

# INFOREIHE **FAMILIENORIENTIERTE PERSONALPOLITIK**

Ein Gastbeitrag von Sibylle Stippler vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA).  
Herausgegeben vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann.

## Ihre Stellenanzeige: Schlüssel zu mehr (weiblichen) Fachkräften



**Auf Ihre Stellenanzeige meldet sich niemand? Womöglich liegt es daran, dass sie viele potenzielle Fachkräfte abschreckt – nämlich weibliche. Wir geben Ihnen Tipps, wie Sie mit Jobanzeigen Bewerberinnen überzeugen.**

Noch nie war der Anteil beruflich hochqualifizierter Frauen so groß wie heute. Und noch nie sahen Frauen Berufstätigkeit als einen so selbstverständlichen Bestandteil ihrer Lebensplanung an. Dennoch wird das Potenzial weiblicher Fachkräfte nicht in vollem Umfang ausgeschöpft. So arbeiteten 2014 knapp 58 Prozent aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit – oft mit einer im europäischen Vergleich unterdurchschnittlichen Stundenzahl. Mit Ihren Stellenausschreibungen können Sie Frauen gezielt ansprechen. Aktuelle Studien und wissenschaftliche Erkenntnisse belegen: Frauen nehmen Stellenausschreibungen anders wahr als Männer.



### Mit diesen fünf Tipps lesen Frauen weiter

Wer auf Arbeitssuche ist, ist vor allem auf der Suche nach aussagekräftigen Informationen über die Stelle. Indem Sie auf folgende fünf Dinge achten, erhöhen Sie Ihre Chancen, Arbeitgeberin oder Arbeitgeber der Wahl zu sein:

**1. Der erste Eindruck zählt:** Sprechen Sie mit der Jobbezeichnung beide Geschlechter gleichermaßen an. Dasselbe gilt für die Beschreibung der Stelle und des Anforderungsprofils. Frauen sehen oft von Bewerbungen ab, wenn die Anzeige zu viele männlich assoziierte Begriffe enthält. Männer hingegen zeigen sich vom gegenteiligen Fall unbeeindruckt. Tipp: Formulieren Sie statt erwünschter Eigenschaften besser Verhaltensweisen: Nutzen Sie beispielsweise lieber die Formulierung „eigenständig arbeiten“ als die Eigenschaft „autonom“.

**2. Geben Sie einen Überblick über die Rahmenbedingungen.** Hierzu zählen die Arbeitszeiten, der

Arbeitsort und weitere relevante Informationen zu Ihrem Unternehmen und der Arbeit. Schaffen Sie Klarheit über so viele Details zur Stelle wie möglich.

**3. Formulieren Sie Ihre Wünsche an die Qualifikation so breit wie möglich.** Vor allem wenn Sie dringend Personal suchen, legen Sie sich nicht auf eine bestimmte Qualifikation fest. Formulieren Sie mögliche Alternativen oder geben Sie Hinweise darauf, dass auch vergleichbare Qualifikationen erwünscht sind.

**4. Stellen Sie klar, welche Fähigkeiten Sie zwingend für die Stelle erwarten –** und was darüber hinaus wünschenswert wäre. Wenn Sie die Latte zu hoch legen, laufen Sie Gefahr, gerade Frauen von einer Bewerbung abzuschrecken. Denn weibliche Interessierte bewerben sich häufig nur dann, wenn sie ausnahmslos alle Anforderungen erfüllen. Erläutern Sie auch, welche Fertigkeiten „on the Job“ erlernt werden können. Dadurch zeigen Sie Ihr Interesse, Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

tern Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten – und können direkt als attraktive Arbeitgeberin bzw. attraktiver Arbeitgeber punkten.

## 5. Flexible Arbeitszeiten, Frauen in Führungspositionen, Kitaplätze? Zeigen Sie, was Sie alles bieten!

Anspruchsvolle Aufgaben und Vereinbarkeit sind wichtige Themen. Ob Frau oder Mann, wer Kinder erzieht oder Angehörige pflegt möchte wissen, ob in der neuen Stelle interessante Aufgaben mit privaten Pflichten vereinbar sind. Veranschaulichen Sie, wie Vereinbarkeit bei Ihnen ganz konkret gelebt wird.

