Mit Vereinbarkeit punkten: Wie Unternehmen Frauen gezielt gewinnen und binden

Institut der deutschen Wirtschaft e. V.
Louisa Kürten

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

26.10.2026

Louisa Kürten

Kernthemen
- Fachkräftesicherung
- Vereinbarkeit
- New Work
- Führung
- Organisationsentwicklung
- KI und Transformation





Senior Referentin für Personalarbeit und Transformation

Design Thinking Coach

Systemischer Coach und Transformationsbegleiterin

Mitglied im Handelsblatt KI Circle

INeKO Institut an der Universität zu Köln
für die Entwicklung personaler und interpersonaler Kompetenzen



HPI

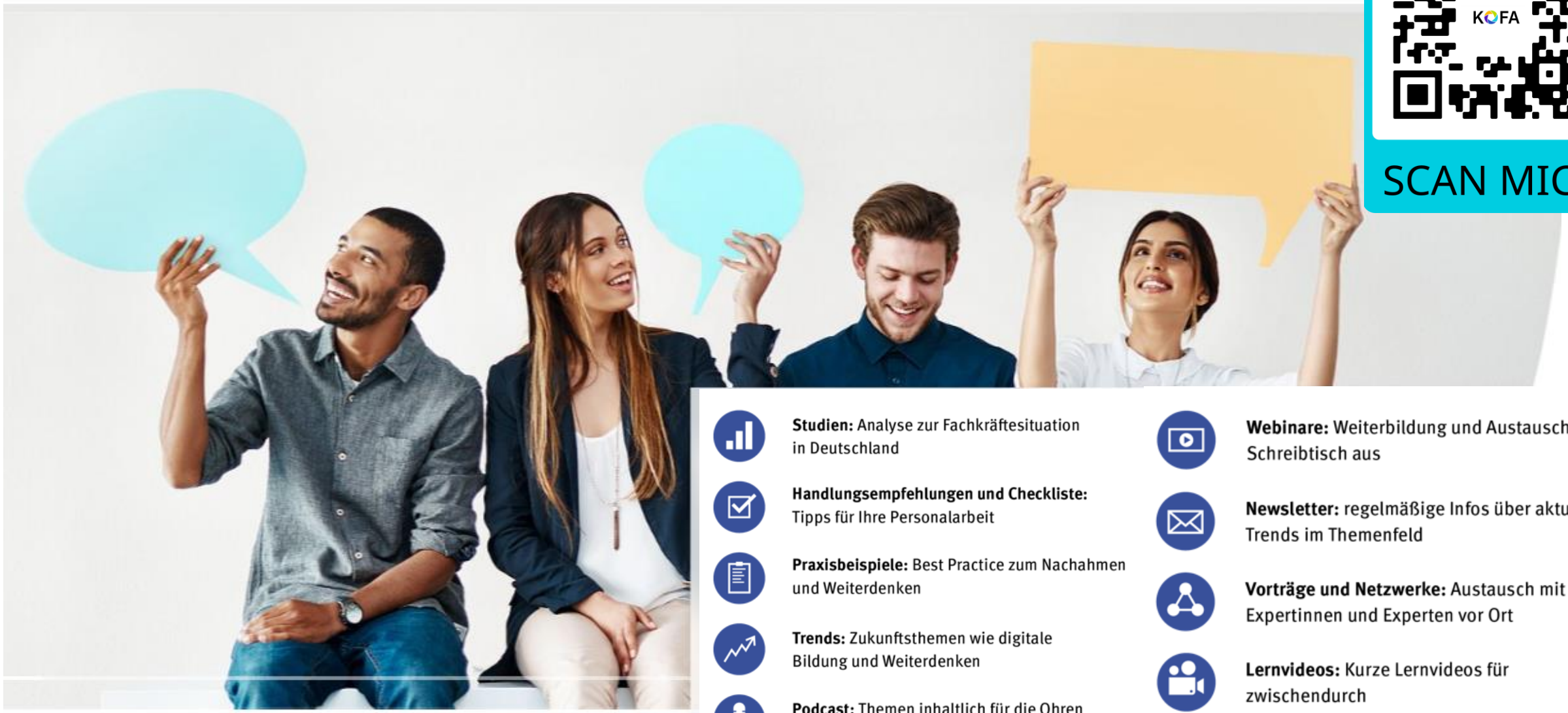
Handelsblatt KI circle

KOFA

Menü

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

SCAN MICH



- **Studien:** Analyse zur Fachkräftesituation in Deutschland
- **Handlungsempfehlungen und Checkliste:** Tipps für Ihre Personalarbeit
- **Praxisbeispiele:** Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken
- **Trends:** Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Weiterdenken
- **Podcast:** Themen inhaltlich für die Ohren aufbereitet
- **Webinare:** Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus
- **Newsletter:** regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld
- **Vorträge und Netzwerke:** Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort
- **Lernvideos:** Kurze Lernvideos für zwischendurch

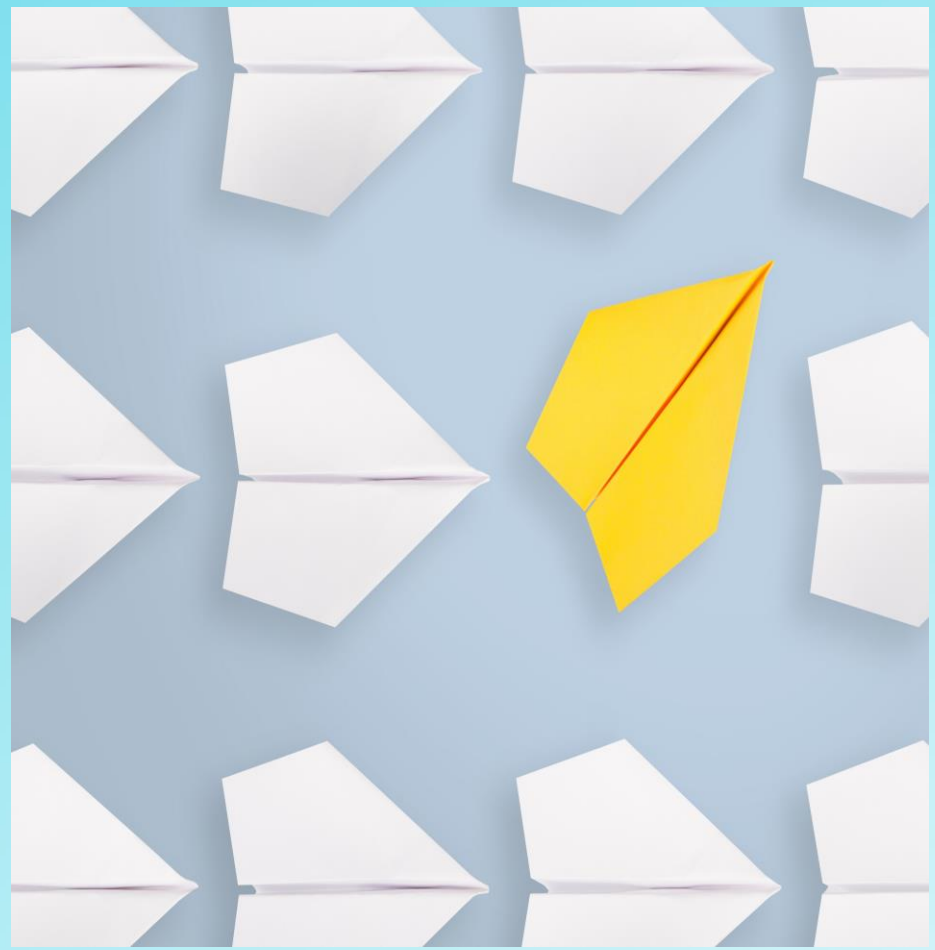
1 ARBEITSMARKT – Was verändert sich in Unternehmen?

2 ATTRAKTIVE ARBEITGEBER (für Frauen) – Warum ist Vereinbarkeit entscheidend?

3 VEREINBARKEIT – Welche konkreten Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?

4 FRAUEN GEZIELT ANSPRECHEN – Was gibt es zu beachten?

KOFA



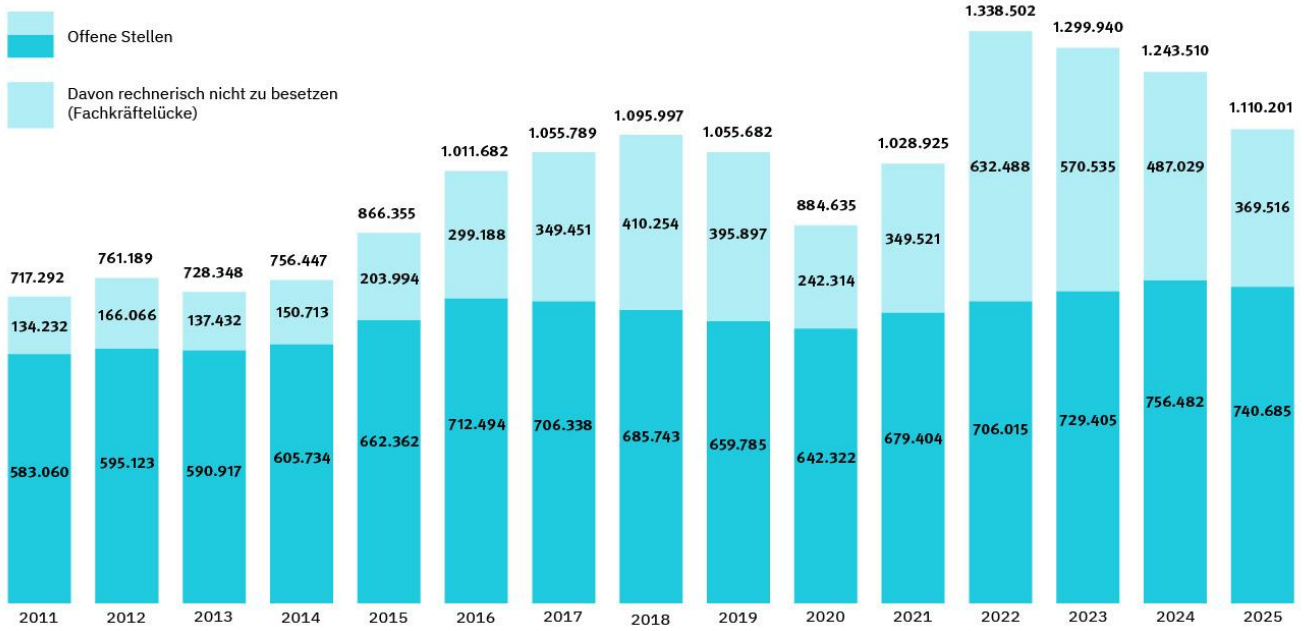
ARBEITSMARKT – Was verändert sich in Unternehmen?

KOFA

Fachkräftemangel: trotz Krisen auf hohem Niveau

Unternehmen stehen in einem starken Wettbewerb um Fachkräfte

Die Fachkräftelücke beschreibt die Anzahl offener Stellen, die rein rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden kann.



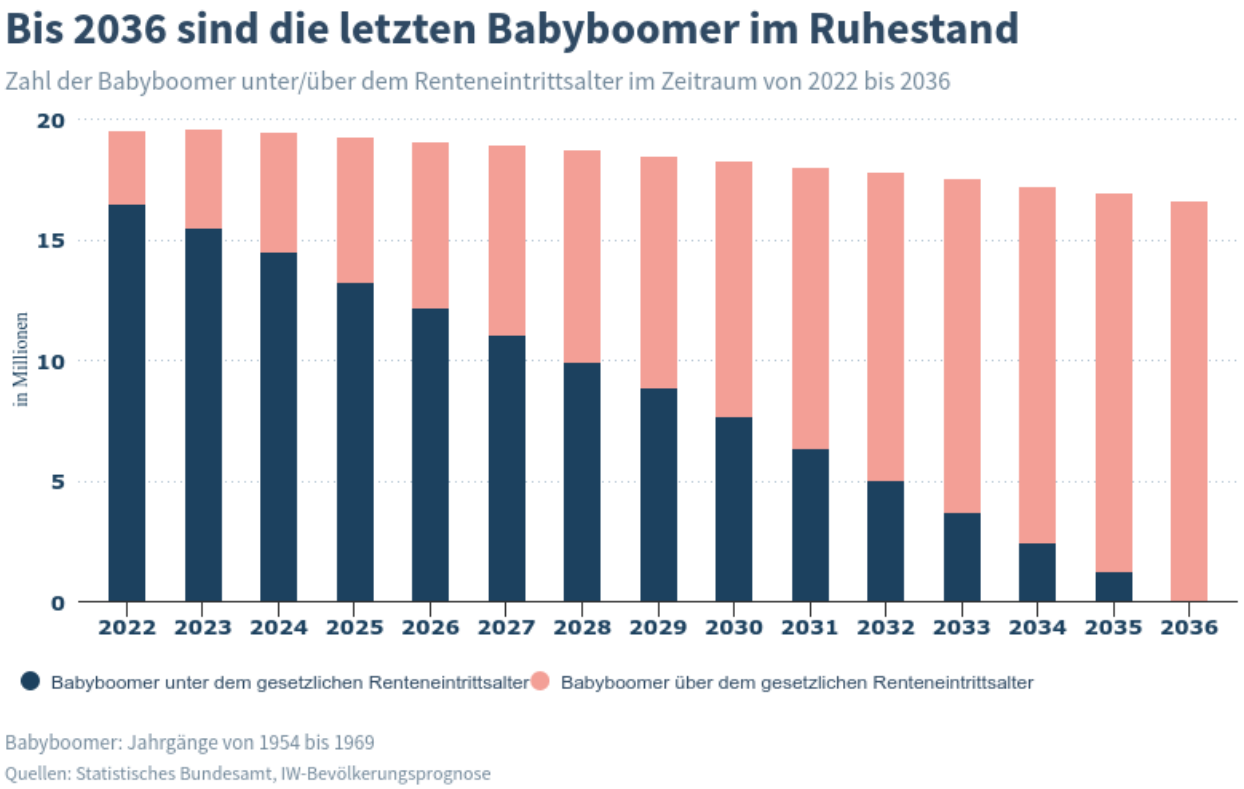
Viele Unternehmen haben weiterhin große Schwierigkeiten offene Stellen zu besetzen. Zwar ist die Fachkräftelücke im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken, sie bleibt aber weiterhin sehr groß. 369.516 offene Stellen konnten rechnerisch im Jahr 2025 nicht besetzt werden. Der anhaltende Rückgang der Fachkräftelücke ist mit strukturellen Herausforderungen und dem generellen konjunkturellen Abschwung zu begründen.

