben Teil des Teams und sind über aktuelle Entwicklungen informiert. Nach der Elternzeit können sie schneller in den Arbeitsalltag integriert werden. So könnte der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin weiterhin an Teambesprechungen teilnehmen, in die Kopie wichtiger E-Mails gesetzt werden oder Zugriff auf das Intranet erhalten. Zu Feiern oder Ausflügen sollten die Elternzeitlerinnen und Elternzeitler natürlich weiterhin eingeladen werden, schließlich sind sie Teil des Teams. Führen Sie frühzeitig Mitarbeitendengespräche – beide Seiten können die getroffenen Vereinbarungen prüfen und die Rückkehr weiter planen. Bei allen positiven Absichten: Vermeiden Sie den Eindruck, nur mit einer stetigen, intensiven Beschäftigung mit der Arbeit sei eine friedliche Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich.



Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht auf den alten Arbeitsplatz zurückkehren, könnten Sie Hospitationen in anderen Abteilungen anbieten, damit die Person früh die neuen Kolleginnen und Kollegen und das neue Tätigkeitsfeld kennenlernt. Größere Unternehmen könnten halbjährliche Update-Veranstaltungen für die zukünftigen Wiederkehrerinnen und Wiederkehrer anbieten.

**>>> Paten** Patinnen und Paten können ein zusätzliches enges Band zwischen Unternehmen und Elternzeitlerin oder Elternzeitler spannen. Das Unternehmen legt die Patin oder den Paten fest, damit der Kontakt strukturiert und fachgebunden ablaufen kann. Alle Neuigkeiten aus dem Unternehmen werden von der Kontaktperson weitergeleitet.

**>>> Weiterbildung** Vergessen Sie auch bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen Ihre Elternzeitler nicht. Laden Sie Mütter und Väter zur Teilnahme an Fortbildungen ein. Online- oder Inhouse-Seminare bieten sich besonders an. Auch in der Wiedereinstiegsphase können Weiterbildungen hilfreich sein.

**>>> Personalmanagement** Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sind eine wichtige Personalressource. Daher sollte das Thema Teil eines strategischen Personalmanagements sein. Es lohnt sich zum Beispiel Berufsrückkehrende im Auge zu behalten, wenn für das Unternehmen Neueinstellungen geplant sind. Das Unternehmen sollte sein Wiedereinstiegsmanagement transparent gestalten und auch innerhalb des Betriebs bewerben, damit die Elternzeitnehmenden nach der Familienauszeit nicht abwandern.

**>>> Potenzial Wiedereinstieg** Wollen sich Mütter oder Väter nach der Elternzeit neuen beruflichen Herausforderungen stellen und entscheiden sich für einen Arbeitsplatzwechsel, sind sie wertvolle Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt. Berufsrückkehrende sind häufig sehr gut organisiert und arbeiten schnell. Sie bringen viele Schlüsselqualifikationen mit, beispielsweise ein Plus an Kreativität, Effektivität, Spontaneität, Flexibilität oder Kommunikationsfähigkeit. Sie wissen häufig genau, was sie können, und wollen noch einmal mit viel Motivation neu durchstarten. Das Personalmanagement sollte Berufsrückkehrende bei der Rekrutierung daher unbedingt berücksichtigen. Eine Möglichkeit hierfür wäre die gezielte Ansprache von Berufsrückkehrenden auf Jobmessen und in Stellenanzeigen.



#### Care Arbeit ist weiblich

Frauen leisten 52,4 Prozent mehr unbezahlte Care-Tätigkeiten als Männer – also täglich eine Stunde und 27 Minuten mehr. So steht es in dem letzten „Gleichstellungsbericht“ der Bundesregierung. Das Statistische Bundesamt rechnete aus: Würde man die Zeit, die Menschen in Deutschland zum Beispiel mit Kochen oder Kinderhüten verbringen, mit dem Stundenlohn einer Haushaltshilfe vergüten, dann wäre diese Arbeit hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung eine Billion Euro wert.

