



Dokumentation der landesweiten Konferenz mit
Handlungsempfehlungen

„Wirtschaft im Wandel: Fachkräftepotenzial im eigenen Unternehmen erschließen“

8. Juli 2025, Stuttgart



Danksagung

Unser herzlicher Dank gilt den Kontaktstellen Frau und Beruf sowie dem Unternehmensnetzwerk familyNET für die wertvolle Zusammenarbeit.

Ein besonderer Dank geht an Herrn Prof. Dr. Boockmann und alle Mitwirkenden für ihre fachlichen Impulse, die maßgeblich zum Erfolg der Konferenz beigetragen haben. Auch allen Teilnehmenden danken wir für den engagierten Austausch – die Ergebnisse sind in diese Dokumentation eingeflossen.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre.

In Kooperation mit

Gefördert
durch



Baden-Württemberg
Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus

frau und beruf

Kontaktstellen
Baden-Württemberg



familyNET
Familienbewusste Unternehmen stärker



Themen und Inhalte dieser Dokumentation

Zielsetzung der Konferenz	4
Agenda und Mitwirkende	5
Graphic Recording – Ablauf und Ergebnisse	6
Grußwort „Herausforderungen für die Arbeitswelt von morgen“	7
Keynote – Arbeitskräftepotenziale in Deutschland	8
Arbeitskräftepotenziale besser erschließen – Lösungen	9
Expertinnen und Experten im Talk: Runde I	10
Expertinnen und Experten im Talk: Runde II	11
Themeninsel: Jobdesign und flexible Arbeitszeitmodelle	12
Themeninsel: Vereinbarkeit von Familien und Sorgearbeit	13
Themeninsel: Betriebliche Kinderbetreuung	14
Fazit der Konferenz	15
Handlungsempfehlungen	16
Weiterführende Informationen	18
Bildbeschreibungen und Bildnachweis	19
Quellenangabe und Impressum	21

Zielsetzung der Konferenz

Fachkräftepotenziale im eigenen Unternehmen erschließen – unter diesem Titel fand am 8. Juli in Stuttgart eine landesweite Konferenz statt. Ziel war es, Unternehmen für bislang wenig genutzte Potenziale zu sensibilisieren und so zur Fachkräftesicherung in Baden-Württemberg beizutragen.

Die Veranstaltung brachte rund 90 Teilnehmende aus Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften und Arbeitsagenturen mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Praxis zusammen. Im Fokus standen konkrete Lösungen und Best Practices für eine zukunftsfähige Arbeitswelt.

Zentrale Themen waren:

-  Jobdesign und flexible Arbeitszeitmodelle
-  Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit
-  Betriebliche Kinderbetreuung

Im Mittelpunkt: Beschäftigte in Teilzeit – insbesondere Frauen – und ihr Potenzial für die Fachkräftegewinnung. Leitfrage war, wie Unternehmen durch flexible Arbeitszeiten, bessere Vereinbarkeit und innovative Personalstrategien die Arbeitszeit von Teilzeitkräften ausweiten und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken können.



Agenda und Mitwirkende

10:30 Uhr	Begrüßung und Eröffnung Dr. Birgit Buschmann - Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus
10:45 Uhr	Keynote: „Arbeitskräftepotenziale besser erschließen“ Prof. Dr. Bernhard Boockmann - Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)
11:15 Uhr	Experten und Expertinnen im Talk: „Potenziale erschließen durch Flexibilität und Arbeitszeiterhöhung“
Runde I	Prof. Dr. Bernhard Boockmann; Dr. Gisela Meister-Scheufelen – Stiftung Familienunternehmen; Stefan Küpper - Südwestmetall; Farina Semler - Deutscher Gewerkschaftsbund Baden-Württemberg
Runde II	Dr. Sabine Stützle-Leinmüller – Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH; Steffen Fischer - ifm-Unternehmensgruppe; Florian Kohfink - WAFIOS AG; Anna-Maria Karstens - Roche Diagnostics GmbH;
12:30 Uhr	Mittagspause
13:30 Uhr	Themeninseln der Interaktion: „Deep Dive in die Praxis“
15:00 Uhr	Erkenntnisse im Blick: Zusammenfassung der Ergebnisse
15:20 Uhr	Get-Together Gesamtmoderation: Ariane Bertz Graphic Recording: Fabian Sasse