Studien zeigen: Das **Potenzial von Frauen** wird am Arbeitsmarkt nach wie vor **nicht voll ausgeschöpft**.

**Optimieren Sie Ihre Stellenausschreibungen:** Sie können dafür sorgen, dass sich Frauen stärker angesprochen fühlen. Auf folgende Elemente sollten Sie achten: aussagekräftige Anforderungen, Bewerbung Ihres Unternehmens, Rahmenbedingungen der Stelle, Bildauswahl, neutraler Jobtitel.

### Auswahl von Bildern für die Stellenausschreibung

Bilder sagen mehr als tausend Worte. Achten Sie bei der Bildauswahl darauf, Ihre Zielgruppen abzubilden und bleiben Sie möglichst nah am Berufsalltag in Ihrem Unternehmen. So vermitteln Sie einen Eindruck davon, wie bunt Ihr Team ist, welcher Kleidungsstil angesagt ist und vielleicht sogar wie die Arbeitsumgebung aussieht. Ziehen Sie echte Fotos Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer Hochglanzfotos aus dem Internet vor. Authentizität und Ehrlichkeit wiegen mehr als falsche Versprechungen!

### So profitiert Ihr Unternehmen

Wenn Sie darauf achten, Männer und Frauen gleichermaßen anzusprechen, steigern Sie nicht nur die Wahr-

scheinlichkeit, weibliche Fachkräfte für sich zu gewinnen. Sie sprechen generell eine breitere Bewerbergruppe an und können so die passenden Fachkräfte für sich gewinnen. Denn je mehr Personen sich von Ihren Stellenausschreibungen angesprochen fühlen, desto mehr Zuschriften erhalten Sie. Darüber hinaus signalisieren Sie mit neutralen Formulierungen, dass Sie Wert auf Gleichberechtigung und Chancengleichheit legen. Ein solches frauen- und familienfreundliches Image steigert nicht nur die Arbeitgeberattraktivität, sondern trägt auch zu einem positiven Unternehmensimage im Allgemeinen bei.

### JETZT INFORMIEREN:

Wenn Sie Ihre Stellenausschreibung darauf überprüfen möchten, ob sie frauenfreundlich ist, können Sie mit der KOFA-Checkliste „Frauen mit Stellenausschreibungen ansprechen“ arbeiten oder das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann ansprechen.

Die Checkliste, Beispiele und Tipps zu Formulierungen finden Sie in der Handlungsempfehlung Rekrutierung von Frauen, die in Kooperation von Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln, Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Bonn/Rhein-Sieg und der FOM Hochschule entstanden ist. Das KOFA wurde im Jahr 2011 vom Institut der deutschen Wirtschaft gestartet und wird vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert. Info unter: [kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/frauen](http://kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/frauen).

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf berät kleine und mittlere Unternehmen, die durch eine frauenfördernde, familienfreundliche Personalpolitik mehr weibliche Fachkräfte ansprechen und binden wollen. Info unter: [erfolgswortfrau.de](http://erfolgswortfrau.de) und [competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann](http://competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann).




#### Herausgeber:

Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
 Düsseldorf und Kreis Mettmann  
 c/o Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH  
 Konrad-Adenauer-Platz 9  
 40210 Düsseldorf

#### Verantwortlich:

Claudia Diederich, Geschäftsführerin  
 Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH  
**Text:**  
 Sibylle Stippler, KOFA, Tel.: 0221-4981-865  
**Foto:** fotolia.com, @contrastwerkstatt  
 Stand August 2018

#### So erreichen Sie uns:

Tel.: 0211.17302 27  
 Email: [competentia@zwd.de](mailto:competentia@zwd.de)  
 Web: [www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann](http://www.competentia.nrw.de/duesseldorf-mettmann)  
 [kompetenzzentrumduesseldorf](https://www.facebook.com/kompetenzzentrumduesseldorf)  
 [kfbodus](https://twitter.com/kfbodus)  
 [bit.ly/xingkfbodus](https://bit.ly/xingkfbodus)