## Wenn die Familie in den Mittelpunkt rückt

**Unterstützung in der Kinderbetreuung – es muss nicht gleich die Betriebskita sein! Ihr Unternehmen ist motiviert, eine familienbewusste Arbeitswelt zu gestalten. Doch manchmal scheitert eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der mangelnden Kinderbetreuung. Insbesondere die Randzeiten können zum Problem werden. Nur wenige Unternehmen können eine eigene Betriebs-Kita betreiben. Es gibt jedoch weitere Möglichkeiten, die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen und eine Win-Win Situation für alle Beteiligten zu schaffen.**

**>>> Ein Eltern-Kind-Büro** bietet die Möglichkeit, Kinder mit zur Arbeitsstelle zu bringen und für eine kurze Zeit zu betreuen. Die Beschäftigten übernehmen die Betreuung dabei in der Regel selbst. Doch auch ein Zusammenschluss von Eltern, die abwechselnd ihre Kinder beaufsichtigen, ist denkbar.

Der zur Verfügung gestellte Büroraum muss mit einem funktionalen Arbeitsplatz ausgestattet sein, außerdem über einen großzügigen Spielbereich sowie Schlaf- und Wickelmöglichkeiten für das Kind verfügen. Natürlich muss der Raum kindersicher gestaltet und hygienische Aspekte überprüft werden. Ein Plakat „Erste Hilfe am Kind“ dient als schnelle Checkliste. Sinnvoll ist eine Nutzungsordnung und Klärung der Versicherungspflicht für Kinder.

Der finanzielle und zeitliche Rahmen für die Errichtung eines Eltern-Kind-Büros ist überschaubar, kann für Ihre Beschäftigten jedoch eine große Unterstützung in unvorhersehbaren Notfallsituationen (wie ein Streik in der Kita oder Ausfall der Tagesmutter) sein. Die Etablierung eines Eltern-Kind-Büros ist keine langfristige Alternative zu einem regelmäßigen Betreuungsangebot, signalisiert jedoch eine familienorientierte Personalpolitik.

**>>> Familiendienstleister** Wenn Sie den organisatorischen und personellen Aufwand gering halten möchten, jedoch gerne flexibel auf den Betreuungs- bzw. Unterstützungsbedarf Ihrer Beschäftigten reagieren möchten, ist die Zusammenarbeit mit einem Familiendienstleister eine Möglichkeit, passgenaue Hilfe bei der Kinderbetreuung anzubieten. Die Expertinnen und Experten beraten Sie und die Eltern, vermitteln je nach Bedarf Betreuungsplätze oder stellen eine Ferienbetreuung. So kann ein Dienstleister etwa einen Hol-und-Bringdienst für Kinder einrichten. Und im Notfall kann über die Hotline des Dienstleisters schnell Unterstützung angefordert werden. Die Kosten richten sich nach Art und Umfang des Angebots. Prüfen Sie, ob eine Pauschale vereinbart werden kann.

**>>> Belegplätze** Mit Belegplätzen kann sich Ihr Unternehmen in bestehende Kindertageseinrichtungen einkaufen. Ihr Unternehmen schließt einen Vertrag mit einem Träger ab und erwirbt die Belegungsrechte entsprechend dem betrieblichen Bedarf. Durch eine Vertragslaufzeit nach Absprache kann Ihr Unternehmen relativ schnell auf Veränderungen in der Belegschaft eingehen. Verschaffen Sie sich im Vorfeld einen Überblick über das Angebot: Wie ist die Region struktu-

riert, welche Kita bietet die passenden Öffnungszeiten und das richtige pädagogische Konzept an? Führen Sie in Ihrem Betrieb eine Bedarfsabfrage durch. Beziehen Sie Ihr zuständiges Jugendamt mit ein: Klären Sie etwa, ob der Vertrag einer Genehmigung bedarf und wie die Platzvergabe an Kinder aus anderen Städten geregelt ist.

**>>> Babysitterbörse** Ihr Unternehmen kann sich an einen Träger wenden, der Babysitterinnen und Babysitter ausbildet. Veröffentlichen Sie die Liste mit den Kontaktdaten im Intranet oder am schwarzen Brett. Für Ihr Unternehmen entstehen keine Mehrkosten und Ihre beschäftigten Eltern haben die Möglichkeit, eine flexible Betreuung auch zu den Randzeiten zu organisieren.