Hinweis: Ohne Helfertätigkeiten; gleitende Jahresdurchschnitte
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

KOFA

Weitere Verschärfung des Fachkräftemangels

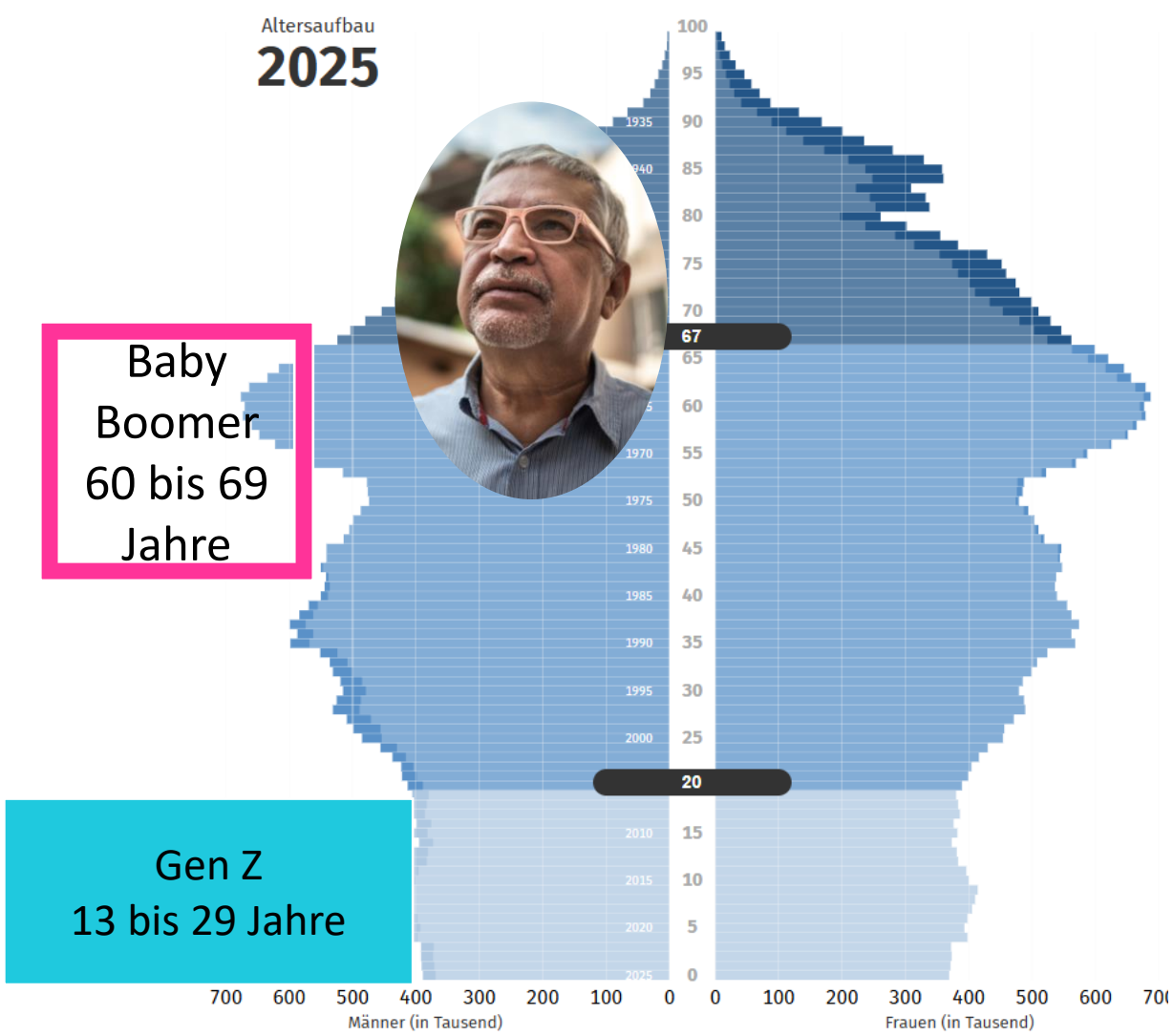


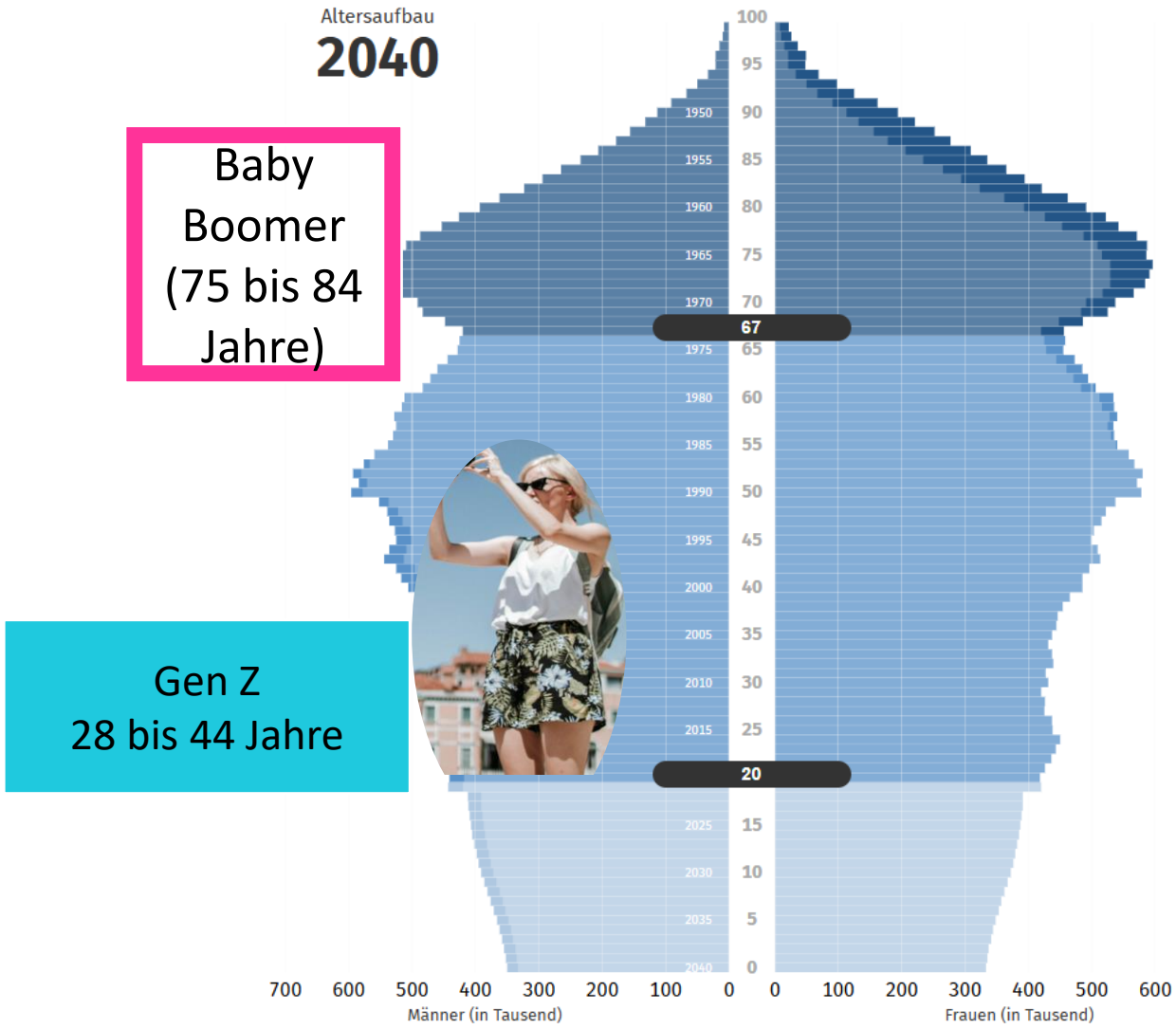
Bis 2036 erreichen fast **20 Mio.** Erwerbstätige das Renteneintrittsalter. Und nur **12,5 Mio.** rücken in dieser Zeit nach.

(IW 2024)

KOFA

Demografischer Wandel verändert Belegschaften und Bedürfnisse



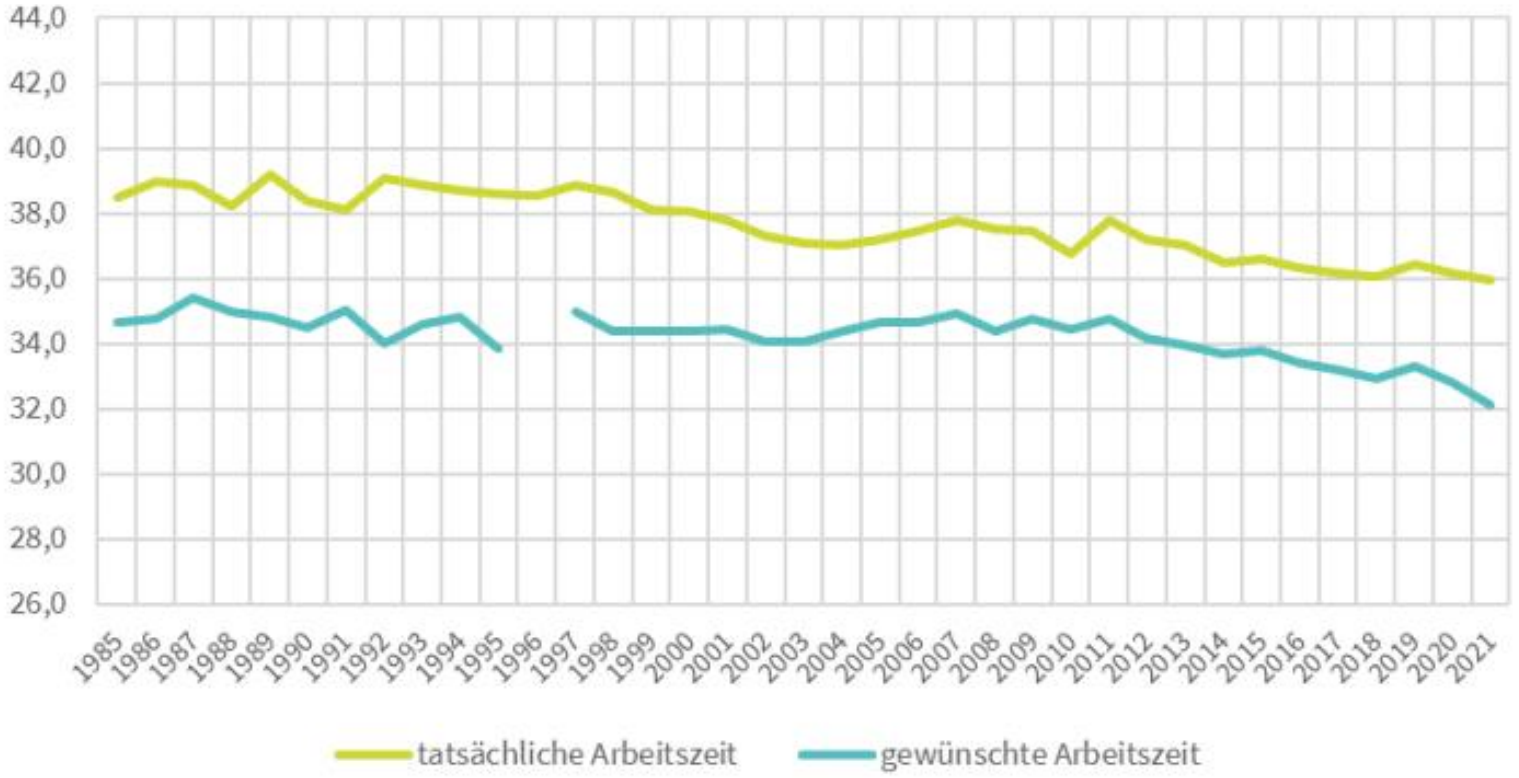


KOFA

Quelle: Statistisches Bundesamt

Hinzu kommt: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit der Beschäftigten sinkt

1985 bis 2021, durchschnittliche Zahl der Stunden pro Woche



Quelle: SOEP 1985-2021 (SOEP-Core v38, EU-Edition), eigene hochgerechnete Auswertungen. © IAB