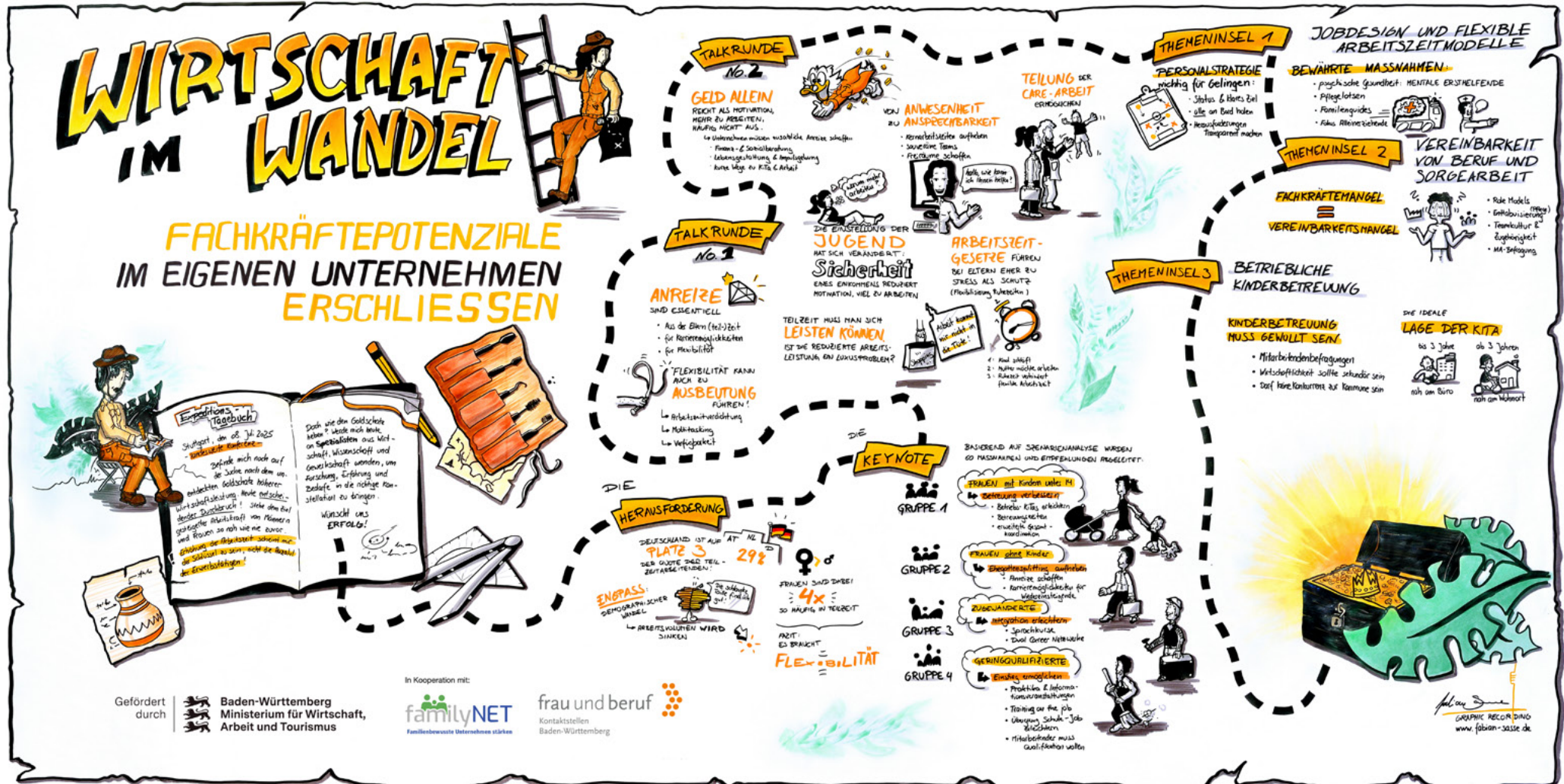


„ Ich fand das abwechslungsreiche Programm mit viel Interaktion sehr gelungen. “

Feedback zur Konferenz



Graphic Recording – Ablauf und Ergebnisse





Grußwort - Herausforderungen für die Arbeitswelt von morgen

„Lassen Sie uns gemeinsam die Arbeitswelt von morgen gestalten – stark, flexibel, chancengleich und zukunftsfähig!“

Dr. Birgit Buschmann

Dr. Birgit Buschmann, Leiterin des Referats Wirtschaft und Gleichstellung, eröffnete die Konferenz mit einem klaren Appell: „Die Sicherung von Fachkräften ist eine zentrale Herausforderung unserer Zeit.“