**>>> Kinderbetreuungskostenzuschuss** Nach § 3 Nr. 33 EStG ist es möglich, einen steuer- und sozialversicherungsfreien Kinderbetreuungskostenzuschuss an Ihre beschäftigten Eltern zu zahlen. Dies ist eine zusätzlich zum Lohn erbrachte Arbeitgeberleistung zur Unterbringung und Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen.

**>>> Kantinenmitnutzung** Wenn Ihr Unternehmen über eine Kantine verfügt, können Sie Ihren beschäftigten Eltern die Möglichkeit bieten, ihre Kinder gesund und günstig zu verpflegen und gleichzeitig die Belastung durch Hausarbeit zu verringern. Kinder können nach der Schule die Kantine besuchen und für einen geringeren Preis Mittag essen. Alternativ nehmen die Eltern eine Portion mit nach Hause. Legen Sie die Aufenthaltszeiten für Kinder in der Kantine so wie die Kinder-Preise für die Mahlzeiten fest.

### **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Denkt man an Vereinbarkeit von Beruf und Familie, so hat man automatisch (kleine) Kinder im Sinn. Unternehmen und Personalverantwortliche haben ihre Mitarbeitenden als pflegende Angehörige selten im Blick. Doch es sind nach wie vor meist Frauen, die Pflegeverantwortung übernehmen. Die Folge sind Doppelbelastung im Lebensalltag und Einbußen beim Einkommen sowie bei Rentenansprüchen.

Da die Gesellschaft älter wird, stehen immer mehr Berufstätige vor der Herausforderung, die Pflege von Angehörigen mit ihrer Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen. Die bessere Vereinbarkeit beider Aufgaben nützt allerdings nicht nur den pflegenden Mitarbeitenden – auch Unternehmen profitieren. Denn die Unterstützung pflegender Beschäftigter bedeutet die Sicherung wichtiger Fachkräfte sowie die Reduzierung bzw. Vermeidung von Kosten, die durch den Ausfall von Mitarbeitenden entstehen.

Unternehmen sind darum gut beraten, die Arbeitskraft, die Leistungsfähigkeit und das Potenzial pflegender Beschäftigter zu erhalten und sie bei der Koordinierung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

## Checkliste zur Unterstützung pflegender Angehöriger

### Kommunikation

Ernennung und Bekanntmachung einer internen Ansprechperson	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Einbindung der Pflege thematik in die Jahres- oder Personalentwicklungsgespräche	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Regelmäßige Kommunikation des Themas im Unternehmen	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Einrichtung von Arbeitsgruppen zur Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Kontakthaltung zu Beschäftigten in Pflegezeit/Familienpflegezeit	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Thematisierung von Pflege im Rahmen der Personalversammlung	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

### Information

Pflegebezogene oder pflegeintegrierte Befragung zu Unterstützungsbedarfen und Wünschen der Beschäftigten	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Pflegemappe mit Informationen rund um das Thema Pflege	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Wichtige Informationen zum Thema Pflege im Intranet	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Regelmäßige Informationen in Teamrunden und Führungsgremien	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Fachvorträge und Informationsveranstaltungen im Unternehmen	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Bereitstellung von Informationen zur gesetzlichen Pflegezeit und Familienpflegezeit	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

### Arbeitszeit

Individuelle Teilzeitmodelle	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Gleitzeit	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Kurzfristige Freistellung und Sonderurlaub	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Rücksichtnahme bei Überstunden und Geschäftsreisen	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

### Arbeitsort

Alternierende Heim- oder Telearbeit	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Mobiles Arbeiten	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

### Arbeitsorganisation

Rücksichtnahme bei Termin- und Urlaubsplanung	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Job-Sharing	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Betriebsvereinbarung Pflege	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

### Gesundheitsförderung

Trainings oder Weiterbildungen zur Stressreduktion

Ja  Nein

Entspannungsangebote

Ja  Nein

Psychoziale Beratung

Ja  Nein

Seminare und Trainings für Pflegende (z.B. rückschonende Pflege)

Ja  Nein

### Serviceleistungen

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Ja  Nein

Vermittlung von Beratungs- und Pflegediensten

Ja  Nein

Belegplätze in Pflegeheimen

Ja  Nein

### Finanzielle Unterstützung

Bereitstellung eines Darlehens

Ja  Nein

Zuschuss zu pflegebezogenen Dienstleistungen

Ja  Nein

Zuschuss zu Versicherungsbeiträgen

Ja  Nein

### Unternehmenskultur

Teilzeitmöglichkeiten für Führungskräfte

Ja  Nein

Offene Kommunikation der Pflege thematik mit den Vorgesetzten

Ja  Nein

Verankerung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Unternehmensleitbild

Ja  Nein

Angebote zur pflegebezogenen Sensibilisierung von Führungskräften  
(über Schulungen, Vorträge, etc.)