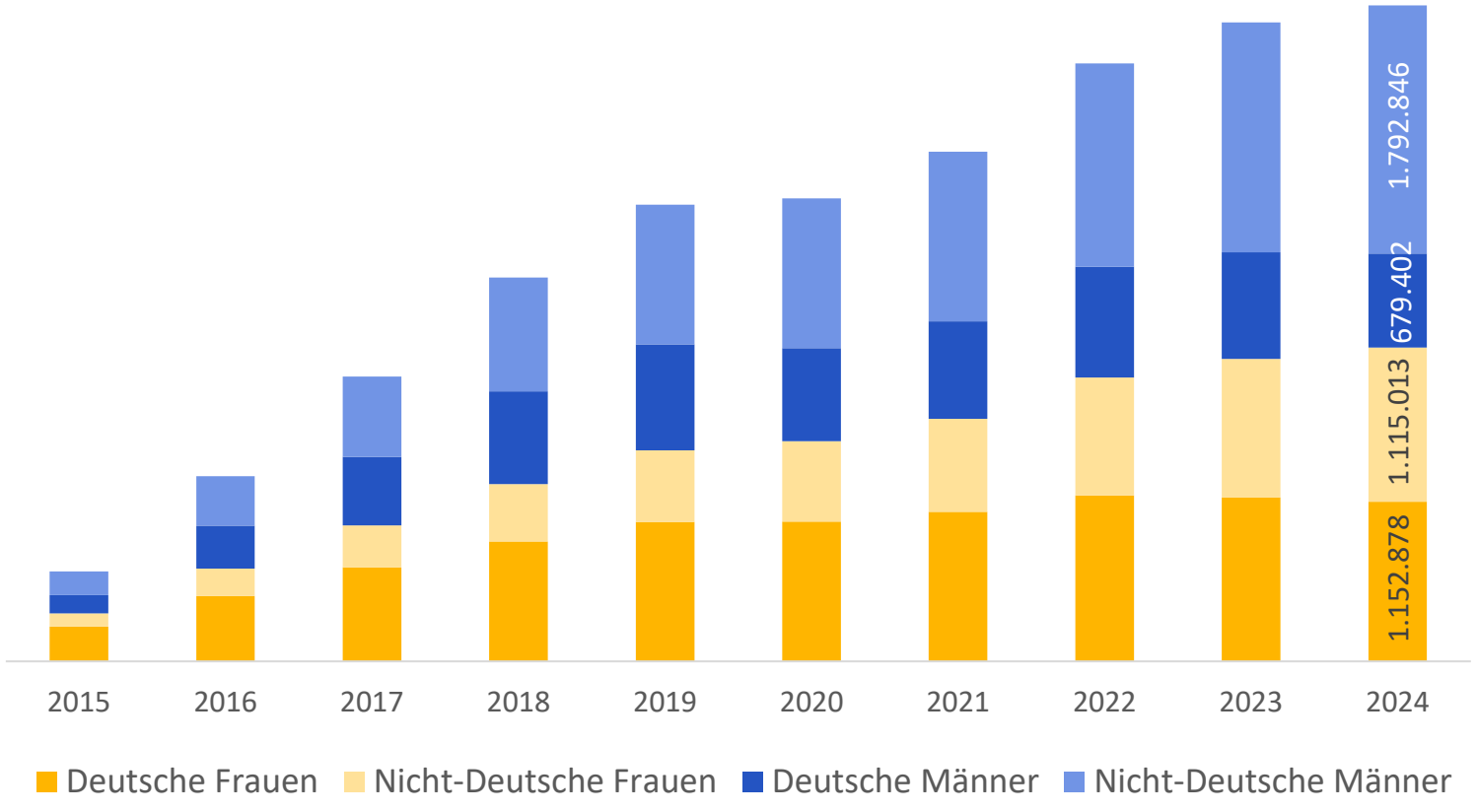
Bedarf an neuen Arbeitszeitmodellen steigt

Wanger, S., & Weber, E. (2023). *Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit* (IAB-Forschungsbericht 16/2023).

KOFA

Frauen leisten bereits heute einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung

(Kumulierter) Beschäftigungszuwachs seit 2014 nach Geschlecht und Nationalität
Jahresdurchschnitte, absolut





Quelle: KOFA-Studie 1/2026 **Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung** https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/frauen-als-schluessel-zur-fachkraeftesicherung/

Trotzdem bleibt Potenzial oft ungenutzt

Auch wenn Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern hoch ist, sind sie…

- …häufiger in Minijobs oder in (klassischer) **Teilzeit** beschäftigt,
- …**seltener selbstständig** oder in **Führungspositionen**,
- …**schlechter bezahlt** – insbesondere Mütter,
- …deutlich häufiger **allein für die Erziehung** eines oder mehrerer Kinder verantwortlich
- …und sie arbeiten und bewerben sich häufiger **unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus**
- Insbesondere das **Potenzial nicht-deutscher Frauen** ist noch unausgeschöpft

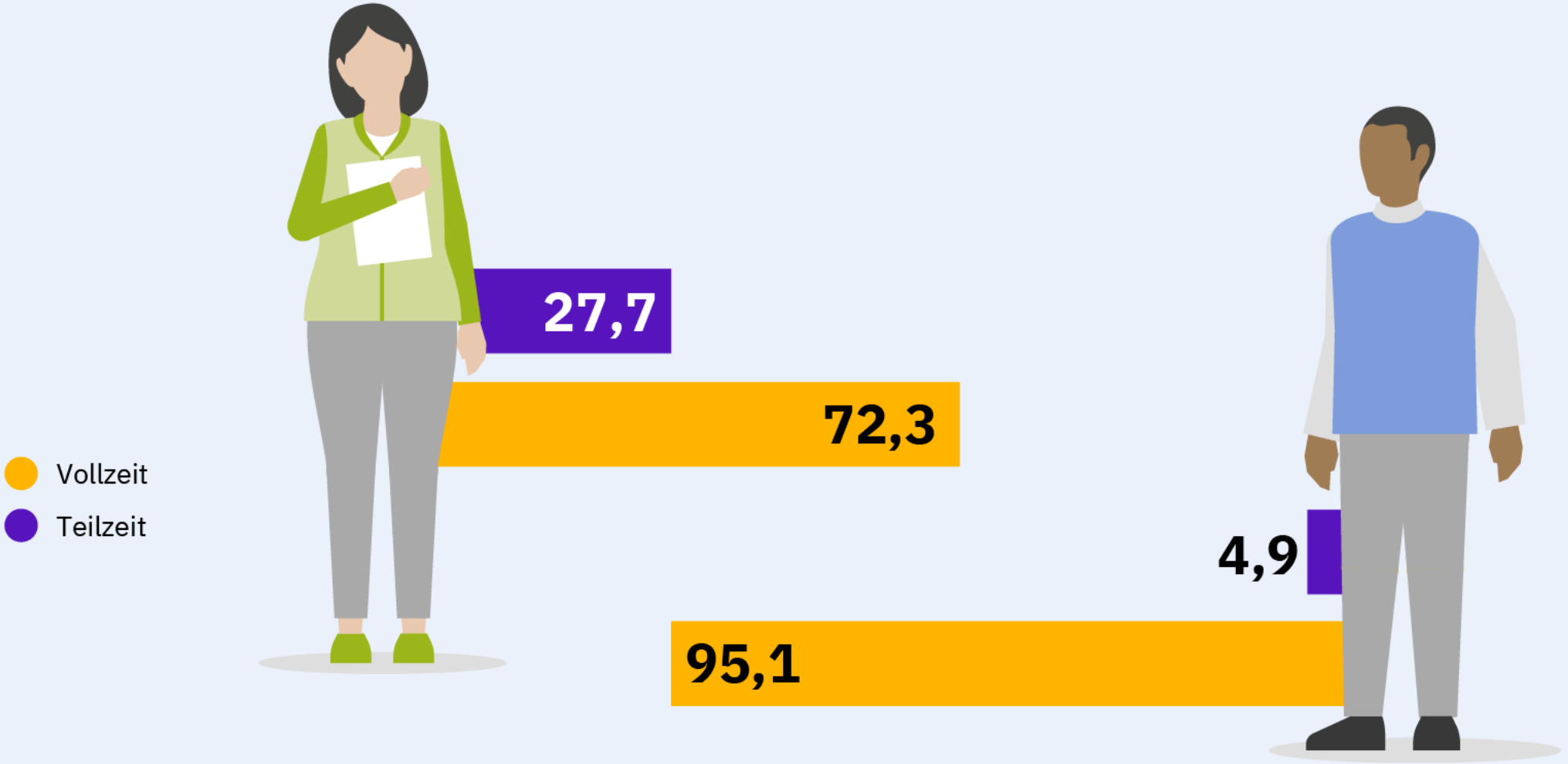


KOFA

Quelle: BA 2023, Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf

Vollzeit- und Teilzeit-Führungskräfte nach Geschlecht

Angaben in Prozent

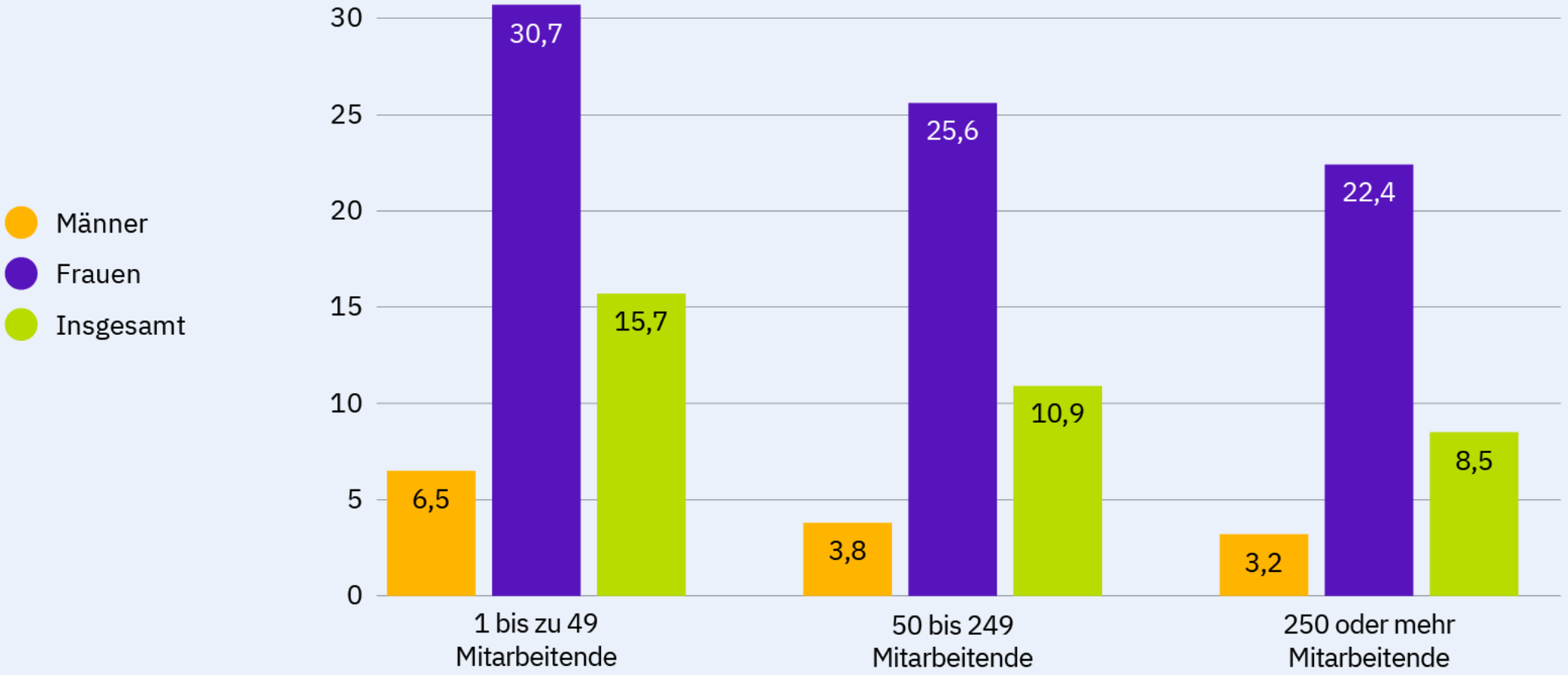


KOFA

Quelle: Koneberg, Filiz / Malin, Lydia / Werner, Dirk (2024): Wer führt in Teilzeit? Fachkräftepotenzial trotz privater Mehrbelastung erschließen, KOFA-Kompakt 02/2024, Köln.