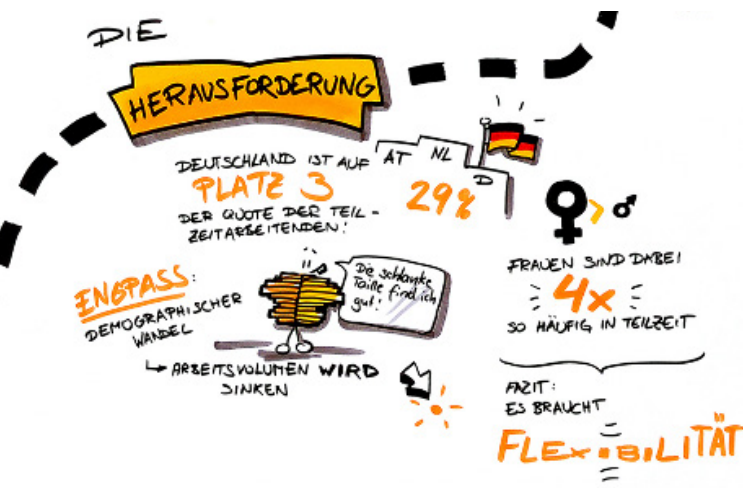
Sie unterstrich die strategische Bedeutung der Veranstaltung im Kontext der landespolitischen Ziele zu Gleichstellung und Fachkräftesicherung und verwies auf das Landesprogramm „**Kontaktstellen Frau und Beruf**“, das seit 1994 Frauen und Unternehmen berät.

Besonders eindrücklich war ihre Schilderung der aktuellen Lage: Bis 2035 könnten in Baden-Württemberg rund **863.000 Fachkräfte** fehlen – insbesondere in Bereichen wie Erziehung, Pflege, IT und KI. Umso wichtiger sei es, alle Potenziale zu nutzen, insbesondere bei **Frauen, Migrantinnen und älteren Erwerbstätigen**.

Ein zentraler Hebel: **Teilzeitstellen aufstocken**, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Zahlen sprechen für sich: In Deutschland arbeiten rund **29 % der Erwerbstätigen in Teilzeit**, deutlich mehr als im EU-Durchschnitt (18 %). Bei Frauen liegt die Quote sogar bei **49 %**.

Viele Frauen wären bereit, mehr zu arbeiten – **wenn die Rahmenbedingungen stimmen**. Frau Buschmann betonte: Flexible Arbeitszeiten, verlässliche Kinderbetreuung und attraktive Aufgaben seien entscheidend. Vollzeitnahe Modelle seien ein „Win-win“ für Beschäftigte und Unternehmen.

Die Konferenz sollte konkrete Impulse liefern, wie Unternehmen **Fachkräftepotenziale gezielt erschließen** können.



„ Die Arbeitswelt muss
aktiv gestaltet werden –
flexibel, partnerschaftlich,
inklusiv “

Prof. Dr. Bernhard Boockmann.



+1,7 Mio. zusätzliche Fachkräfte durch
vollzeitnahe Modelle bei Frauen ohne
Kinder (bis 14 Jahre)

+717.000 durch mehr Arbeitszeit bei
Müttern

Keynote – Arbeitskräftepotenziale in Deutschland

Prof. Dr. Bernhard Boockmann, wissenschaftlicher Direktor des IAW und Leiter der Studie „*Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen*“, legte mit seiner Keynote die Grundlage für den weiteren Austausch. Er zeigte auf, wo ungenutzte Chancen liegen – und wie Politik und Unternehmen diese heben können.

Zwei zentrale Hebel:

-  Erwerbsbeteiligung erhöhen
-  Teilzeit reduzieren

Die Zahlen sind eindrucksvoll:

Allein durch die Schließung der Arbeitszeitlücke bei Müttern könnten **über 700.000 zusätzliche Arbeitskräfte** gewonnen werden. Noch größer ist das Potenzial bei Frauen in Teilzeit ohne betreuungspflichtige Kinder – eine vollzeitnahe Beschäftigung entspräche rund **1,7 Millionen zusätzlichen Fachkräften**.

Boockmann benannte Ursachen wie z. B. fehlende Kinderbetreuung, starre Arbeitszeiten und steuerliche Fehlanreize. Als Lösungen nannte er **flexible Betreuungsangebote, Rückkehrmanagement und Reformen beim Ehegattensplitting**.

Auch andere Gruppen bieten großes Potenzial: **Zugewanderte, Geringqualifizierte und Jugendliche ohne Abschluss**. Maßnahmen wie **Sprachförderung, Teilqualifikationen** und **Mentoringprogramme** seien nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern auch gesellschaftlich unverzichtbar.



Arbeitskräftepotenziale in Deutschland – Lösungen

„Die Mobilisierung von Fachkräften ist ein vielschichtiger Prozess und muss auf verschiedenen Ebenen ansetzen.“

Prof. Dr. Bernhard Boockmann.

Die Studie, die in Zusammenarbeit u. a. mit Unternehmen im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen entwickelt wurden, benennt über 60 Handlungsempfehlungen. Diese müssen auf verschiedenen Ebenen ansetzen, um Fachkräftepotenziale zu mobilisieren, betonte Boockmann.

Betriebliche Praxis:

-  Flexibilisierung von Arbeitszeiten durch individuelle Modelle, die Lebensphasen berücksichtigen
-  Erweiterung und Flexibilisierung der Betreuungszeiten, insbesondere an Randzeiten
-  Betriebliche Kinderbetreuung, um Pendelzeiten zu reduzieren
-  Rückkehrmanagement und Mentoringprogramme für Mütter nach Elternzeit
-  Förderung von Führung in Teilzeit und Job-sharing

Öffentliche Infrastruktur:

-  Ausbau von Betreuungs- und Bildungsangeboten für Kinder
-  Ausbau von Weiterbildungs- und Beratungsangeboten für Unternehmen und Familien

Gesetzgebung:

-  Reformen der Einkommensbesteuerung, z. B. durch Abschaffung des Ehegattensplittings zugunsten individueller Besteuerung
-  Steuerliche Anreize für Unternehmen, z. B. für Angebote der betrieblichen Kinderbetreuung

→ Die Studien können Sie hier herunterladen:

[Boockmann, B. et al. \(2024\): Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser ausschöpfen – 60 Empfehlungen für Verwaltung, Politik und Praxis. Studie im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen, erstellt vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung \(IAW\), München.](#)

Expertinnen und Experten im Talk: Runde I

In der ersten Diskussionsrunde sprachen Dr. Gisela Meister-Scheufelen (Stiftung Familienunternehmen), Stefan Küpper (Südwestmetall), Farina Semler (DGB Baden-Württemberg) und Prof. Dr. Bernhard Boockmann über die präsentierten Zahlen und deren Konsequenzen. Einigkeit bestand darin: **Das größte ungenutzte Potenzial liegt bei Frauen** – das Ausmaß überraschte manche.

Dabei wurde deutlich: Es geht nicht nur um politische Rahmenbedingungen. **Gesellschaftliche Rollenmuster und branchenspezifische Lösungen** sind ebenso entscheidend.

„Strukturelle Hemmnisse müssen abgebaut werden, wenn wir das Arbeitsvolumen steigern wollen“, eröffnete Boockmann. Ohne bessere Kinderbetreuung und eine Reform steuerlicher Fehlanreize bleibe das Fachkräftepotenzial ungenutzt.

Dr. Meister-Scheufelen betonte: „Nachhaltige Lösungen entstehen nur im Zusammenspiel von Unternehmen, Politik und Gesellschaft. Wir brauchen mehr Mut zur Kooperation.“

Stefan Küpper ergänzte: „Unternehmen tragen Verantwortung. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Weiterbildung sind Pflicht, keine Kür.“

Farina Semler brachte die Perspektive der Beschäftigten ein: „Teilzeitfallen sind Realität. Tarifliche Absicherung und Mitbestimmung sind nötig, um faire Chancen für Frauen zu schaffen.“

Die zentrale Botschaft: Fachkräftesicherung gelingt nur durch gemeinsames und mutiges Handeln von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.



„ Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Weiterbildung sind Pflicht, keine Kür. “

Stefan Küpper



Expertinnen und Experten im Talk: Runde II

In der zweiten Talkrunde standen konkrete Ansätze aus der **Unternehmenspraxis im Mittelpunkt**.

Steffen Fischer, Chief Human Resources Officer der ifm-Unternehmensgruppe, erläuterte, wie das Unternehmen auf flexible Arbeitszeitmodelle und selbstorganisierte Teams setzt – statt auf starre Strukturen. Ziel sei es, durch passgenaues Jobdesign die Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten.

Anna-Maria Karstens von Roche Diagnostics GmbH stellte ein Konzept vor, das Beratung, Gesundheitsangebote, soziale Vernetzung und das ElternPlus-Programm kombiniert, um Vereinbarkeit und Fachkräftesicherung zu fördern.

Florian Kohfink, Executive Vice President Human Resources bei WAFIOS AG, berichtete über die Einführung betrieblicher Kinder- und Ferienbetreuung – ein Erfolgsmodell zur Mitarbeiterbindung und Fachkräftegewinnung.

Auch die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH brachte ihre Perspektive ein. Dr. Sabine Stützle-Leinmüller betonte die Bedeutung eines offenen Mindsets: „Zunächst Ja sagen zu neuen Arbeitsmodellen wie Tandemlösungen oder eigenständigem Arbeiten – und dann prüfen, wie es sich konkret umsetzen lässt.“ Sie hob zudem hervor, dass kommunale Infrastruktur und die enge Verzahnung von Wirtschaft und öffentlicher Hand zentrale Faktoren für die Fachkräftesicherung seien.

Am Nachmittag hatten die Teilnehmenden nach einer Networking-Pause die Gelegenheit, in drei interaktiven Themeninseln zentrale Aspekte zu vertiefen. Unter dem Motto „Deep Dive in die Praxis“ wurden konkrete Beispiele der Unternehmen ifm, Roche Diagnostics und WAFIOS gemeinsam diskutiert.



„ **Zunächst Ja sagen
zu neuen Arbeitsmodellen –
und dann prüfen, wie
es sich konkret umsetzen lässt.** “

Dr. Sabine Stützle-Leinmüller





**Flexibilität leben,
Verantwortung teilen –
Jobdesign heißt: Arbeiten,
wie es zum Leben passt.**

Themeninsel: Jobdesign und flexible Arbeitszeitmodelle

Flexibles Arbeiten bei ifm – Vielfalt gestalten, Verantwortung leben

Die ifm-Unternehmensgruppe setzt auf eine Personalstrategie, die Flexibilität, Eigenverantwortung und Lebensphasenorientierung vereint. Teams gestalten ihre Arbeitszeiten selbst, Homeoffice und mobiles Arbeiten sind etabliert.

Teilzeitmodelle, Pflegelotsen, psychologische Hilfe und Kinderferienbetreuung unterstützen Mitarbeitende individuell. Innovative Angebote wie Arbeitszeitkonten, Workation oder Tandemlösungen schaffen Wahlfreiheit.

Herausforderungen wie digitale Bereitschaft oder die Einbindung von Produktionsmitarbeitenden begegnet ifm mit klaren Regeln, Führungskräfteprogrammen und regelmäßigem Austausch.

Die Diskussion zeigte: Wertschätzung, ein offenes Mindset und lebensphasenorientierte Angebote sind zentrale Erfolgsfaktoren für zukunftsfähiges Jobdesign – auch mit Blick auf Gleichberechtigung, ältere Mitarbeitende und neue Rollenbilder wie Schwangerschaftsvertretung durch Männer.

Auf drei Punkte gebracht:



Selbststeuernde Teams und realitätsnahe Homeoffice-Regelungen fördern Eigenverantwortung.



Vielfältige Unterstützungsangebote – von Pflegelotsen bis Kinderferienbetreuung – stärken die Vereinbarkeit.



Innovative Modelle wie Workation, Sabbatical und Mobilzeitbanken schaffen echte Wahlfreiheit.

Moderation: Simone Rieß - Kontaktstelle Frau und Beruf Heilbronn-Franken; und Ingrid Münzer - Kontaktstelle Frau und Beruf Stuttgart, Region Stuttgart



Themeninsel: Vereinbarkeit von Familien und Sorgearbeit

Vereinbarkeit bei Roche – Menschlichkeit trifft Innovation

Roche Diagnostics begegnet der Herausforderung, Beruf und Sorgearbeit zu vereinen, mit einem ganzheitlichen Ansatz, der auf Dialog, situatives Handeln und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur setzt. Mit über 18.000 Mitarbeitenden an fünf Standorten in Deutschland bietet Roche vielfältige Angebote wie das „ElternPlus“-Programm, Langzeitkonten, Familienservices, Kinderbetreuung und Ferienprogramme.

In der Diskussion wurde deutlich, dass die Zukunft der Arbeit neue Führungskulturen, medienkompetente Mitarbeitende und hybride Teamstrukturen erfordert. Gleichzeitig braucht es mehr Sichtbarkeit für Care-Arbeit und passende Homeoffice-Lösungen.

Die Teilnehmenden betonten den Wunsch nach digitalen Weiterbildungsformaten zur Unternehmenskultur, Gutscheinen für besondere Leistungen (z. B. Pflege) und langfristiger Mitarbeiterbindung – insbesondere auch an neuen Standorten deutschlandweit.

Auf drei Punkte gebracht:



Ganzheitliche Angebote wie „ElternPlus“, Familienservice und Langzeitkonten unterstützen Mitarbeitende in allen Lebenslagen.



Dialogformate und Netzwerke fördern ein Umdenken in Richtung menschlicher Unternehmenskultur.



Hybride Arbeitsformen und neue Führungskulturen werden aktiv gestaltet.

Moderation: Julia Göbel und Stefanie Münkelt -
Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH,
familyNET



**Menschlichkeit im Fokus –
bei Roche wird Vereinbarkeit zur
Innovationskraft.**





**Familie und Beruf im
Gleichgewicht – WAFIOS
schafft Raum für beides.**



Themeninsel: Betriebliche Kinderbetreuung

Betriebliche Kinderbetreuung bei WAFIOS – Mit kleinen Schritten Großes bewegen

Die WAFIOS AG zeigt, wie auch mittelständische Maschinenbauunternehmen familienfreundliche Angebote umsetzen können. Mit „TigeR“ (Tagesbetreuung in geeigneten Räumen in Unternehmen) für Kinder von 0–3 Jahren – organisiert mit einem Partnerunternehmen und betreut vom Tagesmütterverein – wurde ein praxisnaher Schritt zur besseren Vereinbarkeit gemacht.

Ein ergänzendes Ferienprogramm im Unternehmen startete 2024 mit externer Unterstützung und soll weiter ausgebaut werden. Eltern und Auszubildende sind aktiv eingebunden, die Kosten bleiben überschaubar.

Individuelle Angebote, Elternumfragen und Gespräche helfen, Bedarfe zu erfassen und passende Lösungen zu entwickeln.

Die Diskussion zeigte: Betriebliche Kinderbetreuung kann nicht nur die Arbeitszeit erhöhen und die Fachkräftebindung stärken, sondern auch neue Impulse für eine menschlichere Unternehmenskultur setzen – vorausgesetzt, es gibt Offenheit, Austausch und den Mut, neue Wege zu gehen.

Auf drei Punkte gebracht:

-  Eigene Kinderbetreuungsmodelle „TigeR“ für Kleinkinder in Kooperation mit regionalen Partnern.
-  Ferienbetreuung im Unternehmen mit Einbindung von Eltern und Azubis.
-  Individuelle Lösungen durch Umfragen, Einzelgespräche und enge Abstimmung mit Führungskräften.

Moderation: Katharina Jourdain - Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH, familyNET



Fazit der Konferenz

**Fachkräftesicherung
gelingt, wenn Flexibilität,
Menschlichkeit und
strategisches Handeln
zusammenspielen.**

Landeskonzferenz zeigt Wege zur Fachkräftesicherung

Die landesweite Konferenz am 8. Juli 2025 in Stuttgart hat eindrucksvoll gezeigt, wie Unternehmen durch gezielte Maßnahmen bislang ungenutzte Fachkräftepotenziale erschließen können.

Im Fokus standen praxisnahe Lösungen zu Jobdesign, flexiblen Arbeitszeitmodellen, der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit sowie betrieblicher Kinderbetreuung – zentrale Themen für eine zukunftsfähige Arbeitswelt.

Die Beiträge aus Wissenschaft, Wirtschaft und Praxis machten deutlich: Es braucht Mut zur Veränderung, Offenheit für neue Modelle und eine Unternehmenskultur, die Vielfalt und Lebensphasen aktiv berücksichtigt.

Best-Practice-Beispiele von ifm, Roche und WAFIOS zeigten, wie individuelle Lösungen nicht nur zur Fachkräftesicherung beitragen, sondern auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden nachhaltig stärken.

Besonders wertvoll war der interaktive Austausch in den Themeninseln. Sie boten Raum für Diskussion, Reflexion und Vernetzung.

Die Konferenz setzte nicht nur Impulse, sondern formulierte auch konkrete Handlungsempfehlungen – für Unternehmen, Politik und Gesellschaft gleichermaßen.





Handlungsempfehlungen Teil I

Strategische Verankerung & Kulturwandel

-  Entwicklung und Umsetzung einer übergeordneten Personalstrategie
-  Förderung eines offenen Mindsets und lebensphasenorientierter Personalpolitik
-  Unternehmenskultur digital weiterentwickeln und sichtbar machen
-  In Vorleistung gehen, um Vertrauen aufzubauen

Flexible Arbeitsmodelle & Arbeitszeitgestaltung

-  Selbststeuernde Teams mit individuellen Funktionszeiten
-  Arbeitszeitkonten, Mobilzeitbanken, Sabbaticals, Tandemmodelle
-  Homeoffice-Optionen mit realitätsnaher Umsetzung
-  Berücksichtigung von Auftragsschwankungen und individuellen Lebensphasen

Kommunikation & Beteiligung

-  Transparente Kommunikation über Angebote und Unterstützungsleistungen
-  Elternumfragen und Einzelgespräche zur Bedarfserhebung
-  Dialogformate und Netzwerke zur Förderung von Umdenken und Innovation
-  Enge Abstimmung zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden





Handlungsempfehlungen Teil II

Vereinbarkeit & Betreuung

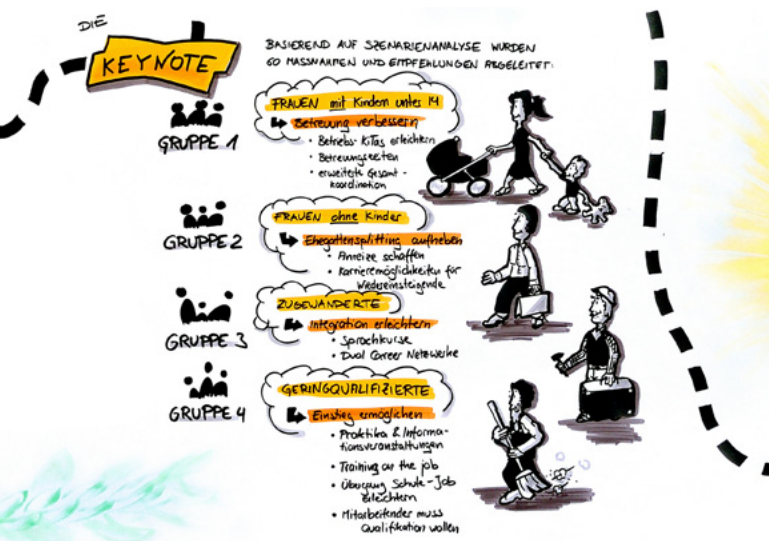
-  Betriebskita und Ferienprogramme mit interner und externer Unterstützung
-  Familienservice, Kinderbetreuung und Ferienangebote
-  Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit durch Pflegelotsen und Solidaritätsverein

Gesundheit & Wohlbefinden

-  Psychologische Soforthilfe und Wellbeing-Beratung
-  Betriebliches Gesundheitsmanagement und Coaching-Angebote
-  Sozialberatung und finanzielle Unterstützungsangebote (Pflegezusatzversicherung etc.)

Führung & Digitalisierung

-  Führungskräfteprogramme zur Begleitung des Wandels
-  Neue Führungskultur für hybride Teams
-  Förderung digitaler Kompetenzen und „use your own device“-Ansätze



Weiterführende Informationen

Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg

Beratung für Frauen und Unternehmen zu
beruflicher Entwicklung, Vereinbarkeit und
Fachkräftesicherung

→ www.frauundberuf-bw.de

familyNET – Unternehmensnetzwerk für Familienfreundlichkeit

Praxisnahe Impulse und Austausch für
familienfreundliche Unternehmensstrategien

→ www.familynet-bw.de

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg

Informationen zu Förderprogrammen,
Projekten, Studien und Initiativen zu Wirtschaft,
Fachkräftesicherung und Gleichstellung

→ wm.baden-wuerttemberg.de/de/arbeit/gleichstellung-in-der-wirtschaft

→ www.frauundberuf-bw.de

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)

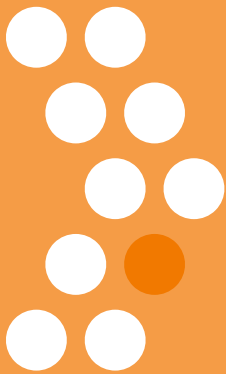
Studien und Analysen zu Arbeitsmarkt,
Fachkräftepotenzialen und Wirtschaftspolitik

→ www.iaw.edu

Beratung für Unternehmen zur Vereinbarkeit und Personalstrategie

Individuelle Unterstützung durch regionale
Wirtschaftsförderungen und Netzwerke – z. B.

→ www.region-stuttgart.de



Bildbeschreibungen und Bildnachweis

Übersicht der verwendeten Bilder (von links nach rechts, von oben nach unten)

Seite 1

Deep Dive in die Praxis – Teilnehmende im Gespräch
Fabian Sasse – Graphic Recording
Prof. Dr. Bernhard Boockmann – Institut für Angewandte
Wirtschaftsforschung (IAW)

Seite 2

Prof. Dr. Bernhard Boockmann
Blick zur Bühne – Rotunde in der L-Bank, Stuttgart
Graphic Recording – Beginn der Dokumentation

Seite 3

Teilnehmende im Austausch
Farina Semler – DGB Baden-Württemberg
Steffen Fischer – ifm-Unternehmensgruppe

Seite 4

Teilnehmende im Gespräch
Stefan Küpper – Südwestmetall
Dr. Sabine-Stützle-Leinmüller – Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH

Seite 5

Ariane Bertz – Moderation
Graphic Recording – Zielsetzung der Konferenz

Seite 6

Graphic Recording, Ablauf und Ergebnisse der Konferenz

Seite 7

Dr. Birgit Buschmann – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus
Graphic Recording – Die Herausforderungen

Seite 8. 9

Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Seite 10

Dr. Gisela Meister-Scheufelen – Stiftung Familienunternehmen
Talkrunde I (v.l.n.r.): Farina Semler, Stefan Küpper, Ariane Bertz, Dr. Gisela
Meister Scheufelen, Prof. Dr. Bernhard Boockmann

Seite 11

Talkrunde II (v.l.n.r.): Dr. Sabine Stützle-Leinmüller, Steffen Fischer,
Ariane Bertz, Florian Kohfink – Wafios AG, Annaa-Maria Karstens – Roche
Diagnostics GmVH
Florian Kohfink

Seite 12

Ingrid Münzer - Kontaktstelle Frau und Beruf Stuttgart
Teilnehmende im Austausch

Bildbeschreibungen und Bildnachweis

Seite 13

Anna-Maria Karstens

Teilnehmende der Konferenz

Seite 14

Deep Dive in die Praxis

Teilnehmende der Konferenz

Seite 15

Abschlusspräsentation aus dem Themeninseln

Julia Göbel Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH, familyNET

Seite 16

Deep Dive in die Praxis

Teilnehmerin der Konferenz

Graphic Recording – Teilung der Care Arbeit ermöglichen

Seite 17

Simone Rieß - Kontaktstelle Frau und Beruf Heilbronn-Franken;
und Ingrid Münzer

Graphic Recording – Ausschnitt

Teilnehmende der Konferenz

Seite 18

Anna-Maria Karstens

Graphic Recording – Inhalte der Keynote

Bildnachweise

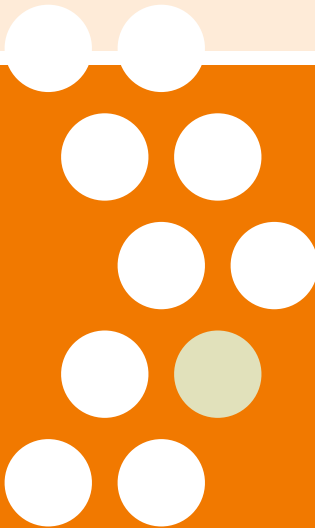
Fotos von der Konferenz:

Pressefoto Kraufmann&Kraufmann GmbH

Graphic Recording & Visuals:

Fabian Sasse

Quellenangabe und Impressum



Quellenangabe

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.):
Arbeitskräftepotenziale in Deutschland besser
ausschöpfen – 60 Handlungsempfehlungen
für Verwaltung, Politik und Praxis. Erstellt vom
Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
(IAW), München 2024. Autoren: Boockmann,
Bernhardt et al.

Impressum

Veranstalter:

Service- und Koordinierungsstelle des
Landesprogramms „Kontaktstellen Frau und
Beruf Baden-Württemberg“ im Auftrag und
gefördert durch:

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus
Baden-Württemberg

Kontakt:

Service- und Koordinierungsstelle
Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf
Baden-Württemberg

Haus der Wirtschaft
Willi-Bleicher-Str. 19, 70174 Stuttgart
Tel. +49 711 123 30 10
info@frauundberuf-bw.de