Ja  Nein



#### Online

Weitere Informationen und ausführlichere Checklisten finden Sie in unserem Pflegeleitfaden auf unserer Webseite.

[http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum\\_Mittleres\\_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Pflege\\_Leitfaden.pdf](http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittleres_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Vereinbarkeit-von-Beruf-und-Pflege_Leitfaden.pdf)

## Erfolgreich und gezielt zu mehr (weiblichen) Fachkräften

**Familienorientierte Angebote und flexible Rahmenbedingungen sprechen viele potentielle Fachkräfte an. Darüber hinaus möchten wir Ihnen noch weitere Anregungen für eine moderne und zukunftsorientierte Personalpolitik geben.**

### **Alles eine Frage der Haltung – die Bedeutung einer modernen Unternehmenskultur**

Im Wettbewerb um die besten Köpfe können kleine und mittlere Unternehmen durch eine zeitgemäße Unternehmenskultur punkten. Zeitgemäß bedeutet für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch familienbewusst und lebensphasenorientiert. Nur: Solche Werte müssen gelebt werden, sie dürfen nicht nur ein Stück Papier füllen. Eine offene und regelmäßige Kommunikation der Führungsebene und der Beschäftigten bilden die Grundlage dafür.

Klar: In einer offenen Kommunikation wird nicht nur geredet, es wird auch zugehört. Die verschiedenen Lebenssituationen, Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen dadurch ganz unmittelbar bei der Leitung an. Mit diesem Wissen kann das Unternehmen individuelle und/oder fest installierte Angebote unter der Voraussetzung der Familienfreundlichkeit erarbeiten. Kleine Maßnahmen bewirken viel: Vielleicht können Sie eine feste Ansprechperson für Familienthemen im Unternehmen benennen, eine Lotsin oder ein Lotse als Schnittstelle und Vertrauensperson.

Zusammengefasst: Bausteine einer modernen und familienbewussten Unternehmenskultur sind transparente Kommunikation, Flexibilität (auf beiden Seiten), Vertrauen, Leistungsbereitschaft und Zukunftsorientierung.

### **TIPPS**

#### *Einige Ideen für Ihr Unternehmen*

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Ergebnisorientierung (statt Anwesenheitskultur)
- Offene und transparente Kommunikation (Infogespräche, Mitarbeitendenzeitung, Newsletter, Schwarzes Brett, Intranet)
- Betriebsfeste mit Familienangebot
- Marketing nach außen (Pressemitteilungen, Tag der offenen Tür)
- Führung auch in Teilzeit ermöglichen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (etwa Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinder essen umsonst in der Cafeteria, Eltern-Kind-Büro etc.)
- Elternzeit bei Männern nicht negativ behaftet
- Wiedereinstiegsmanagement nach der Eltern- oder Pflegezeit
- Unterstützung für pflegende Angehörige
- Angebote zur Gesundheitsförderung
- Kommunikationswege nutzen (Intranet, schwarzes Brett um familienbewusste Angebote zu bewerben, Mitarbeitendenmagazin etc.)
- Unterstützungsangebote für Eltern, um vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen
- Feste Ansprechpersonen für Familienthemen



### Stellenanzeigen geschlechtersensibel formulieren – durch gezielte Wortwahl mehr Frauen ansprechen

Frauen und Männer lesen Stellenanzeigen auf unterschiedliche Weise. Formulierungen, Begriffe und verwendete Adjektive, die Männer ansprechen, funktionieren bei Frauen nicht – oder umgekehrt. Frauen bewerben sich oft erst dann, wenn sie das Anforderungsprofil komplett erfüllen. Tipp: Unterscheiden Sie im Text zwischen erforderlichen und wünschenswerten Kriterien.