Anteil der Teilzeit-Führungskräfte an allen Führungskräften nach Betriebsgröße

Angaben in Prozent

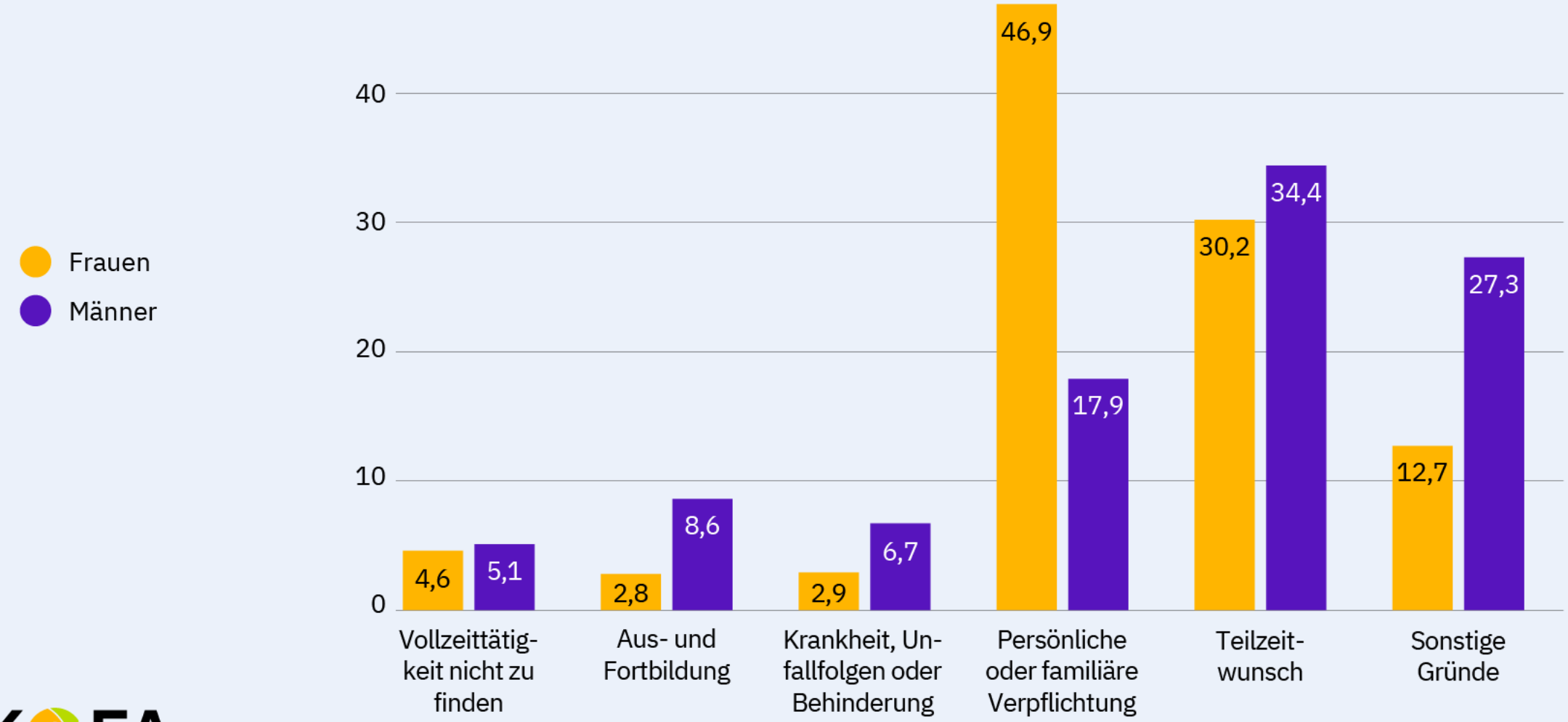


KOFA

Quelle: Koneberg, Filiz / Malin, Lydia / Werner, Dirk (2024): Wer führt in Teilzeit? Fachkräftepotenzial trotz privater Mehrbelastung erschließen, KOFA-Kompakt 02/2024, Köln.

Gründe für die Teilzeitbeschäftigung bei weiblichen und männlichen Führungskräften

Angaben in Prozent



Quelle: Koneberg, Filiz / Malin, Lydia / Werner, Dirk (2024): Wer führt in Teilzeit? Fachkräftepotenzial trotz privater Mehrbelastung erschließen, KOFA-Kompakt 02/2024, Köln.



Die Fachkräftesituation spitzt sich weiter zu. Nutzen Sie Frauenpotenziale für die Fachkräftesicherung.



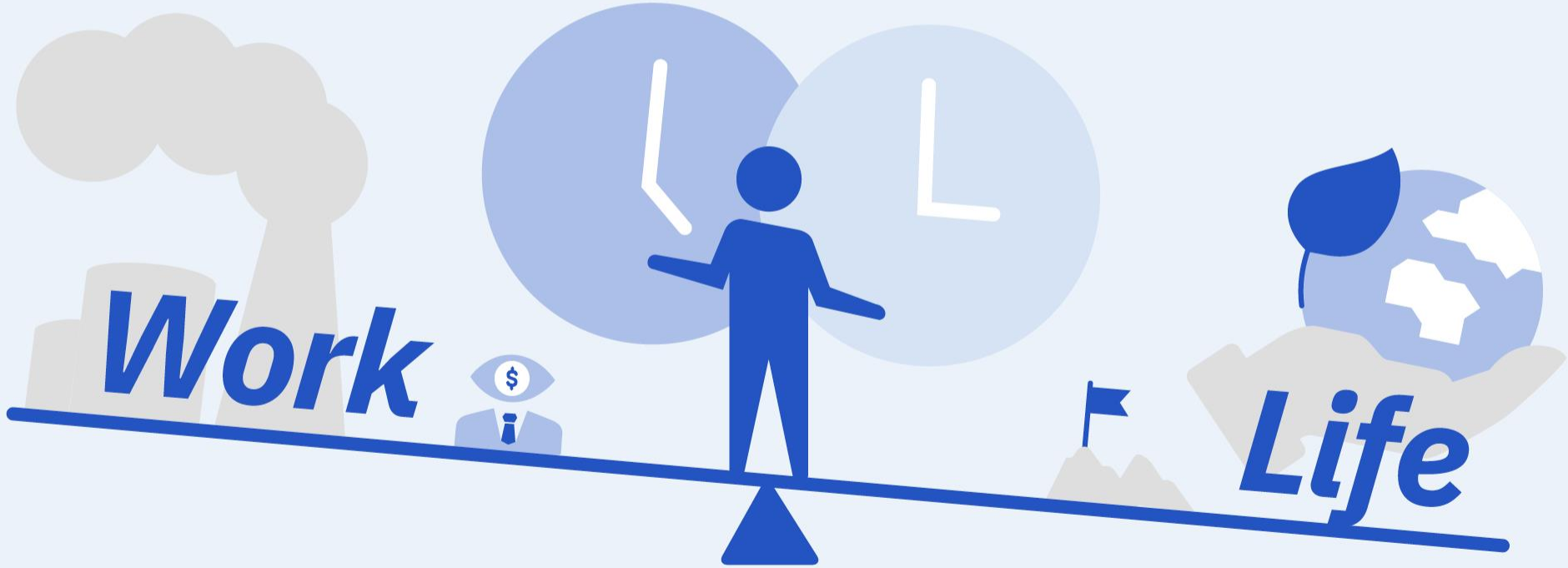
ATTRAKTIVE ARBEITGEBER – Warum ist Vereinbarkeit entscheidend?

KOFA

90,7 %

der befragten Unternehmen stimmten zu:

„Beschäftigte haben heute höhere Ansprüche an Arbeitgeber als früher.“



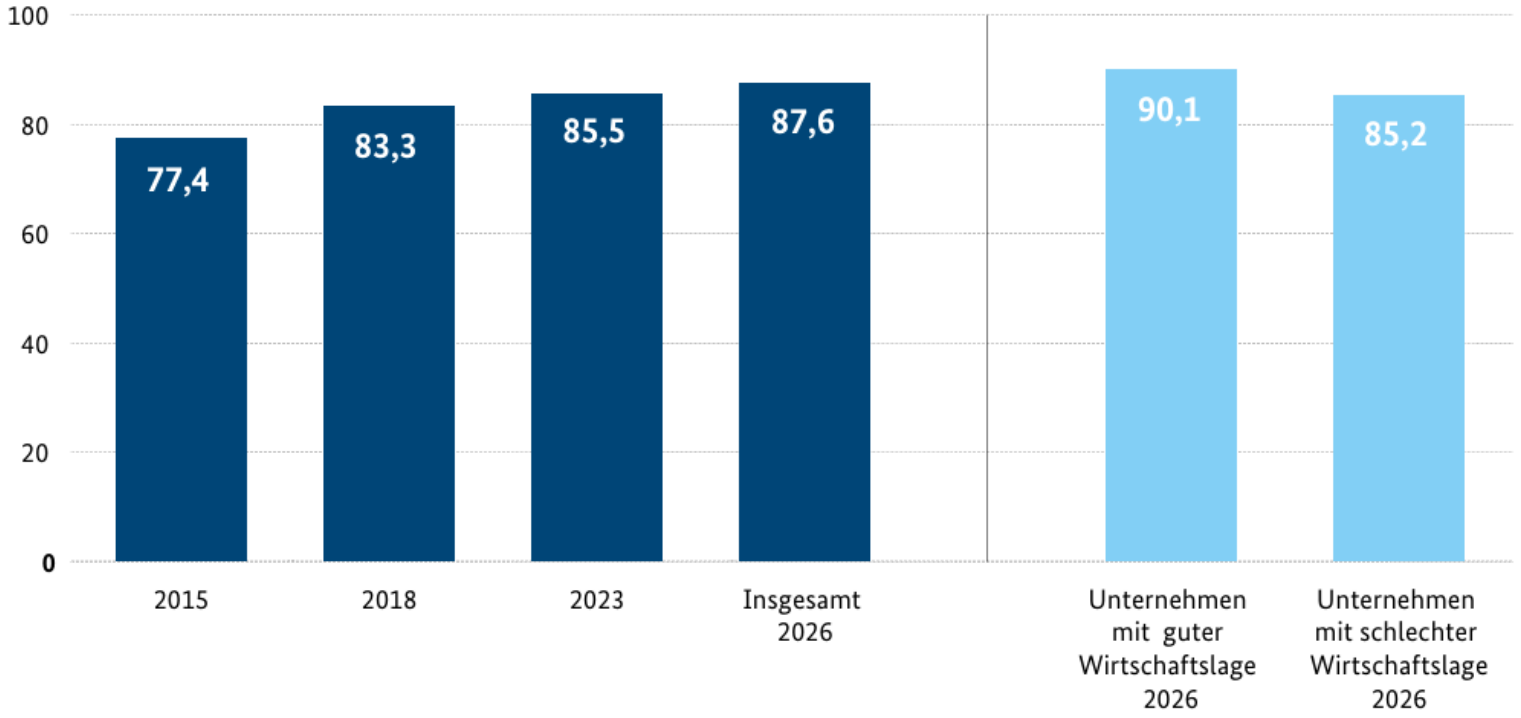
KOFA

n = 812 Unternehmen; Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024

Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit steigt weiter

Abbildung 2-1: Betriebliche Familienfreundlichkeit bleibt auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten für Unternehmen wichtig

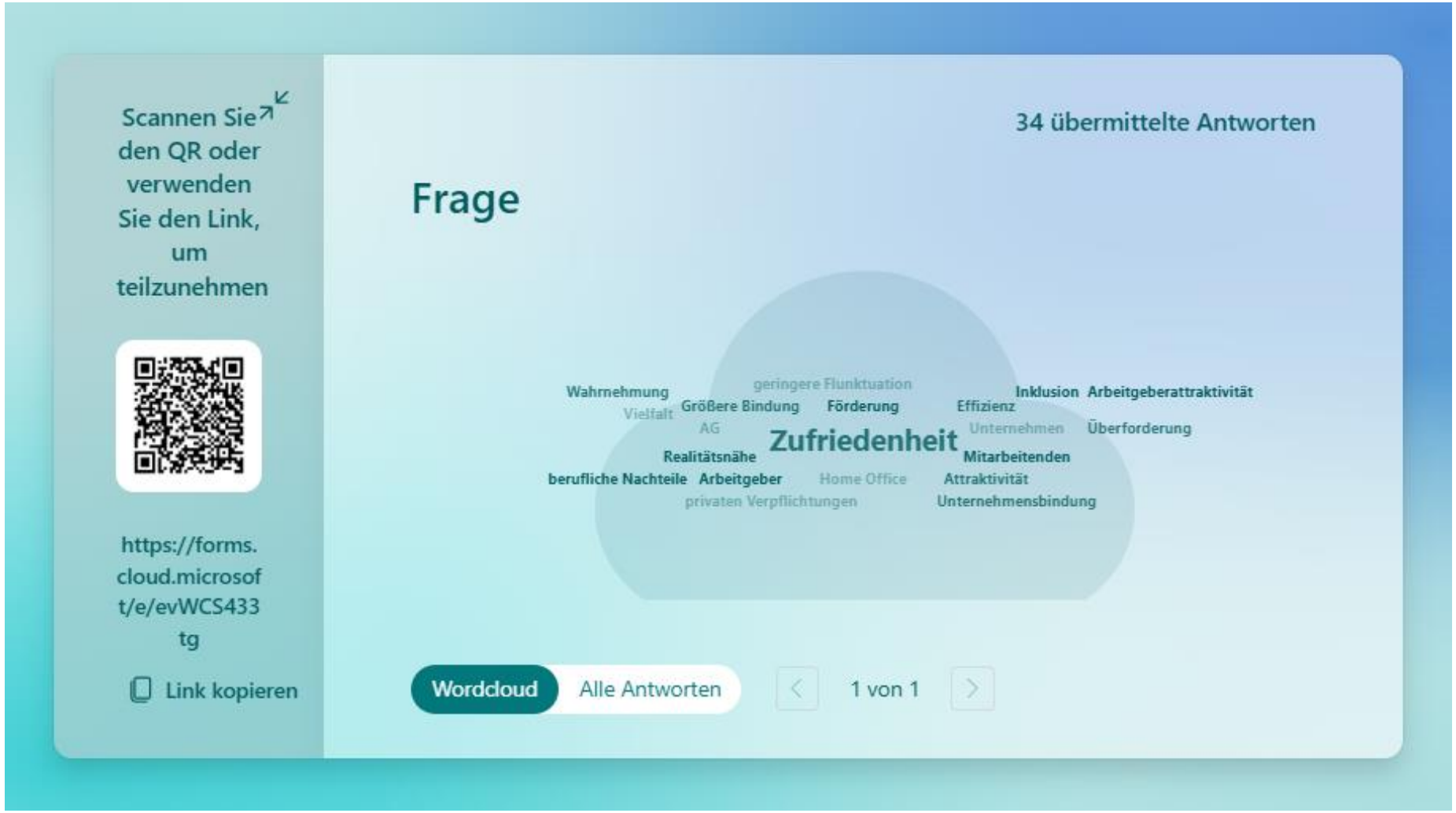
Anteil der Unternehmen, die angeben, dass familienfreundliche Maßnahmen für ihr Unternehmen (eher) wichtig sind, in Prozent



KOFA

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2026/Unternehmensmonitor_Familienfreundlichkeit-2026.pdf

Was sind aus Ihrer Sicht Vorteile einer vereinbarkeitsorientierten Unternehmenskultur?