Maskulin geprägte Adjektive wie durchsetzungsfähig, analytisch oder offensiv sprechen Frauen weniger an, auch wenn sie die geforderten Eigenschaften mitbringen. Adjektive wie engagiert, kommunikativ, verantwortungsvoll oder diplomatisch motivieren Frauen hingegen eher, sich auf die Stelle zu bewerben. Es sollten nicht alle männlich besetzten Formulierungen weggelassen werden, ein ausgewogenes „Adjektive-Profil“ erhöht jedoch die Chancen des Unternehmens auf gute Bewerberinnen.

Frauen achten außerdem darauf, wie das Unternehmen sich selbst darstellt. Nutzen Sie gerade als klein- und mittelständisches Unternehmen die Stellenanzeige, um sich als attraktiv für weibliche Kräfte zu positionieren. Das erreichen Sie über Informationen zu Qualifikationsmöglichkeiten und Arbeitszeiten. Frauen legen außerdem mehr Wert auf die Unternehmenskultur – weisen Sie darauf hin, was Ihr Unternehmen den Bewerberinnen bietet. In Online-Stellenanzeigen können Sie direkt auf die Homepage oder den Social Media Auftritt des Unternehmens verlinken.

Lassen Sie Ihre Stellenanzeige vor der Veröffentlichung von Mitarbeiterinnen lesen und fragen Sie, ob sie sich angesprochen bzw. eingeladen fühlen. „Abgucken“ ist erlaubt – vergleichen Sie Ihre Stellenanzeige mit denen anderer Unternehmen und sammeln Sie Ideen.



### Marketing: Mit Facebook, Instagram und Co. zu mehr weiblichen Fachkräften

In jeder zeitgemäßen Unternehmenskommunikation hat Social Media einen festen Platz. Firmen stellen auf den verschiedenen Plattformen ihre Produkte und Dienstleistungen vor und nutzen die Teilen-Funktion für deren Verbreitung. Die Kommunikation mit der Kundenschaft und Interessentinnen und Interessenten findet unmittelbar und auf Augenhöhe statt. Eine Chance für Unternehmen: Sie können ihren Bekanntheitsgrad steigern und ihre Arbeitgeberattraktivität herausstellen. Darum gelingt die Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden über soziale Netzwerke besonders gut.

Nutzen Sie die Möglichkeit des Storytellings, lassen Sie es menseheln: Portraitieren Sie Mitarbeitende, berichten Sie von besonders schönen oder intensiven Momenten im Unternehmensalltag. Und wichtig: Soziale Medien leben von der Kommunikation: Antworten Sie – auch auf Kritik – schnell und authentisch. Besonders Frauen schätzen offene und höfliche Kommunikation im Netz.

Weitere Informationen und ausführlichere Checklisten finden Sie in unserem Socialmedialeitfaden auf unserer Webseite. [http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum\\_Mittleres\\_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Mit-Facebook\\_-Instagram-und-Co\\_-zu-mehr-weiblichen-Fachkraeften\\_Leitfaden.pdf](http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittleres_Ruhrgebiet/interessantes/publikationen/Mit-Facebook_-Instagram-und-Co_-zu-mehr-weiblichen-Fachkraeften_Leitfaden.pdf)

## Erfolgreich und gezielt zu mehr (weiblichen) Fachkräften

Auch Ihr analoges Marketing (Pressemitteilungen, Flyer, Messeauftritte usw.) kann von der speziellen Kommunikationskultur im Netz lernen: Schreiben Sie in einer persönlichen Sprache, nicht in technischer. Zeigen Sie Menschen mit Ihren Produkten, nicht nur die Produkte selbst. Betrachten Sie – wie in Ihren geschlechtersensiblen Stellenanzeigen – Ihre Formulierungen, Ihre Adjektive, Ihre Beschreibungen und seien Sie in Ihrer Kommunikation zugewandt.

### **(Digitale) Kommunikation ist weiblich**

„Kommunikative Berufe“ werden nach wie vor häufiger von Frauen ergriffen. Ihnen werden Eigenschaften wie „Empathie“, „Geduld“ und „Wortgewandtheit“ zugeschrieben. Berufe oder Tätigkeiten im digitalen Bereich sind besonders geeignet für die neuen Arbeitswelten von Frauen: sie sind meist orts- und zeitunabhängig durchzuführen und können in verschiedenen Arbeitszeitmodellen umgesetzt werden.