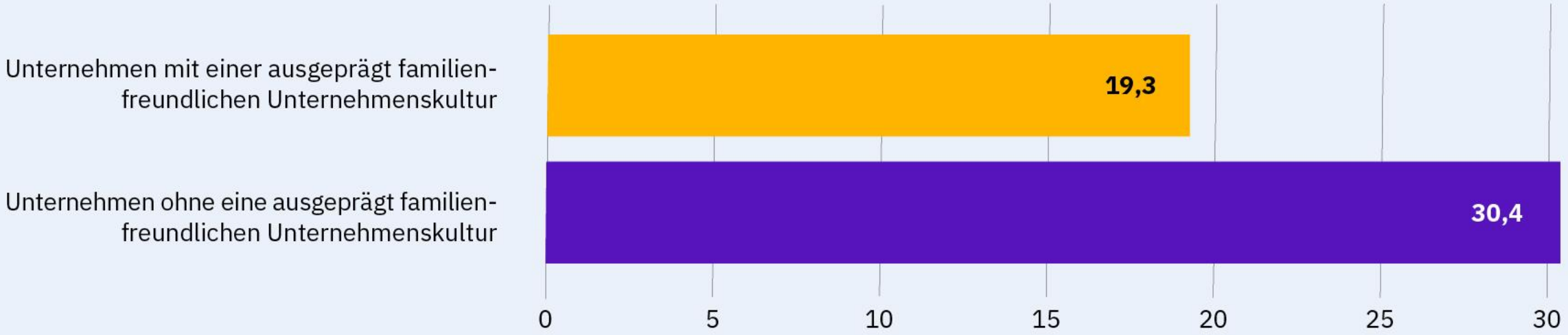


Eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur erhöht die Mitarbeiterbindung

Anteil der Unternehmen, die angeben, dass ihre Personalfluktuation zu hoch ist.

Angaben in Prozent





KOFA

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

Wer Privatleben und Beruf gut vereinbaren kann, will seltener wechseln

Anteil der Beschäftigten, die in den nächsten drei bis fünf Jahren den Arbeitgeber wechseln möchten.

Angaben in Prozent



Anteil an allen Beschäftigten, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ...



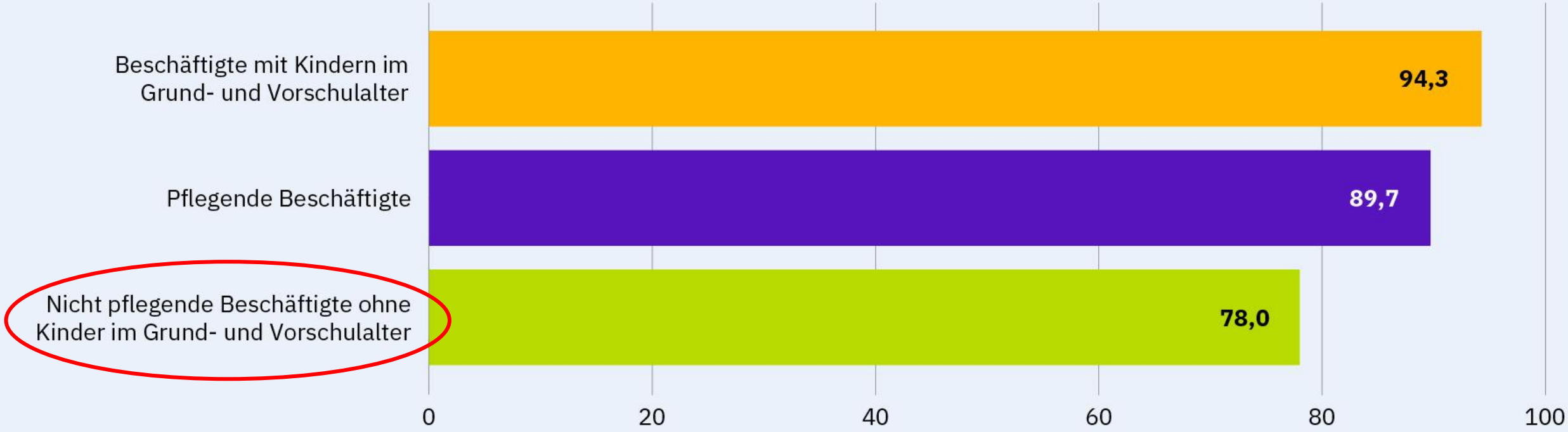
KOFA

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023

Eine gute Vereinbarkeit ist allen Mitarbeitenden wichtig

Anteil der Beschäftigten, denen familienfreundliche Maßnahmen (eher) wichtig sind.

Angaben in Prozent



KOFA

Quelle: IW-Beschäftigtenbefragung 2023



Vereinbarkeit wird zunehmend zum Erfolgsfaktor für die Bindung von Mitarbeitenden und die Rekrutierung neuer Fachkräfte.



VEREINBARKEIT – Welche konkreten Gestaltungsmöglichkeiten gibt es?

KOFA

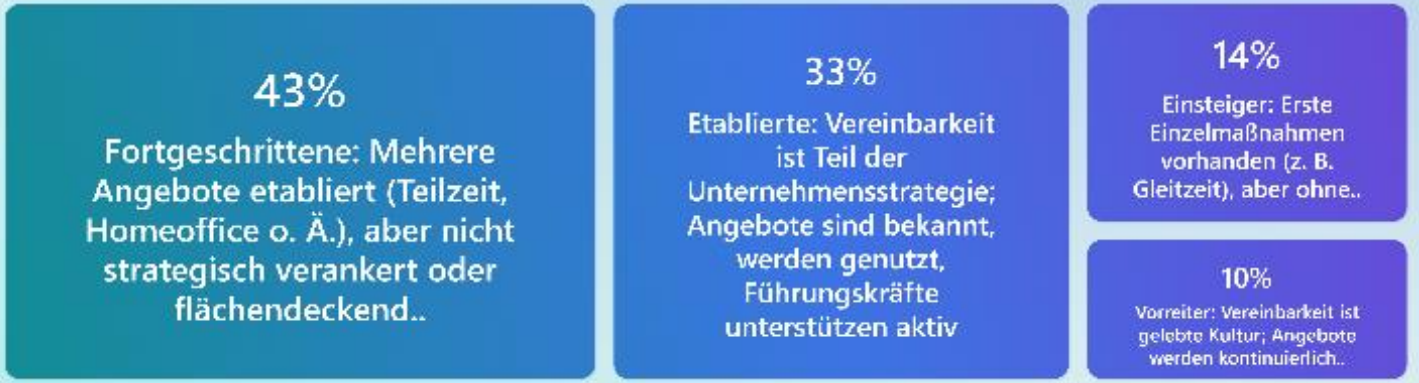
Scannen Sie den QR oder verwenden Sie den Link, um teilzunehmen

https://forms.cloud.microsoft/e/PCFx6gq7kx

Link kopieren

21 übermittelte Antworten

Wo steht Ihr Unternehmen, wenn Sie an die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben denken?



Treemap | Bar

1 von 1

Strategischer Hebel der Fachkräftesicherung

Was bedeutet Vereinbarkeit?

Das Thema Vereinbarkeit ist nicht nur für Familien wichtig, denn es umfasst weit mehr als Kinderbetreuung und Pflege. Es geht dabei auch um die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebenszielen. Zu diesen können das Reisen, (Weiter-)Bildung, Hobbys, Ehrenämter und vieles mehr gehören. Grundsätzlich geht es darum, den Mitarbeitenden zu ermöglichen, private und berufliche Ziele in Einklang zu bringen.

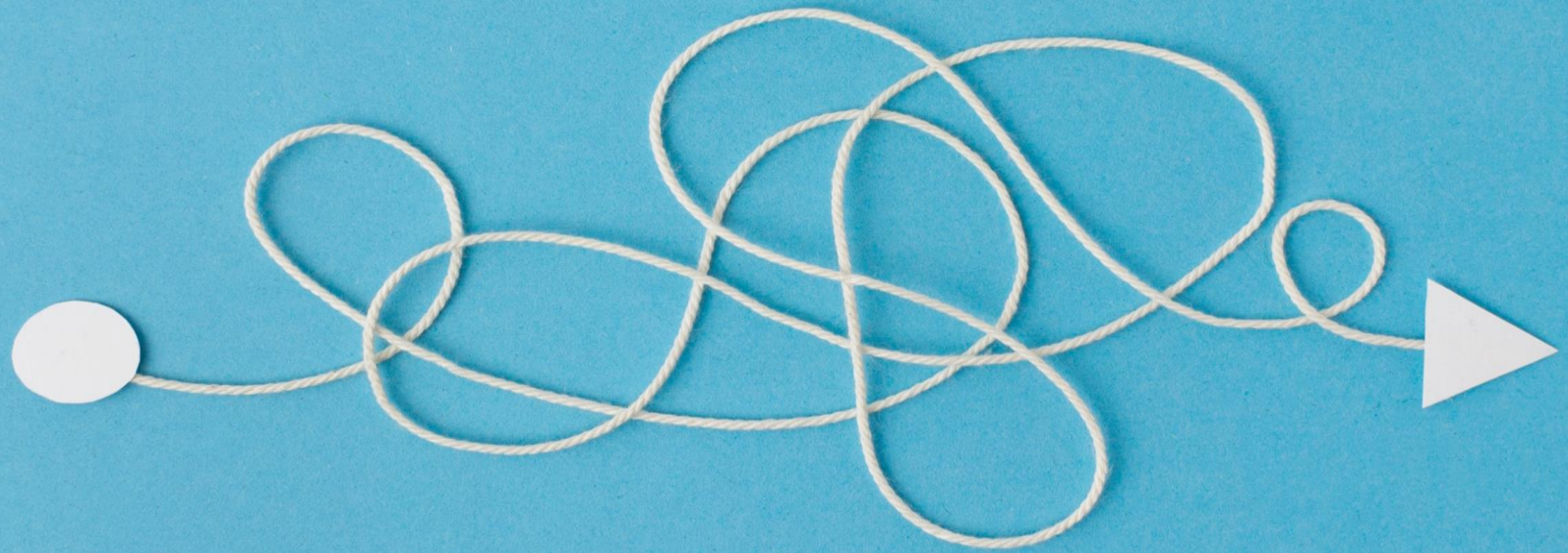
KOFA

Mit System zu mehr Vereinbarkeit

1. Zielgruppen- und Bedürfnis-analyse

2. Maßnahmen-angebot

3. Kommunikation




Wer ist unsere **Zielgruppe**? Wen suchen wir als Fachkräfte?
Welche Bedürfnisse und Wünsche hat unsere Zielgruppe?
Wo und **wie** kommuniziert unsere Zielgruppe?

Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden

Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie gut lässt sich dein privates Leben mit deinem Job verbinden?

Was ist dir wichtig?

Was bedeutet Vereinbarkeit für dich?

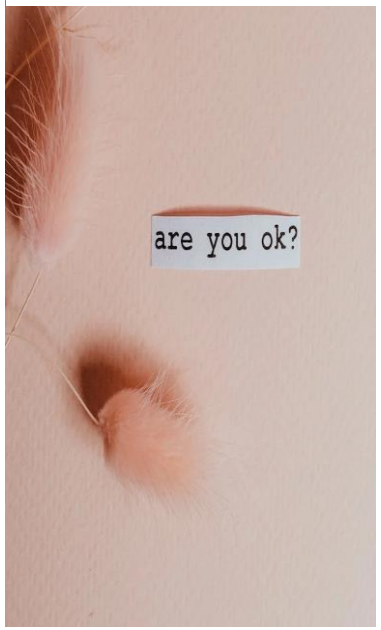
Wo würdest du dir eine Veränderung wünschen?

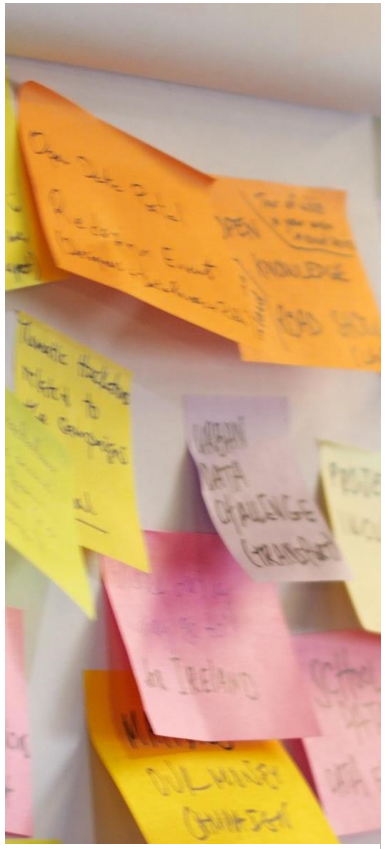
Was brauchst du noch für mehr Vereinbarkeit bei deiner Arbeit?

KOFA

Weitere Formate zur Zielgruppen- und Bedürfnisanalyse

MITARBEITER: INNEN-BEFRAGUNG

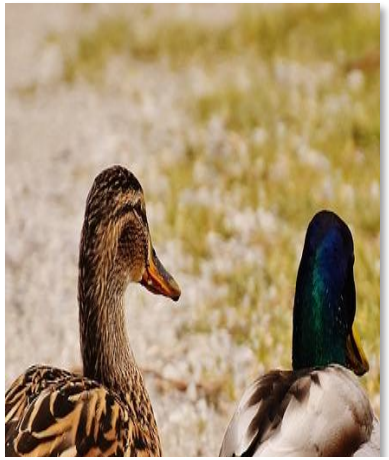




WORKSHOPS

JÄHRLICHES MITARBEITER: INNEN GESPRÄCH





ONBOARDING / OFFBOARDING



Top 2026 Company

BEWERTUNGS-PLATTFORM

kununu

KOFA

Lebensphasen zur Bedarfsanalyse

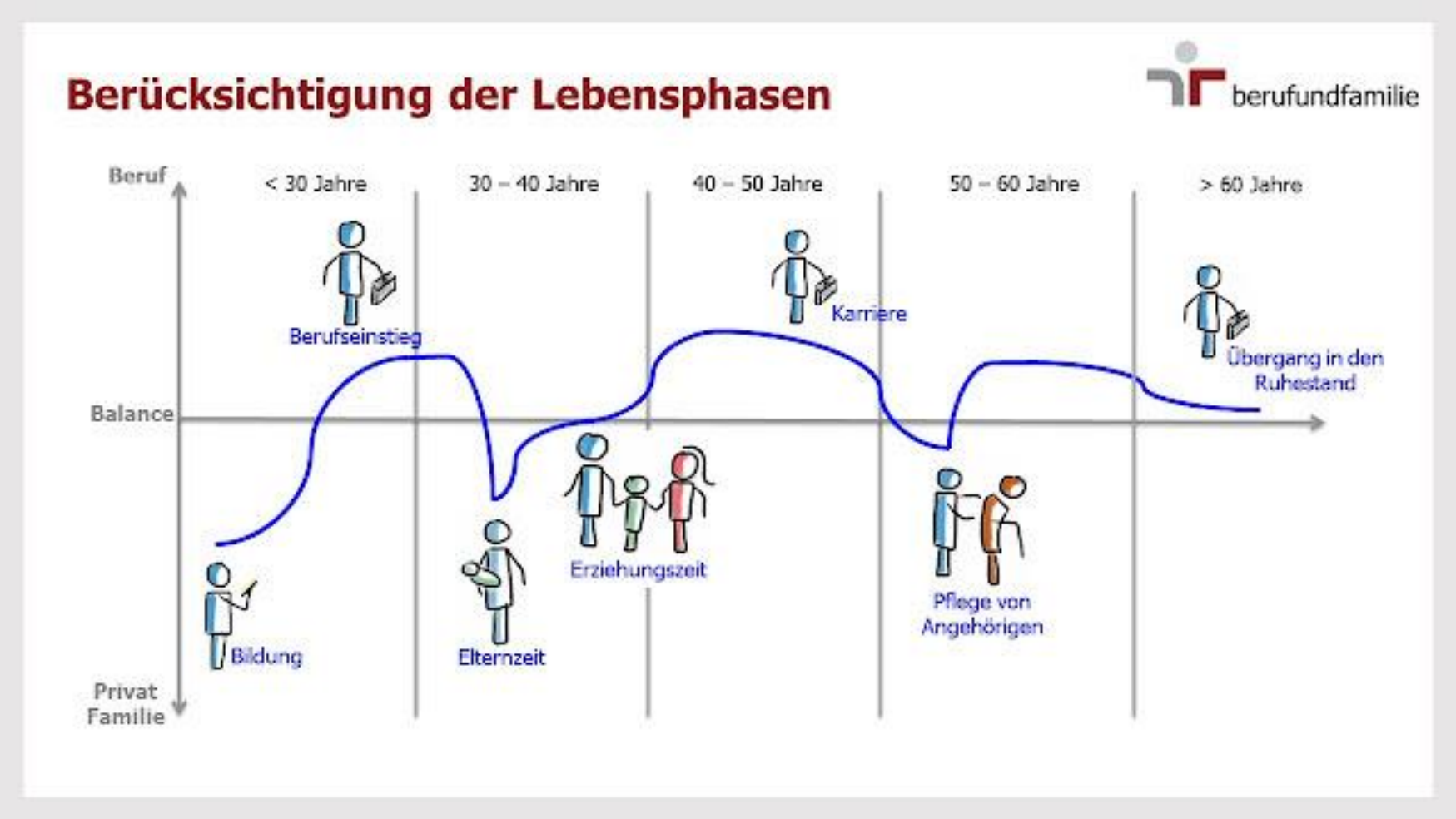


Abbildung: berufundfamilie Service GmbH

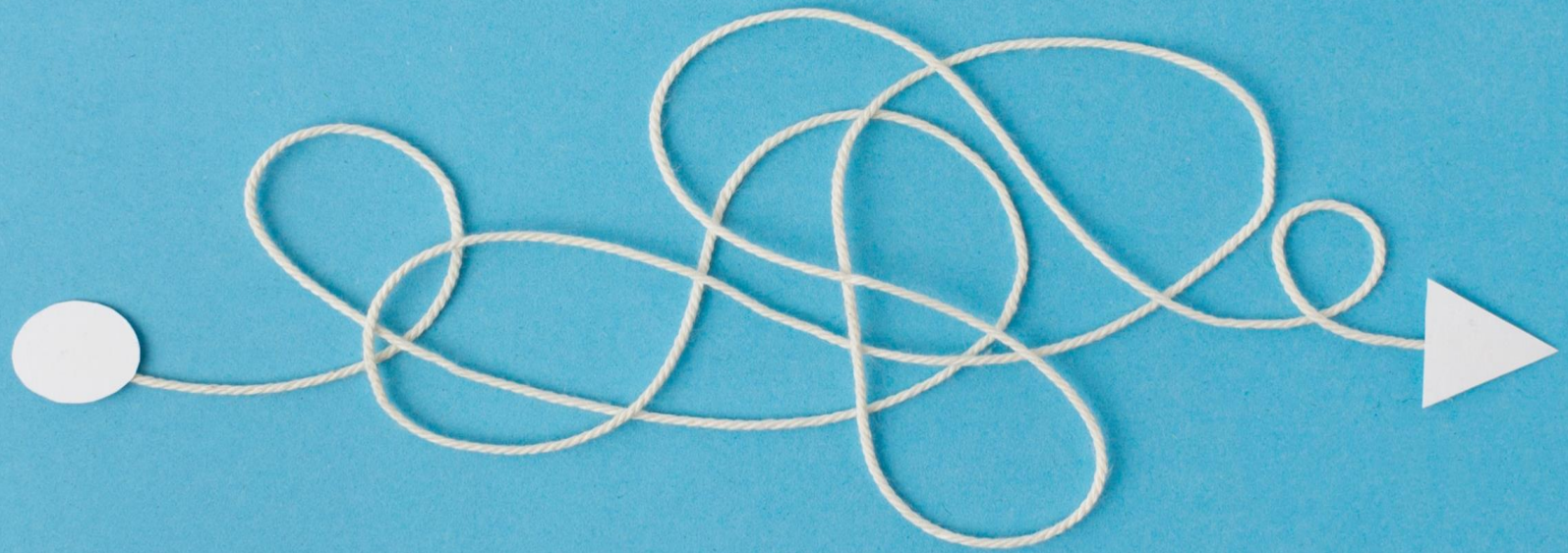
KOFA

Mit System zu mehr Vereinbarkeit

1. Zielgruppen- und Bedürfnis-analyse

2. Maßnahmen-angebot

3. Kommunikation



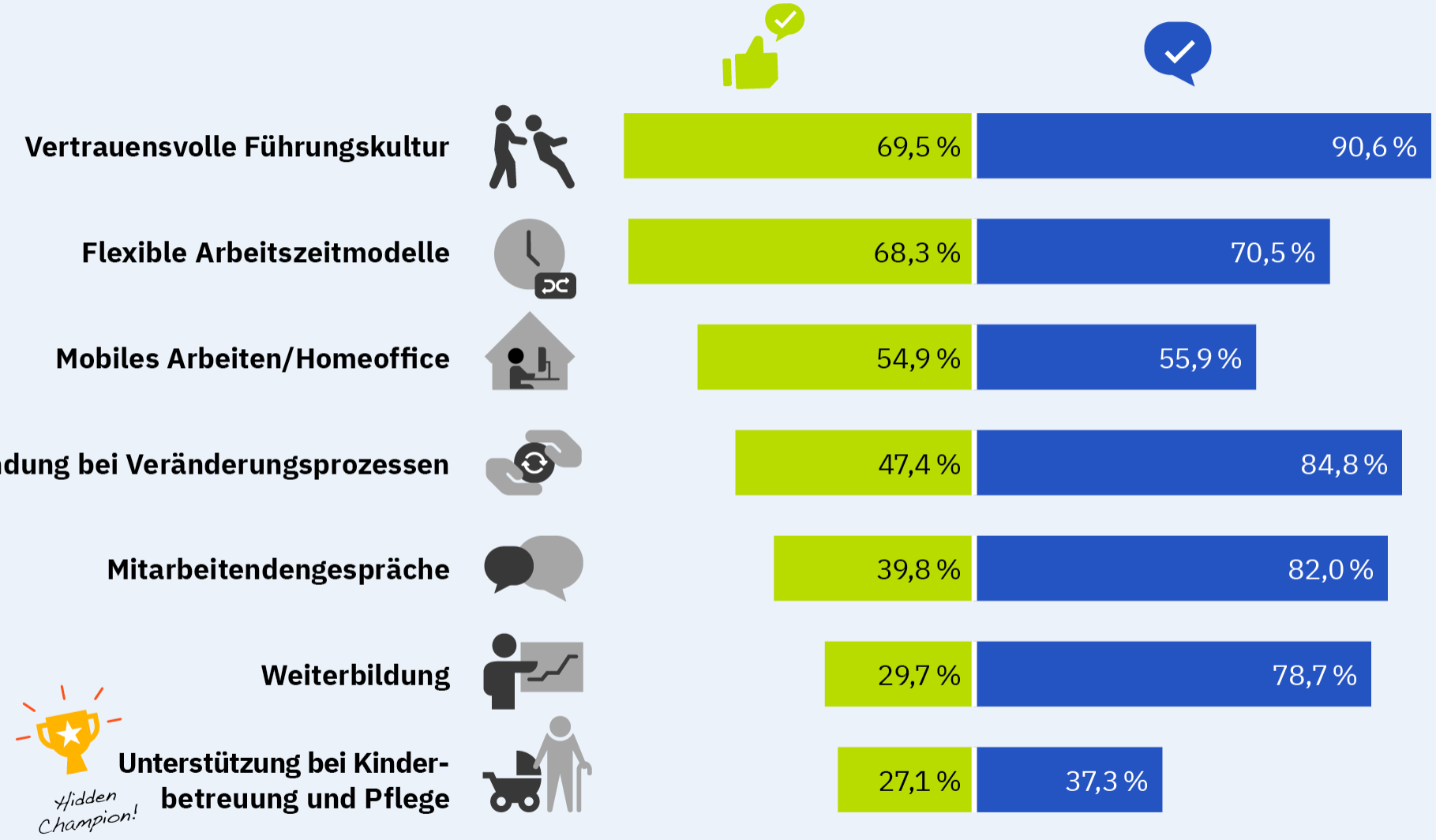
Welche vereinbarkeitsorientierten Angebote gibt es in Ihrem Unternehmen oder kennen Sie aus anderen Unternehmen?