### **TIPPS**

#### ***Unternehmensimage und Marketing: Fachkräftepotenzial Frauen nutzen***

*Gerade mit Hilfe des Marketings können Sie Frauen verstärkt ansprechen. Analysieren Sie, wo Sie stehen, welches Ihr derzeitiges Image ist. Dann überlegen Sie, wo Sie hinwollen und mit welchen Maßnahmen Sie dies erreichen können. Diese Fragen helfen Ihnen dabei.*

- *Haben wir ein durchdachtes Konzept im Personalmarketing?*
- *Erreichen wir unsere Zielgruppen?*
- *Wie wird unser Unternehmen von außen wahrgenommen?*
- *Welches Unternehmensimage haben wir? Welches hätten wir gerne?*
- *Passen die Bilder und Darstellungen zur Botschaft unseres Unternehmens?*
- *Gibt es in unseren Veröffentlichungen und auf unserer Homepage Rollenklischees?*
- *Sind wir als KMU attraktiv für weibliche Fachkräfte?*
- *Welche Bilder verwenden wir, um Nachwuchskräfte zu rekrutieren?*
- *Möchten wir künftig mehr weiblichen Nachwuchs in technischen und handwerklichen Bereichen gewinnen?*



## Wie genderfair ist Ihre Personalpolitik?

### *Machen Sie den Selbstcheck!*

Ein zeitgemäßes Personalmanagement ist längst keine Aufgabe nur für die großen Unternehmen. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen können hier punkten, wenn es um qualifizierte Fachkräfte geht.

Wie weit sind Sie schon? Nutzen Sie unseren Mini-Check, um herauszufinden wie genderfair und familienbewusst Ihre Personalpolitik ist.

#### Mini-Check zur familienbewussten Personalpolitik

Bieten Sie flexible Arbeitszeitmodelle an?

Ja  Nein

Ist in Ihrem Unternehmen eine flexible Arbeitsortgestaltung möglich?

Ja  Nein

Arbeiten Sie in Ihrem Unternehmen in gemischten Teams?

Ja  Nein

Sind in Ihrem Unternehmen Frauen in Führungspositionen beschäftigt?

Ja  Nein

Sind wichtige Gremien in Ihrem Unternehmen paritätisch besetzt?

Ja  Nein

Sind Frauen in Ihrem Unternehmen hauptsächlich in der Verwaltung tätig?

Ja  Nein

Werden weibliche Beschäftigte beruflich gefördert?

Ja  Nein

Verfügt Ihre Personalabteilung über ein Wiedereinstiegsmanagement?

Ja  Nein

Pflegen Sie den Kontakt zu Beschäftigten in der Elternzeit?

Ja  Nein

Informieren Sie Ihre Beschäftigten über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Ja  Nein

Informieren Sie Ihre Beschäftigten über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Pflege?

Ja  Nein

Bieten Sie Ihren Beschäftigten Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z.B. Eltern-Kind-Büro, Betriebskita) an?

Ja  Nein

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, die/der das Thema Chancengleichheit betreut?

Ja  Nein

## Finanziell auf eigenen Füßen

**Finanzielle Sicherheit gibt Ihren weiblichen Beschäftigten Planungssicherheit. Für Sie können sich sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse ebenfalls lohnen. Prüfen Sie das doch einmal für sich!**

### **Da ist mehr drin! Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

Minijobs sind in aller Munde – nicht zuletzt durch die Aufstockung des Mindestlohns. Als kleines und mittleres Unternehmen können Sie von der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse profitieren und so beispielsweise ihre Lohnnebenkosten senken.

### **Senken Sie Ihre Kosten**

- Die Arbeitgeberkosten pro Stunde sind bei Minijobs höher als bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Hinzu kommen höhere Kosten für Verwaltung, Rekrutierung und Einarbeitung.
- Anstelle des Arbeitgeberbeitrages zur Sozialversicherung von rund 20 Prozent für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zahlen Sie für Minijobberinnen und Minijobber pauschal 30 Prozent.
- Minijobberinnen und Minijobber steht derselbe arbeitsrechtliche Schutz wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu -> Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz, Urlaub.