→ Per Handzeichen oder im Chat



KOFA

Welche Maßnahmen Mitarbeitende wirklich binden



KOFA

n = 812 Unternehmen; Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024

Kategorisierung von Vereinbarkeitsmaßnahmen

Arbeitszeit/- und Arbeitsortflexibilisierung



Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege

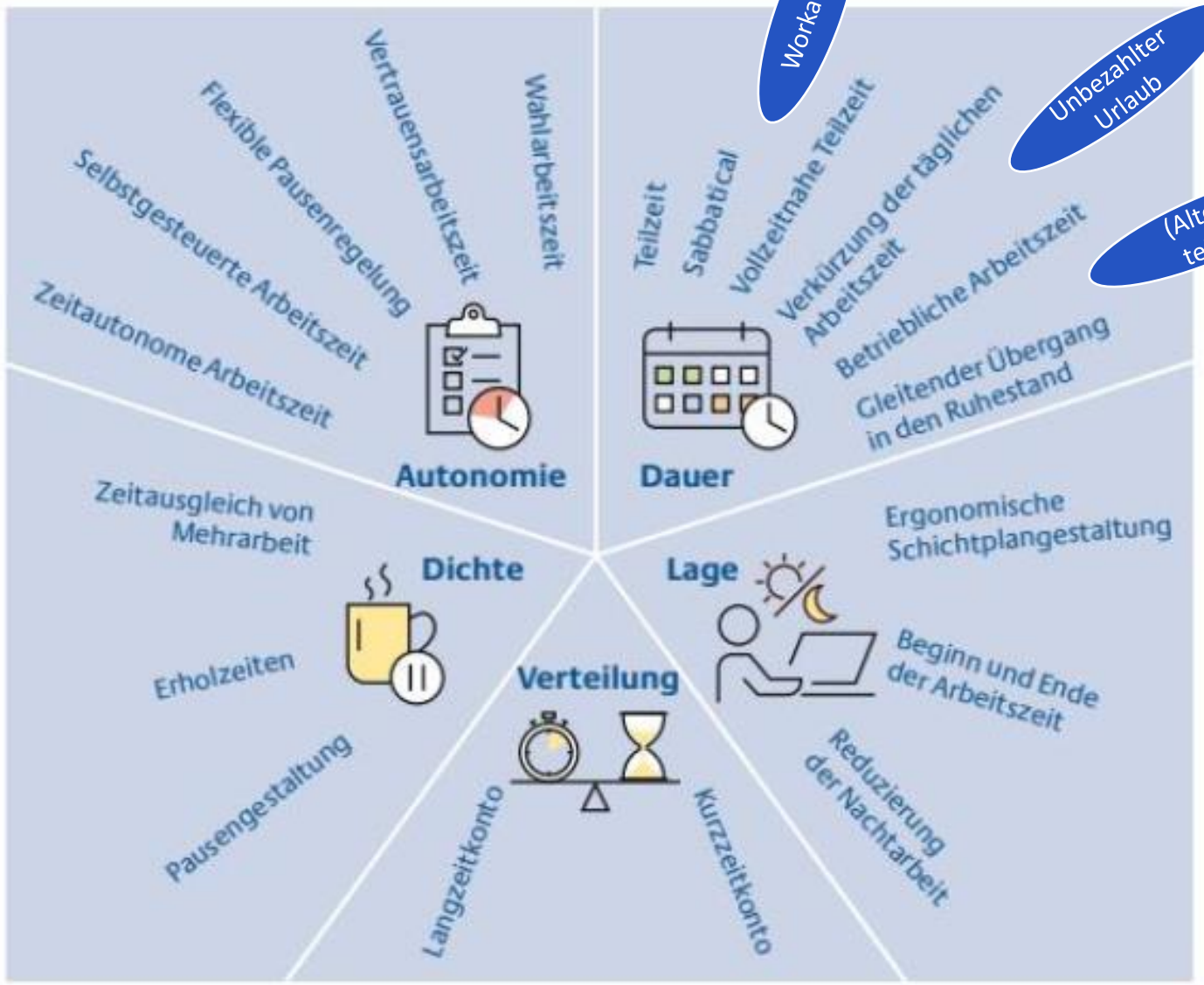


Kreative Einzelfall-Lösungen



KOFA

Angebote zur Flexibilisierung



KOFA



Vollzeitarbeit ist trotz Kindererziehung vorstellbar

n=246 Befragte, die wegen Kindererziehung in Teilzeit arbeiten | Mehrfachnennungen möglich

- **50,4 %** Wenn mein/e Kind/er größer sind
- **41,9 %** Wenn ich (mehr) Homeoffice machen könnte
- **30,5 %** Wenn meine Arbeitszeiten flexibler wären
- **21,5 %** Wenn mein Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung stärker unterstützen würde, etwa in Form von betrieblicher Kinderbetreuung
- **19,1 %** Wenn die Kinderbetreuung zuverlässiger wäre
- **18,3 %** Wenn meine Arbeit weniger stressig und belastend wäre
- **17,1 %** Wenn auf der Arbeit mehr Rücksicht auf meine familiären Verpflichtungen genommen werden würde
- **12,6 %** Nichts davon, ich würde trotzdem in Teilzeit bleiben
- **10,6 %** Wenn ich einen Karrieresprung machen könnte

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

meinestadt.de

Ausbildung in Teilzeit

NIKU
PRÄZISION + SICHERHEIT + VERTRAUEN

„Das Modell funktioniert sehr gut und ist für uns eine große Chance, Fachkräfte zu gewinnen“

Geschäftsführerin der NIKU GmbH



- Funktioniert ähnlich wie Vollzeitausbildung; mindestens 50 % der Ausbildungszeit sollten es sein
- Die Ausbildungsvergütung kann anteilig sinken
- Tipp: Am besten jeden Tag wenige Stunden in den Betrieb, um die Abläufe besser kennenzulernen

KOFA

Angebot bei Kinderbetreuung und Pflege

- Bereitstellung von Infomaterial oder Räumen
- Zuschuss zur Kinderbetreuung
- Bereitstellung von Belegplätzen / Unterstützung bei der Suche
- Kinderkrankentage
- Elternnetzwerk
- (Kooperation für) Kinder- / Ferienbetreuung
- Dienstpläne auf Betreuungszeiten



- Bereitstellung von Infomaterial
- Pflegelotsen
- Finanzielle Unterstützung
- Zusätzlicher (unbezahlter) Sonderurlaub
- Kurzzeitpflege

Quelle | Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgreich umsetzen - KOFA

KOFA

Arbeitsplatznahe Kinderbetreuung im Genossenschaftsverbund

DER MÜHLEN GARTEN
MEIN KIND GANZ NAH

„Erstmal muss man als Unternehmer sagen ‚Das ist mir was wert' und Spaß daran haben. Dann brauche ich ein gewisses Grundvertrauen, um einfach mal zu machen."

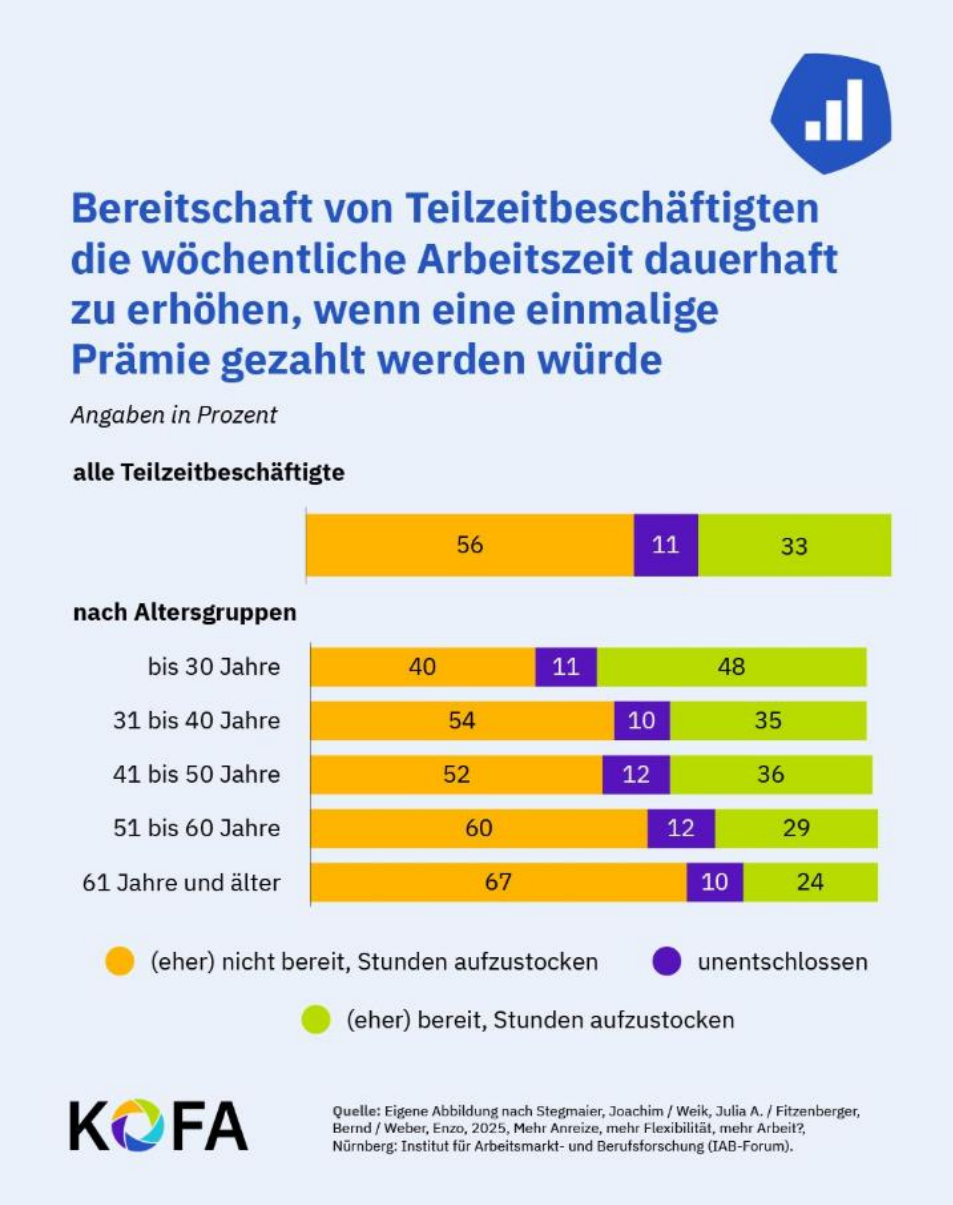


Bernd Weber, Geschäftsführer des Autohauses Braasch in Oldenburg, kooperiert bei der Betriebs-Kita mit anderen Firmen. - © Tristan Vankann

- Zusammenschluss von Unternehmen zur Genossenschaft im Gewerbegebiet Oldenburg Tweelbäke
- Unternehemensübergreifende Betreuung von Kindern
  - Zu Beginn: Zusammenschluss von 4 Unternehmen
  - heute 40 Unternehmen
- Stärkere Mitarbeitermotivation und besseres Arbeitgeberimage

KOFA

Wer pflegt, braucht eher mehr Zeit als mehr Geld



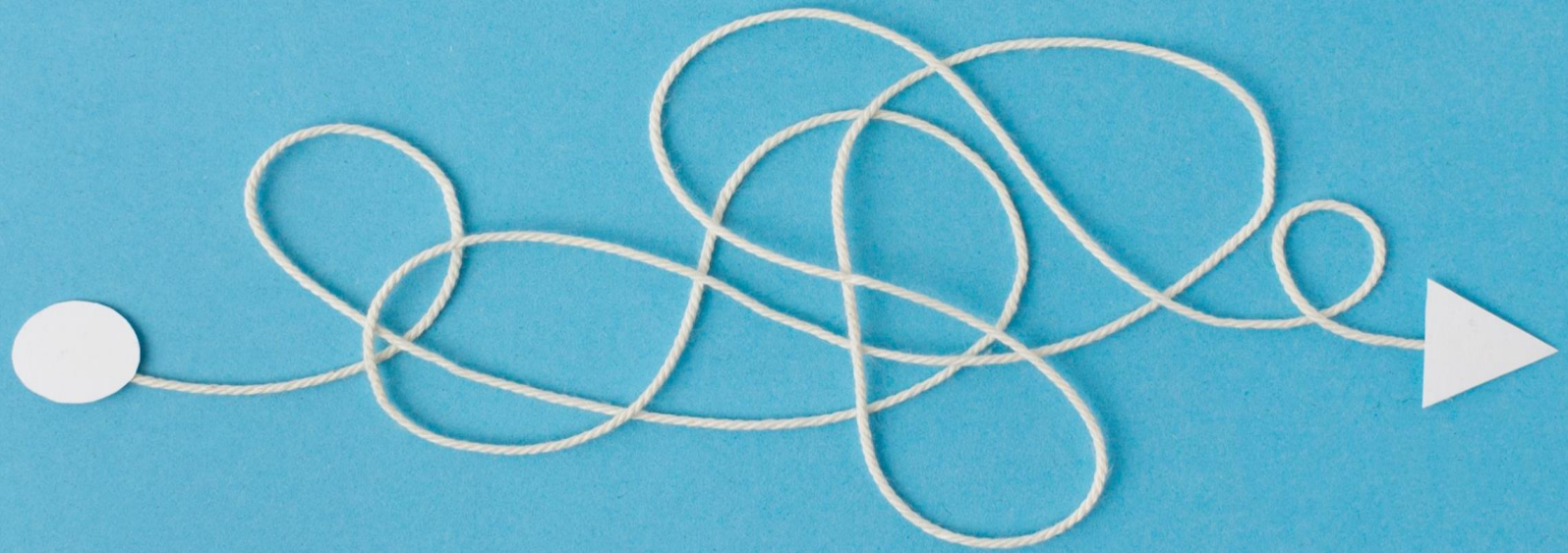
KOFA

Mit System zu mehr Vereinbarkeit

1. Zielgruppen- und Bedürfnis-analyse

2. Maßnahmen-angebot

3. Kommunikation



Was sollen (zukünftige) Beschäftigte sehen und fühlen, wenn sie mit Ihrer Organisation in Kontakt kommen?



Wie und auf welchen Kanälen kann Vereinbarkeit kommuniziert werden, sodass die Zielgruppe erreicht wird?

Unterschiedliche Bedürfnisse, unterschiedliche Kanäle

	Babyboomer 61-69 Jahre	Generation X 47-61 Jahre	Generation Y 32-46 Jahre	Generation Z 16-31 Jahre
Telefonanrufe	Auf jeden Fall.	Klar, warum nicht.	Vorher bitte schriftlich Bescheid geben.	Bitte nicht.
Social Media	1 Account.	1-3 Accounts.	3-5 Accounts.	3-? Accounts.
Trennung Privat und Beruf	Strikt.	Vermischt sich.	Darf sich vermischen.	Strikt.

KOFA

Social Media

Welcher Kanal eignet sich für welche Zielgruppe?

	Facebook	Instagram	TikTok	YouTube	LinkedIn	Xing
Schülerinnen und Schüler sowie Azubis	✗	✓	✓	✓	✗	✗
Eltern von potenziellen Azubis	✓	✗	✗	✗	✗	✗
Berufseinsteigerinnen und -einsteiger (mit Hochschulabschluss oder abgeschlossener Ausbildung)	✗	✓	✗	✓	✓	✓
Fachkräfte mit Berufserfahrung	✓	✗	✗	✗	✓	✓

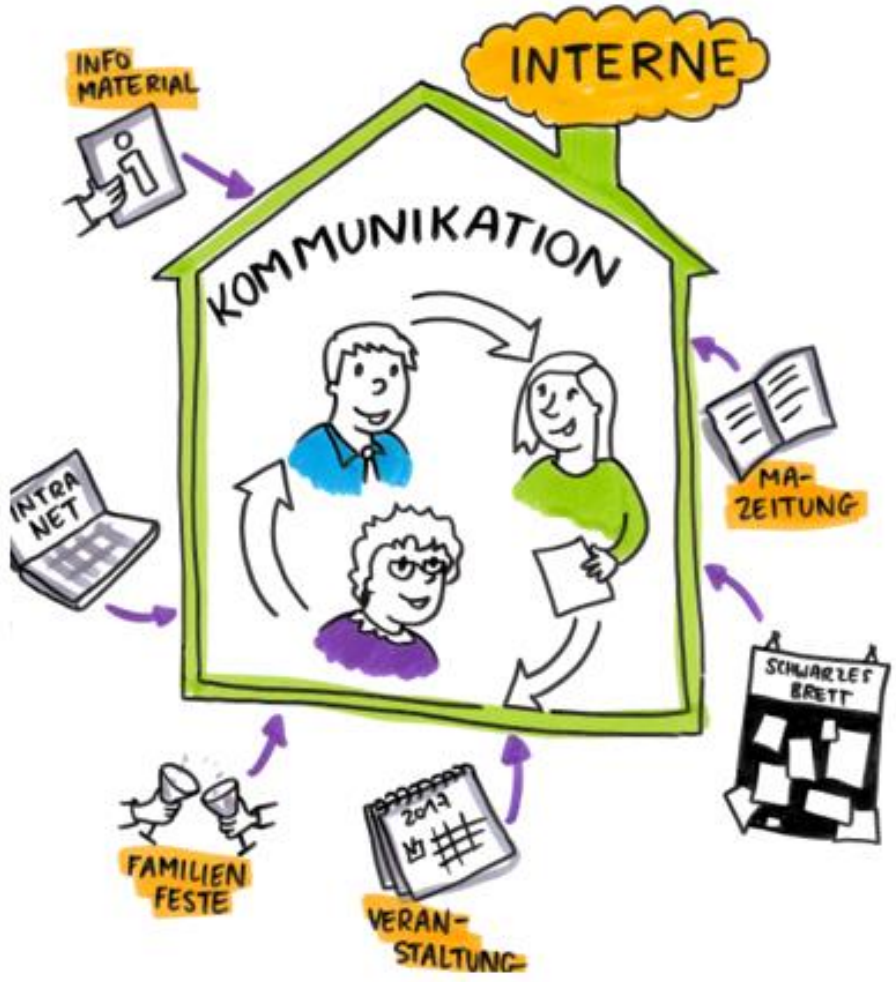
KOFA

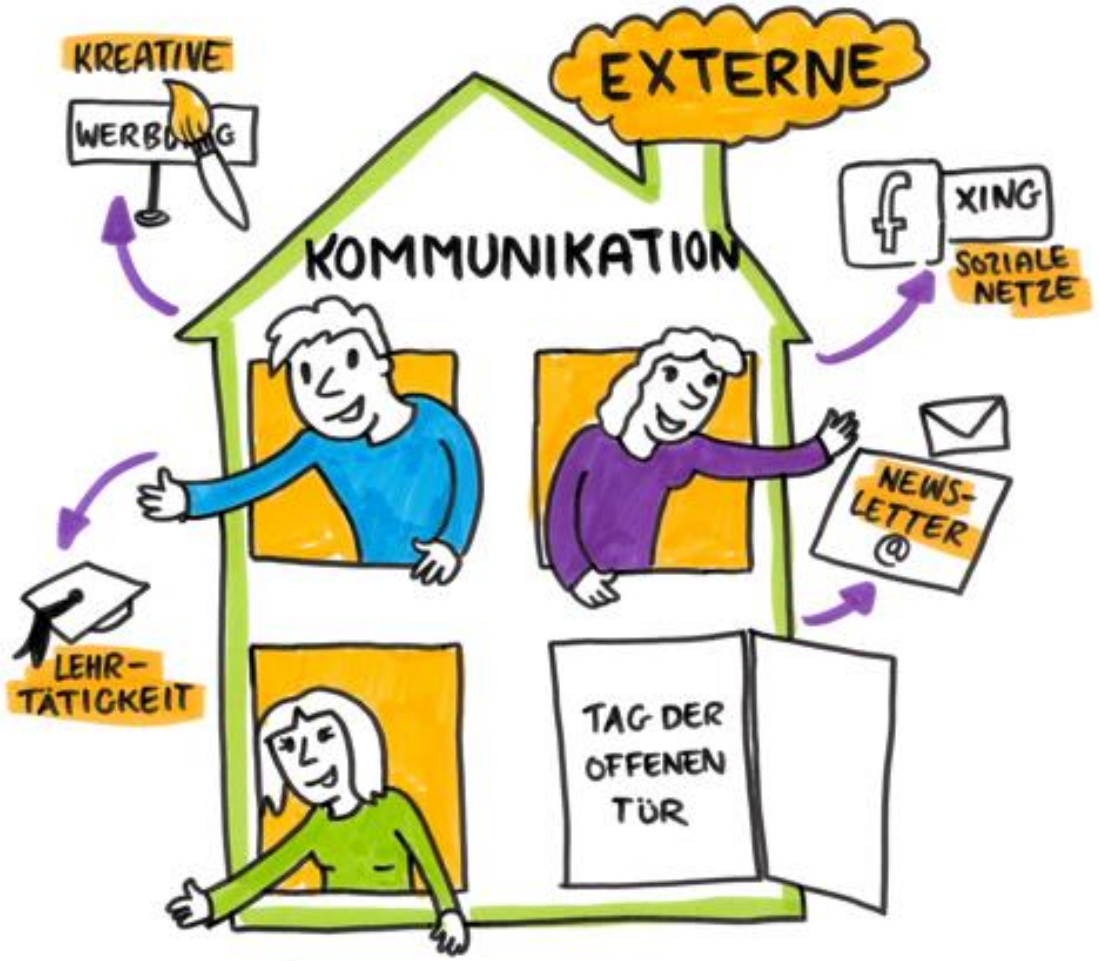
Durch welche Kanäle erfahren Sie von der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Ihrem Unternehmen?



KOFA

Welche Kommunikationswege eignen sich?





KOFA

Familienfreundliche Arbeitgeber



KOFA

https://familienfreundliche-arbeitgeber.de/

Zielgerichtete Stellenanzeigen: ein zentraler Hebel zur Ansprache weiblicher Fachkräfte





KOFA

https://familienfreundliche-arbeitgeber.de/

Die Handlungsempfehlung: Stellenanzeigen systematisch gestalten



1
EINFÜHRUNG
Worum es geht
Warum die gezielte Ansprache von Frauen für die Fachkräftesicherung wichtig ist.


Seite 3

2
SO PROFITIEREN SIE
Warum sich die Ansprache von Frauen in Stellenanzeigen lohnt
Mehr Bewerberinnen erreichen und die Arbeitgeberattraktivität stärken.



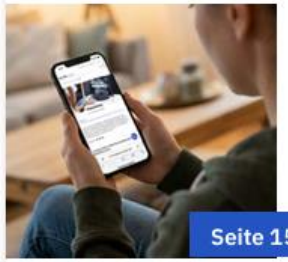
Seite 5

3
SO LEGEN SIE DIE BASIS
Grundlagen für gelungene Stellenanzeigen
Arbeitgebermarke schärfen und Anforderungen zielgerichtet formulieren.



Seite 7

4
SO GEHEN SIE VOR
Besonderheiten bei der Ansprache von Frauen in Stellenanzeigen
Sprache, Bilder und Inhalte auf Frauen ausrichten.


Seite 15

5
KANÄLE UND FORMATE
Distribution der Stellenanzeige
Die passenden Kanäle nutzen und Reichweite gezielt erhöhen.

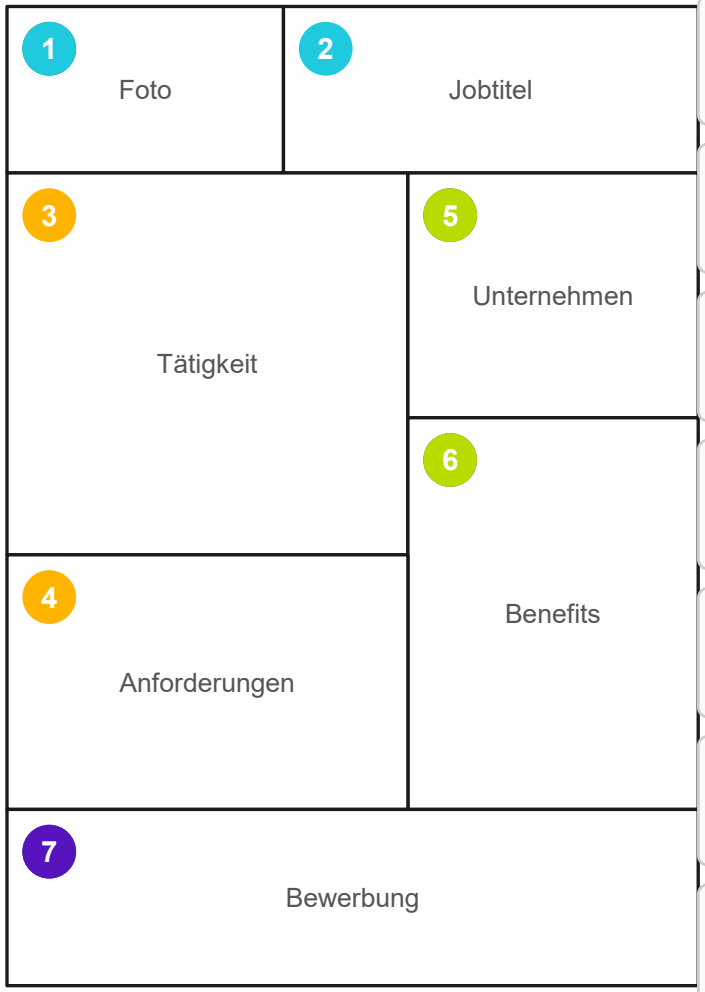

Seite 24



6
WEITERE UNTERSTÜTZUNG
Anlaufstellen für Unternehmen
Seite 29

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Competentia NRW KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF REGION KÖLN
Competentia NRW KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF BONN/RHEIN-SIEG
FOM Die Hochschule. Für Berufstätige.

Stellenanzeigen aufbauen, die Frauen gezielt ansprechen



1. **Foto**
   Authentisches Teambild statt Stockfoto; keine reine Männerdarstellung.
2. **Jobtitel**
   Geschlechtsneutral formulieren, z. B. „Teamleitung (m/w/d)“.
3. **Tätigkeitsbeschreibung**
   Aufgaben und Ziele statt starrer Anforderungen beschreiben.
4. **Beschreibung des Unternehmens**
   Arbeitgebermarke konkret zeigen: authentisch, relevant, differenziert.
5. **Anforderungsprofil**
   Muss- von Kann-Kriterien trennen; formale Abschlüsse kritisch prüfen.
6. **Benefits**
   Konkret statt pauschal belegen; Gehaltsspanne transparent nennen.
7. **Aufruf zur Bewerbung**
   Ausdrücklich einladen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter.







KOFA

Quelle: KOFA-Handlungsempfehlung „Frauen gezielt rekrutieren – so gelingt die Stellenanzeige“ | Prototyp zur internen Abstimmung

„Auch wenn Sie nicht alle Punkte erfüllen, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.“

„Bewerbungen aus der Elternzeit sind ausdrücklich willkommen.“

Blick in die Praxis

Die Bäckerei Gilgens aus Hennef zeigt, wie sich Bewerbungsprozesse durch den Einsatz eines Chatbots niederschwellig, mobil und nutzerfreundlich gestalten lassen.



KOFA

Alle Wege führen zur
….Karrierewebseite

365 Tage



24 Stunden am Tag!



Frauen sind ein wichtiges Potenzial zur Fachkräftesicherung.

Frauen gezielt zu rekrutieren heisst: Vereinbarkeit gestalten, im Alltag leben und sichtbar machen.

Ob dieses Potenzial erreicht wird, entscheidet sich oft früher als gedacht – bereits bei der Stellenanzeige.



Louisa Kürten
kuerten@iwkoeln.de

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Was nehme ich mit?

Welche Frage habe ich?

Was muss noch gesagt werden?