### **Setzen Sie Ihre Arbeitskräfte flexibler ein**

- Minijobberinnen und Minijobber können in Ihrem Unternehmen nur für einen begrenzten Arbeitsumfang eingesetzt werden: Der Status Minijob geht verloren, wenn die Entgeltgrenze von 450 Euro im Monat mehr als dreimal innerhalb eines Jahres überschritten wird oder das Jahresgehalt 5.400 Euro übersteigt
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können flexibler eingesetzt werden.

### **Mehrwert durch Bindung**

- Minijobberinnen und Minijobber sind häufig weniger fest in die Arbeitsprozesse eingebunden als festangestellte Mitarbeitende.
- Mit der Umwandlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird die Identifikation mit dem Unternehmen gefördert -> Teilzeit- und Vollzeitkräfte haben eine höhere Bindung an den Betrieb.
- Minijobberinnen und Minijobber sind bereits Teil des Unternehmens – mit viel Potenzial:
  - > Sie kennen das Unternehmen und die Belegschaft.
  - > Sie sind bereits eingearbeitet.

### **Win-Win Situation**

**Auch Minijobberinnen und Minijobber profitieren von einer Umwandlung des Beschäftigungsverhältnisses:**

- Eigenes Einkommen -> Finanzielle Unabhängigkeit
- Je nach Steuerklasse „mehr Netto“ im Portemonnaie -> Steuerberaterin und Steuerberater fragen
- Mehr Anwesenheit im Betrieb-> berufliche Entwicklung
- Volle Absicherung in allen Bereichen der Sozialversicherung
- Höhere Rentenansprüche, insbesondere bei einer Vollzeittätigkeit
- Höherer Verdienst möglich, da es keine Entgeltgrenze gibt

## **Impressum**

### **Herausgeberin**

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet  
c/o Wirtschaftsförderung Bochum  
WiFö GmbH  
Viktoriastraße 10  
44787 Bochum

### **Verantwortlich**

Sandra Gagliardi, Bochum Wirtschaftsentwicklung  
Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet

### **Redaktion**

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet

### **Layout**

www.beckdesign.de  
Stand: Erste Auflage, Dezember 2019  
Auflage: 250 Stück

Die Broschüre finden Sie auch als PDF-Dokument auf der Homepage des Kompetenzzentrums Frau und Beruf.  
[www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum\\_Mittleres\\_Ruhrgebiet](http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/kompetenzzentrum_Mittleres_Ruhrgebiet)

Die Inhalte dieser Broschüre wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Dennoch erhebt die Broschüre keinen Anspruch auf Vollständigkeit; Rechtsansprüche können daraus nicht abgeleitet werden.

Sie erreichen uns an folgenden Standorten:

**Bochum Wirtschaftsentwicklung  
Wirtschaftsförderung Bochum  
WiFö GmbH**

Viktoriastr. 10 · 44787 Bochum  
competentia@bochum-wirtschaft.de

**Alice Hinzmann**

☎ 02 34 / 610 63 - 176  
alice.hinzmann@bochum-wirtschaft.de

**Karin Knütter**

☎ 02 34 / 610 63 - 186  
karin.knuetter@bochum-wirtschaft.de

**Natalia Kandecka**

☎ 02 34 / 610 63 - 188  
natalia.kandecka@bochum-wirtschaft.de

**Gleichstellungsstelle  
der Stadt Herne**

Berliner Platz 5 · 44623 Herne

**Ulrike Hammerich**

☎ 0 23 23 / 16 - 35 82  
ulrike.hammerich@herne.de

**Carina Schulte im Walde**

☎ 0 23 23 / 16 - 31 74  
carina.schulteinwalde@herne.de

**Beate Stoltmann**

☎ 0 23 23 / 16 - 21 28  
beate.stoltmann@herne.de

**Amt für Bodenmanagement  
und Wirtschaftsförderung  
der Stadt Witten**

Annenstraße 111b · 58453 Witten

**Heike Keßler**

☎ 0 23 02 / 581 - 62 66  
heike.kessler@stadt-witten.de

[www.competentia.nrw.de](http://www.competentia.nrw.de)

Besuchen Sie auch unseren Blog  
[www.frauenimfokus.de](http://www.frauenimfokus.de)  
und unsere Facebookseite!

Gefördert vom:

Ministerium für Heimat, Kommunales,  
Bau und Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Getragen von:

