



## **Kompetenzzentren Frau und Beruf**

Schwerpunkte und Kooperationspotentiale im  
EFRE 2014-2020 aus der Sicht wirtschaftsnaher Institutionen  
Eine Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn

# Impressum

## Herausgeber

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation  
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf  
Telefon: 0211 8618-50  
E-Mail: [info@mgepa.nrw.de](mailto:info@mgepa.nrw.de)  
Internet: [www.mgepa.nrw.de](http://www.mgepa.nrw.de)

## Kontakt

Referat „Chancengleichheit in der Wirtschaft“  
Dr. Andrea Hellmich  
Telefon: 0211 8618-3667  
E-Mail: [Andrea.Hellmich@mgepa.nrw.de](mailto:Andrea.Hellmich@mgepa.nrw.de)

## Text

Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn im Auftrag  
des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen.

Institut für Mittelstandsforschung Bonn  
Maximilianstraße 20  
53111 Bonn

Autorinnen:  
Annette Icks  
Teita Bijedic  
Silke Kriwoluzky

## Druck

Hausdruck

## Foto

Bild Barbara Steffens: © MGEPA NRW / Foto: Franklin Berger

© 2014/MGEPA VNr. 147

Die Druckfassung kann heruntergeladen werden:

- im Internet: [www.mgepa.nrw.de/ministerium/service](http://www.mgepa.nrw.de/ministerium/service)

Bitte die **Veröffentlichungsnummer 147** angeben.

# **Kompetenzzentren Frau und Beruf**

Schwerpunkte und Kooperationspotentiale im  
EFRE 2014-2020<sup>1</sup> aus der Sicht wirtschaftsnaher Institutionen  
Eine Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn

---

<sup>1</sup> Europäischer Fonds für regionale Entwicklung, Förderperiode 2014-2020

## Vorwort



Die bestausgebildete Frauengeneration aller Zeiten – und trotzdem nicht berufstätig? Das stellen wir leider in vielen Fällen für Nordrhein-Westfalen fest. Die Frauenerwerbsquote ist mit 65,7 % zu niedrig (Männer in NRW: 80,5 %), auch verglichen mit anderen Bundesländern. Es gilt also Potentiale zu heben, um Frauen berufliche Selbstverwirklichung zu ermöglichen und Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften zu unterstützen.

Deswegen haben wir flächendeckend die Kompetenzzentren Frau und Beruf eingerichtet. Ziel ist es, die beruflichen Chancen von Frauen zu verbessern. Die Kompetenzzentren arbeiten dabei gezielt in beruflichen Netzwerken und mit den Partnerinnen und Partnern aus Wirtschaft und Unternehmen zusammen.

Wir brauchen mehr Frauen gerade auch in den kleinen und mittelständischen Unternehmen, mehr Frauen in leitender Funktion und in den hohen Führungspositionen. Jede Frau ist zugleich Vorbild für die jungen Frauen einer neuen Generation, die über beste Ausbildungen und Abschlüsse verfügt. Wenn wir dieses reiche Potential für unsere Arbeitsmärkte von morgen gewinnen wollen, müssen wir – Politik und Unternehmen – uns gemeinsam Gedanken machen, adäquate Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Zwei Fragen stellen junge Frauen heute ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern: Kann ich Arbeitszeit und Familienzeit vereinbaren? Und wie wird mein berufliches Fortkommen beeinflusst, wenn ich z. B. zur Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege eine berufliche Auszeit nehme?

Solange Frauen keine Vorbilder haben und Unternehmen keine Erfahrung, bleiben diese Fragen in der konkreten betrieblichen Situation oftmals unbeantwortet und viele Möglichkeiten ungenutzt.

Hier setzt die Arbeit der Kompetenzzentren an. Sie bauen frühzeitig Kontakte mit regionalen wirtschaftsnahen Institutionen wie Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, kommunalen Wirtschaftsförderungen und den Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit auf. Dort sieht man die Kompetenzzentren als wichtige Partnerinnen mit spezieller, frauenspezifischer Fachexpertise und Lösungskompetenz für personalpolitische Anforderungen. Sie gelten als Bindeglied zwischen den Interessen arbeitssuchender oder aufstiegsorientierter Frauen und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern.

Gerade eine familienorientierte Personalpolitik, die Förderung aufstiegswilliger Frauen oder die Unterstützung von Frauen in „frauenuntypischen“ Berufen gelten laut der aktuellen Befragung des Bonner Institutes für Mittelstandsforschung als wichtige Aktivitätsbereiche. Daher ist im Zuge einer Weiterentwicklung der Arbeit der Kompetenzzentren geplant, einen noch stärkeren Fokus auf Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), zu richten. Damit treten vermehrt die betriebliche Personalpolitik und die Möglichkeiten frauenfördernder Maßnahmen in den Blick.

Dies ist die Grundlage für eine zielgerichtete und effektive Arbeit der Kompetenzzentren auch in den nächsten Jahren, damit Frauen kompetente Unterstützung erfahren, wie sie ihre Potentiale bestmöglich ausschöpfen und in den Unternehmen entfalten können.



Barbara Steffens

Ministerin für Gesundheit, Emanzipation,  
Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen



# Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen	9
1. Einleitung	11
1.1 Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in Nordrhein-Westfalen	11
1.2 Ziele der Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen	14
2. Zielsetzung der Studie	15
3. Design der Studie	16
3.1 Adressatinnen und Adressaten der empirischen Studie	17
3.2 Gegenstand und Ablauf der Online-Befragung	18
3.3 Auswertungsmethoden	19
4. Ergebnisse der empirischen Analyse	20
4.1 Kontakt zwischen wirtschaftsnahen Institutionen und Kompetenzzentren Frau und Beruf	20
4.2 Fachkräftesituation in der Region: Schwierig oder machbar?	23
4.3 Maßnahmen zur Reduzierung von Stellenbesetzungsproblemen	25
4.3.1 Bemühungen von beiden Seiten gleichermaßen	25
4.3.2 Herausforderung für die KMU	26
4.3.3 Informations- und Beratungsbedarf der KMU	30
4.4 Aktivitätsbereiche von Kompetenzzentren Frau und Beruf	34
4.5 Potenzial für eine Zusammenarbeit	37
5. Ergebnisse, Fazit und Handlungsempfehlungen	43
5.1 Zentrale Ergebnisse	43
5.2 Fazit und Handlungsempfehlungen	46
5.2.1 Handlungsfeld 1: Profil schärfen	46
5.2.2 Handlungsfeld 2: Zukünftige Ausrichtung der Aktivitäten	48
Literatur	53
Anhang 1: Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW	55
Anhang 2: Fragebogen	57
Anhang 3: Abbildungen	61

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Fachkräfteangebot und Nachfrage in NRW	12
Abbildung 2:	Erwerbsquoten von Frauen und Männern im Bundesdurchschnitt und nach Ländern	13
Abbildung 3:	Kontaktfrequenz der Institutionen mit dem Kompetenzzentrum	21
Abbildung 4:	Kontaktinitiative mit dem Kompetenzzentrum	22
Abbildung 5:	Kooperationsfokus zwischen Institutionen und Kompetenzzentren	23
Abbildung 6:	Aktuelle Herausforderungen bei der Stellenbesetzung	24
Abbildung 7:	Zukünftige Herausforderungen bei der Stellenbesetzung	25
Abbildung 8:	Anstrengungen zwecks Minderung von Stellenbesetzungsproblemen	26
Abbildung 9:	Personalpolitische Herausforderungen der KMU	27
Abbildung 10:	Top-Kategorien der Herausforderungen für KMU	29
Abbildung 11:	Informations- und Beratungsbedarf bei personalpolitischen Herausforderungen der KMU	30
Abbildung 12:	Vergleich der personalpolitischen Herausforderungen mit dem Informations- und Beratungsbedarf der KMU	32
Abbildung 13:	Top-Kategorien des Informations- und Beratungsbedarfs für KMU nach befragten Institutionen	33
Abbildung 14:	Aktivitätsbereiche der Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU	34
Abbildung 15:	Aktivitätsbereiche der Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU nach Institutionen im Vergleich zur Gesamtstichprobe	36
Abbildung 16:	Top-Kategorien der Aktivitätsbereiche der Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU nach befragten Institutionen	37
Abbildung 17:	Vergleich der Aktivitätsbereiche und Kooperationspotenziale*	38
Abbildung 18:	Kooperationspotenziale der Institutionen mit den Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU	39
Abbildung 19:	Kooperationspotenziale der Institutionen mit den Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU nach Institutionen	41



Abbildung 20:	Top-Kategorien der Kooperationspotenziale der Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU nach befragten Institutionen	43
Abbildung 21:	Handlungsempfehlungen für eine Neuausrichtung der Kompetenzzentren Frau und Beruf	46
Abbildung 22:	Aktuelle Herausforderungen bei der Stellenbesetzung (Mittelwerte)	61
Abbildung 23:	Zukünftige Herausforderungen bei der Stellenbesetzung (Mittelwerte)	61
Abbildung 24:	Personalpolitische Herausforderungen für die KMU (Mittelwerte)	62
Abbildung 25:	Personalpolitischer Beratungs- und Informationsbedarf der KMU (Mittelwerte)	62

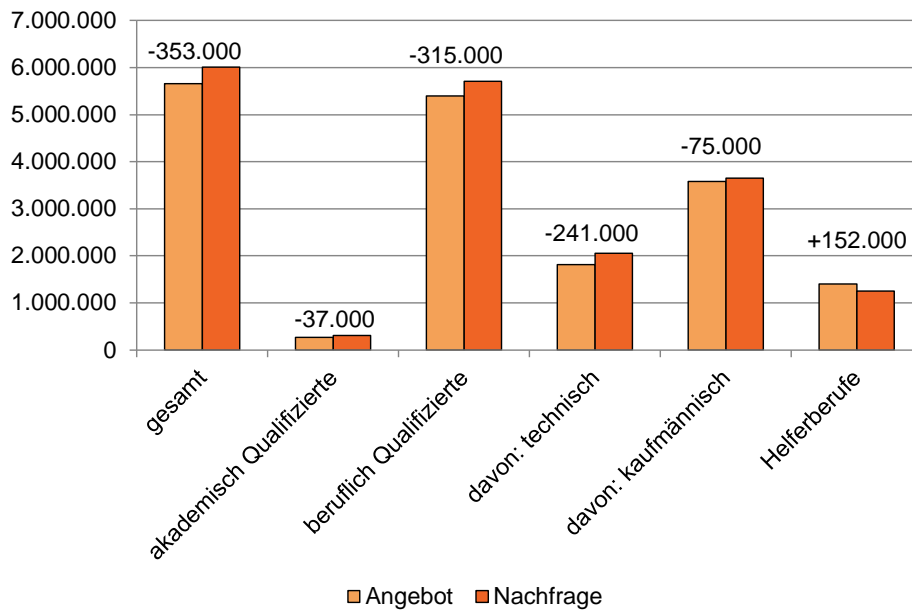
# 1. Einleitung

## 1.1 Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation in Nordrhein-Westfalen

Nordrhein-Westfalen ist eine der führenden Wirtschaftsregionen Europas. Die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen erwirtschaften mehr als ein Fünftel (22,1 %) des deutschen Bruttoinlandprodukts und liegen damit deutlich an der Spitze der deutschen Bundesländer. Nordrhein-Westfalen ist auch ein Land des Mittelstandes. Rund 761.000 (99,6 %) kleine und mittlere Unternehmen prägen die Wirtschaft Nordrhein-Westfalens. Ihre Bedeutung zeigt sich nicht nur in den Schlüsselbranchen Energie, Chemie, Metall und der Automobilindustrie, sondern vor allem auch in unternehmensnahen Dienstleistungen. Zudem sind mehr und mehr nordrhein-westfälische Mittelständler sogenannte heimliche Gewinner (hidden champions) – sie produzieren nicht mehr nur lokal, sondern sind globale Marktführer in ihrem Bereich. Sie zeichnen sich durch höchst innovative Produkte aus, oftmals gekoppelt mit Technologieführerschaft und ausgeprägten Nischenstrategien.

Um diese Strategien erfolgreich zu verfolgen, benötigen die Unternehmen hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach Möglichkeit langfristig im Unternehmen verbleiben. Beim Fachkräfteangebot zeigen sich jedoch Engpässe (vgl. Abbildung 1): So zeigt sich laut dem IHK Fachkräftemonitor NRW eine Lücke von mehr als 350.000 Arbeitskräften oder knapp 6 % zwischen Fachkräfteangebot und -nachfrage. Besonders ausgeprägt ist der Mangel bei den beruflich Qualifizierten mit technischer Ausrichtung; doch auch im kaufmännischen Bereich liegt bereits heute das Angebot um gut 2% unter der Nachfrage. Einzig bei den Helferinnen- und Helferberufen übersteigt das Angebot gegenwärtig noch deutlich die Nachfrage. Allerdings prognostiziert der Fachkräftemonitor für diesen Bereich einen deutlichen Angebotsrückgang, so dass um das Jahr 2025 auch bei den Helferinnen- und Helferberufen eine Angebotslücke zu erwarten ist.

Abbildung 1: Fachkräfteangebot und Nachfrage in NRW

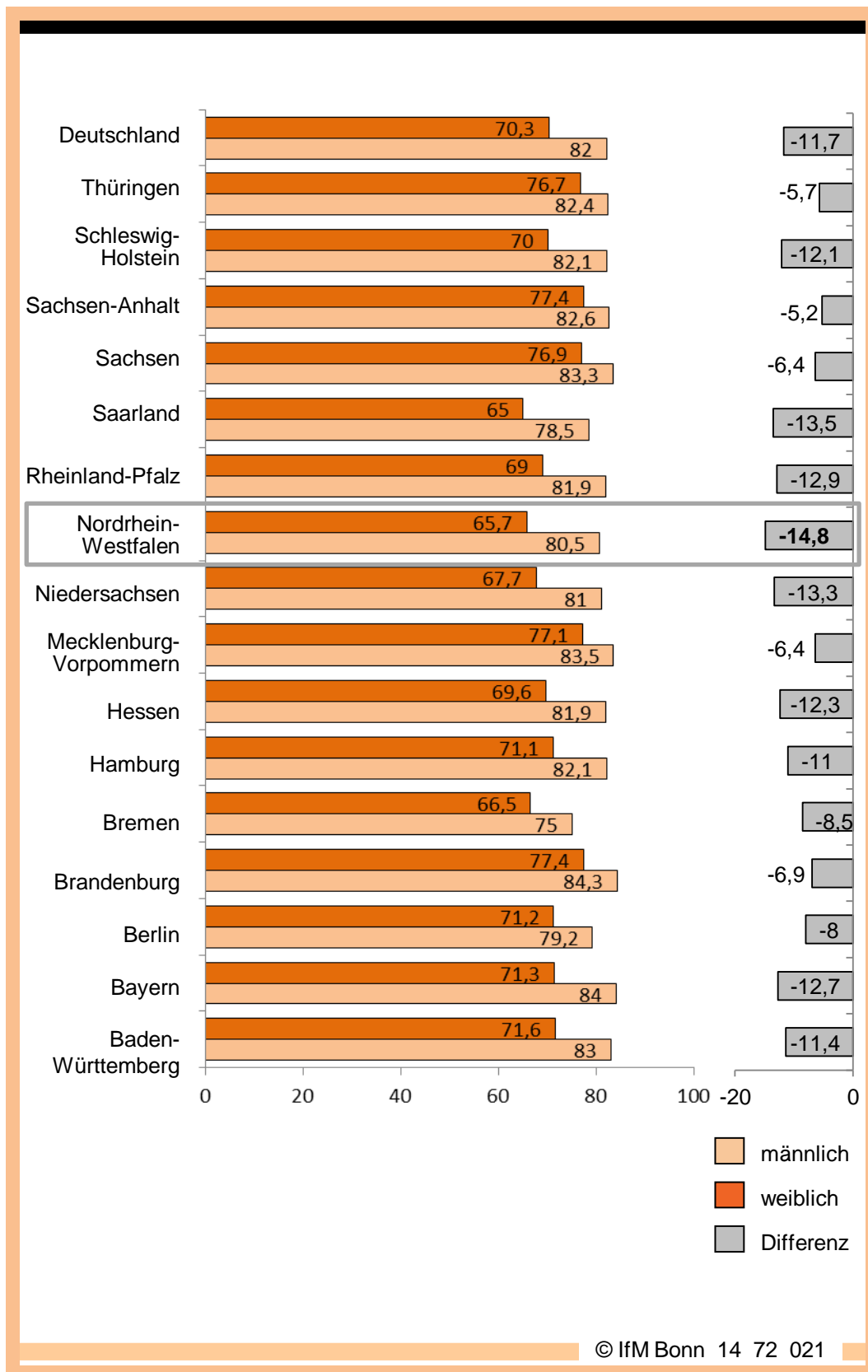


© IfM Bonn 14 72 030

Quelle: IHK Fachkräftemonitor NRW, Zahlen für 2013. Werte geben Differenz zwischen Angebot und Nachfrage an.

Sowohl auf politischer Ebene als auch innerhalb der Unternehmen wurde eine Reihe von Strategien entwickelt, um dieser Entwicklung zu begegnen. Hierzu gehören eine verstärkte Aus- und Weiterbildungstätigkeit, das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland und die Aktivierung von Personen, die gegenwärtig nicht oder nur in reduziertem Umfang erwerbstätig sind. In Bezug auf den letztgenannten Punkt sind Frauen als Zielgruppe von besonderer Bedeutung: So waren in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012 gut 67 % der Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig bzw. suchten Arbeit – bei den Männern waren es knapp 81 % (Datenquelle: IT.NRW 2014). Damit liegt Nordrhein-Westfalen im bundesweiten Vergleich im unteren Bereich: Im Jahr 2012 war nur im Saarland und in Bremen ein noch geringerer Anteil der Frauen erwerbstätig (vgl. Abbildung 2). Auch ist die geschlechterabhängige Differenz in der Erwerbsquote in Nordrhein-Westfalen ausgesprochen hoch.

Abbildung 2: Erwerbsquoten von Frauen und Männern im Bundesdurchschnitt und nach Ländern



Quelle: Eurostat, Zahlen für 2012.

Während Männer zudem in der Regel in Vollzeit beschäftigt waren, übten mehr als die Hälfte der Frauen (53 %) ihre Erwerbstätigkeit in Teilzeit aus. Bei den Männern lag die Teilzeitquote bei lediglich 12 % (vgl. IAB-Betriebspanel 2013). Als wichtigste Gründe für ihren reduzierten Arbeitsumfang nannten die Frauen die Betreuung von Kindern oder Pflege sowie allgemeine persönliche und familiäre Verpflichtungen (vgl. Mertens 2011, S. 5).

Zum Gender-Gap hinsichtlich der Erwerbstätigenquote kommt der Effekt beruflicher Segregation hinzu. Diese zeigt sich in einem Fortbestehen "typischer" Frauen- und Männerberufe sowie geschlechtsspezifischer Erwerbsbiographien. Trotz zahlreicher Initiativen in weiten Teilen des Bildungssystems zur Sensibilisierung von Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Fragestellungen und frauenuntypische Berufe<sup>2</sup> bleiben die Effekte beruflicher Segregation stabil (vgl. EFI 2012, S. 67).

## **1.2 Ziele der Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen**

An dieser Stelle setzen die Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen an. Durch die Arbeit der Kompetenzzentren sollen "die Frauenerwerbsquote in Nordrhein-Westfalen gesteigert, die beruflichen Chancen von Frauen verbessert und damit wichtige Beiträge für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes geleistet werden" (vgl. Competentia). Die Kompetenzzentren wurden 2011 vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen initiiert und finanzieren sich aus Mitteln des Landes und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE). Zwischen Anfang 2012 und Mitte 2013 konstituierten sich die Zentren in den 16 Arbeitsmarktregionen des Landes. Ihre Aufgabe ist es, die regionalen Akteurinnen und Akteure, die sich in den Themenfeldern berufliche Gleichstellung und Fachkräftemangel bewegen, zu beraten und zu informieren, sie zu einer gendersensiblen und -gerechten Ausgestaltung ihrer Aktivitäten zu motivieren, sie bei der Umsetzung dieser Aktivitäten zu unterstützen sowie entsprechende Projekte und Aktivitäten zu initiieren und zu begleiten. Zu den wichtigsten regionalen Akteurinnen und Akteuren gehören Unternehmen, kommunale Stellen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Wirtschaftsförderung), Wirtschaftskammern (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern), Arbeitsmarktinstitutionen (Agentur für Arbeit, Jobcenter) sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen.

Von der Tätigkeit der Kompetenzzentren sollen einerseits Frauen in jeder Phase der Erwerbstätigkeit (Auszubildende, Wiedereinsteigerinnen, Gründerinnen, Frauen mit Aufstiegswunsch, Erwerbslose, Frauen mit Wunsch nach höherer Arbeitszeit) und Lebenssituation (Alleinerziehende, Frauen mit familiären Verpflichtungen, Migrantinnen, Frauen

---

<sup>2</sup> So liegt der Frauenanteil in vielen Bauberufen (z.B. Maurer, Maler/Lackierer), im Metall- und Anlagenbau, aber auch bei den Berufskraftfahrern unter 10 %. (Statistisches Bundesamt 2010, auf Grundlage des Mikrozensus 2009).

mit Behinderung) profitieren. Andererseits soll die Arbeit der Kompetenzzentren die Rahmenbedingungen für die regional ansässigen Unternehmen verbessern. Abhängig von den jeweiligen regionalen Rahmenbedingungen und Problemlagen unterscheiden sich die Kompetenzzentren in ihrer Ausrichtung und ihrem Maßnahmenspektrum. Während einige Kompetenzzentren thematische Schwerpunkte legen, richten sich andere Kompetenzzentren eher zielgruppenspezifisch aus. So verfügen einige Kompetenzzentren über spezifische Angebote für Migrantinnen oder Alleinerziehende, andere stellen regionale Unternehmen in den Mittelpunkt ihrer Arbeit.

Mit ihrer landesweiten Abdeckung, vor allem aber mit ihrem doppelten Fokus auf Frauen und Unternehmen sowie mit der Bündelung von Maßnahmen (für Unternehmen einerseits und für Frauen in allen Karriere- und Lebenslagen andererseits) nehmen die Kompetenzzentren Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen eine Vorreiterrolle unter vergleichbaren Initiativen in anderen Bundesländern ein. So finden sich zwar in sämtlichen Bundesländern ähnliche Ansätze und Projekte, allerdings beschränken sich diese in der Regel auf eine Unterstützung und Beratung von Frauen und Mädchen. Nur einige wenige Projekte suchen auch den direkten Zugang zu Unternehmen. Hierzu gehört etwa KOBRA in Berlin (vgl. KOBRA), eine Beratungsorganisation für Frauen und Unternehmen, die bereits seit 1988 besteht und neben Frauen auch Unternehmen berät und unterstützt, indem sie ihnen "individuelle, auf ihr Anliegen hin konzipierte, zielgerichtete und lösungsorientierte Beratung zur Personalentwicklung und zur betrieblichen Gestaltung von Elternzeit" bietet. Auch das Projekt "gesucht! gefunden!", das die Hansestadt Bremen im Rahmen des Modellprogramms "Perspektive Wiedereinstieg" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchführt, berät Unternehmen (vgl. gesucht! gefunden!). Hier steht die Ausgestaltung eines Wiedereinstiegs von Frauen nach einer Familienphase im Mittelpunkt. Cora, das Netzwerk Thüringer Frauenzentren zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das seit 2009 aktiv ist (vgl. Cora), zielt bei der Unternehmensansprache auf eine Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Dabei legt dieses Projekt einen Schwerpunkt auf kleine und mittlere Unternehmen.

## **2. Zielsetzung der Studie**

Im Zuge einer Weiterentwicklung entsprechend den Anforderungen des Operationellen Programms 2014-2020 des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung sollen die Kompetenzzentren in Nordrhein-Westfalen einen verstärkten Fokus auf Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), setzen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, welche konkreten problem- und regionsspezifischen Maßnahmen die Kompetenzzentren für KMU bereitstellen können und sollen. Die Perspektiven der zukünftigen Ausrichtung der Kompetenzzentren sind Gegenstand der vorliegenden Studie.

Die vom Institut für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) durchgeführte Befragung wirtschaftsnaher Institutionen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der KMU der Region, die als Hauptkooperationspartnerinnen und -partner der Kompetenzzentren zu betrachten sind, soll zum einen die Wahrnehmung der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in den Regionen seitens der Institution analysieren und zum anderen potenzielle Felder der Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren zur Meisterung dieser Herausforderungen sowie weitere Betätigungspotenziale für die Kompetenzzentren identifizieren.

Gegenstand der Studie ist eine Befragung ausgewählter Institutionen nach den aktuellen und zukünftigen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen des Mittelstands in ihrer Region, des unternehmenspolitischen Veränderungsbedarfs zur Deckung des Personalbedarfs sowie hinsichtlich der Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Kompetenzzentren in diesen Feldern. Insbesondere werden Tätigkeitsfelder fokussiert, die Kooperationspotenziale wirtschaftsnaher Institutionen mit den Kompetenzzentren aufweisen. Auf Grundlage der ermittelten Ergebnisse sollen Bereiche extrahiert werden, in denen sich die Kompetenzzentren noch stärker unterstützend für die Region einbringen können.

Die Rahmenbedingungen der Tätigkeit der Kompetenzzentren sind durch die regionalen Gegebenheiten und die regionsspezifischen Förderungsbedürfnisse geprägt und unterscheiden sich z. T. erheblich. Ferner haben die einzelnen Kompetenzzentren z. T. stark zeitversetzt ihre Arbeit aufgenommen, die Startzeiten divergieren um bis zu eineinhalb Jahren. Während erste Kompetenzzentren bereits zu Beginn des Jahres 2012 ihre Arbeit aufnahmen, konnten andere, bspw. das Kompetenzzentrum MEO (Mülheim, Essen, Oberhausen), erst im Sommer 2013 mit ihrer Tätigkeit beginnen. Aufgrund stark divergierender Bewilligungs- und Startzeiten sowie unterschiedlicher regionaler Bedürfnislagen ist eine Evaluation bisheriger Tätigkeiten der Kompetenzstellen nicht Gegenstand unserer Studie. Vielmehr handelt es sich um die Ergründung neuer Handlungsfelder und Kooperationspotenziale aus der Sicht der regionalen Stakeholder und (potenzieller) Kooperationspartnerinnen und -partner der Kompetenzzentren zwecks ihrer strategischen Neuausrichtung.

### **3. Design der Studie**

Die empirische Studie besteht aus zwei Teilen: eine quantitative Online-Befragung mittels eines standardisierten Fragebogens und im Anschluss daran teilstrukturierte Expertinnen- und Experteninterviews. Aus den Ergebnissen dieser beiden Erhebungen werden Handlungsempfehlungen für die Neuausrichtung der Kompetenzzentren Frau und Beruf abgeleitet.

### 3.1 Adressatinnen und Adressaten der empirischen Studie

Die Adressatinnen und Adressaten der Online-Befragung sind ausgewählte Wirtschaftsförderungsinstitutionen in den 16 Regionen der Kompetenzzentren. Eine Direktbefragung der regional ansässigen Unternehmen zur Frage, welche konkreten Unterstützungsleistungen der Kompetenzzentren sie zur Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit für erforderlich oder wünschenswert halten, würde die Betriebe über Gebühr zeitlich binden und belasten. Deshalb werden nicht die KMU selbst, sondern ihre Multiplikatorinnen und Multiplikatoren befragt. Diese Organisationen verfügen über die notwendigen Kenntnisse der Gesamtregion, ihrer Wirtschaftsstruktur und der Herausforderungen, mit denen die KMU unterschiedlicher Branchen konfrontiert sind. Gleichzeitig erhalten diese Institutionen über die Teilnahme an der Befragung die Chance, die Arbeiten der Kompetenzzentren im Sinne der Interessen der regional ansässigen Unternehmen mitzugestalten.

Folgende Institutionen wurden befragt:

- 16 Industrie- und Handelskammern (IHK)
- 7 Handwerkskammern (HWK)
- 9 Arbeitgeberverbände (AG)
- 53 kommunale Wirtschaftsförderungsinstitutionen (KW)
- 30 Arbeitgeberservices der Arbeitsagenturen (AA)

Von den 53 kommunalen Wirtschaftsförderungsinstitutionen wurden 50 regulär im Zuge der Online-Umfrage angeschrieben. Darüber hinaus konnten drei weitere kommunale Wirtschaftsförderungsgesellschaften im Zuge der Expertinnen- und Experteninterviews zur Teilnahme an der Umfrage motiviert werden.

Die Stichprobe umfasst somit 115 Institutionen in den Regionen der Kompetenzzentren Frau und Beruf. Bei den Industrie- und Handwerkskammern sowie bei den Handwerkskammern handelt es sich um eine Vollerhebung. Bei den Arbeitgeberverbänden wurden die für die Regionen der Kompetenzzentren wichtigen Branchenverbände Banken, Metall, Kunststoff, Handel, Druck und Medien, Tourismus, Spedition und Logistik sowie die Landesvereinigung der Unternehmerverbände NRW kontaktiert. Bei den kommunalen Wirtschaftsförderungen sowie den Arbeitgeberservices der Arbeitsagenturen wurde eine Vorauswahl getroffen, welche die Charakteristika und die Verschiedenheit der 16 Regionen der Kompetenzzentren abbildet. Alle 16 Regionen waren in der Stichprobe vertreten. Ausgenommen von der Befragung waren diejenigen Wirtschaftsförderungsinstitutionen, die gleichzeitig Träger von Kompetenzzentren sind, da die Kompetenzzentren selbst nicht befragt wurden.



Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wurden stellvertretend für die urbanen, industriellen und ländlichen Charakteristika der 16 Einzugsregionen der Kompetenzzentren je zwei Institutionen ausgewählt. Mit den Vertreterinnen und Vertretern von vier Wirtschaftsförderungen und zwei Industrie- und Handelskammern wurden vertiefende teilstandardisierte Interviews geführt. Insgesamt wurden für diese Interviews 11 Institutionen angefragt, deren Ergebnisse auch bei der Formulierung der Empfehlungen berücksichtigt wurde.

### **3.2 Gegenstand und Ablauf der Online-Befragung**

Die Entwicklung des Fragebogens, ebenso wie die Auswahl der Adressatinnen und Adressaten, erfolgte seitens des IfM in enger Abstimmung mit der Auftraggeberin.

Den Schwerpunkt der Umfrage bilden die aktuellen und zukünftigen personalpolitischen Herausforderungen der Regionen sowie Unterstützungspotenziale der Kompetenzzentren bei der Meisterung dieser Herausforderungen, entweder allein oder in Kooperation mit den befragten Institutionen (siehe Anhang 1).

Im ersten Teil des Fragebogens wird die Region der zu befragenden Institution fokussiert. Dabei werden aktuelle und zukünftige Herausforderungen bei der Stellenbesetzung sowie weitere personalpolitische Herausforderungen der KMU in der jeweiligen Region erfragt. Ferner wird der Bedarf an Informationen und betriebsspezifischen Beratungen der KMU in der Region, die nötig sind, um die Betriebe bei Veränderungen personalpolitischer Strategien und der Unternehmenskultur unterstützen zu können, erhoben. Hierbei wird auch erfragt, von welcher Seite des Arbeitsmarktes besondere Anstrengungen notwendig sind, die Stellenbesetzungsprobleme in der Region zu meistern und so die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts zu stärken.

Der zweite Teil des Fragebogens fokussiert die Unterstützungspotenziale der Kompetenzzentren bei der Meisterung der personellen Herausforderungen in der Region. In diesem Zusammenhang werden nicht nur die Aktionspotenziale der Kompetenzzentren, sondern auch die Kooperationsperspektiven der befragten Institutionen mit dem Kompetenzzentrum zur Unterstützung des regionalen Mittelstandes berücksichtigt. Der aktuelle Grad der Vernetzung und Schwerpunkte der Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Kompetenzzentrum sowie aktuelle und potenzielle künftige Handlungsfelder und Perspektiven der Neuausrichtung des Kompetenzzentrums werden ebenfalls abgefragt.

Der Fragebogen umfasst insgesamt 14 Fragen. Dabei handelt es sich mit Ausnahme der offen gestellten Frage 14 um standardisierte Fragen mit vorgegebenen Antwortalternativen im Multiple-Choice-Format. Die Fragen zur Einschätzung sind nach einer vierstufigen Likert-Skala aufgebaut.

Die Befragung erfolgte in der ersten Welle vom 02.-16. Dezember 2013 per E-Mail. Zur Unterstützung der Antwortbereitschaft wurde ein Begleitschreiben des Ministeriums beigelegt. Am 16.12. erfolgte eine Nachfassaktion für die Institutionen, die noch nicht geantwortet hatten. Insgesamt liegen 50 ausgefüllte Fragebögen vor. Bei einer Stichprobe von 115 Institutionen ergibt sich eine Rücklaufquote von 43,5%. In Tabelle 1 sind die Anzahl der kontaktierten Institutionen sowie die Rücklaufquoten dargestellt.

Tabelle 1: Stichprobenumfang

Institution	Stichprobenverteilung		Rücklaufquoten	
	Anzahl	In %	Anzahl	In %
IHK	16	13,9	9	17,0
HWK	7	6,1	6	11,3
Wirtschaftsförderung	53	46,1	23	43,4
Servicestellen der Arbeitsagentur	30	25,9	14	26,4
Arbeitgeberverband	9	7,8	1	1,9
Insgesamt	115	100	53	100

© IfM Bonn

Die Resonanz auf die Befragung war insgesamt gut. Nur die Arbeitgeberverbände reagierten kaum auf die Bitte um Beantwortung des Fragebogens (vgl. Tabelle 1). Da die Erfahrung zeigt, dass die Befragten umso eher antworten, je eher sie in das Thema involviert sind, ist zu vermuten, dass sich die Arbeitgeberverbände bisher noch nicht intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt haben oder ihnen die Kompetenzzentren Frau und Beruf nicht ausreichend bekannt sind.

Die wirtschaftsnahen Institutionen antworteten aus nahezu allen betrachteten Regionen. Lediglich aus einer Region konnten keine Antworten in die Untersuchung einbezogen werden.

### 3.3 Auswertungsmethoden

Die in der Online-Umfrage erhobenen Daten wurden mittels deskriptiv-statistischer Methoden ausgewertet. Aufgrund der letztlich zufriedenstellenden Rücklaufquote konnten für die IHK, HWK, KW und AA institutionsabhängiges Antwortverhalten ausgewertet werden. Einzige Ausnahme bilden die Arbeitgeberverbände, von denen nur ein Vertreter an der Umfrage teilgenommen hat. Dieser Fall wurde in die Auswertungen über die Gesamtstichprobe inkludiert und lediglich von den institutionsspezifischen Auswertungen ausgeschlossen.

Die Antwortoption "Sonstiges" wurde aufgrund sehr geringer Fallzahlen in den quantitativen Auswertungen nicht mit berücksichtigt. Lediglich die angegebenen Kategorien wurden, sofern vorhanden, in Zusammenhang mit den Interviewergebnissen gebracht. Ferner wurden unzulässige Doppeleingaben als fehlende Werte gekennzeichnet und ebenfalls von der Auswertung ausgeschlossen.

Zur Vermeidung systematischer Antwortverzerrungen wurden die Antwortskalen der Fragen 3, 4 und 5 aufsteigend und die Skalen der Fragen 6, 8 und 9 absteigend formuliert. Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse wieder herzustellen, wurden bei der Auswertung die Daten der Fragen 6, 8 und 9 umkodiert.

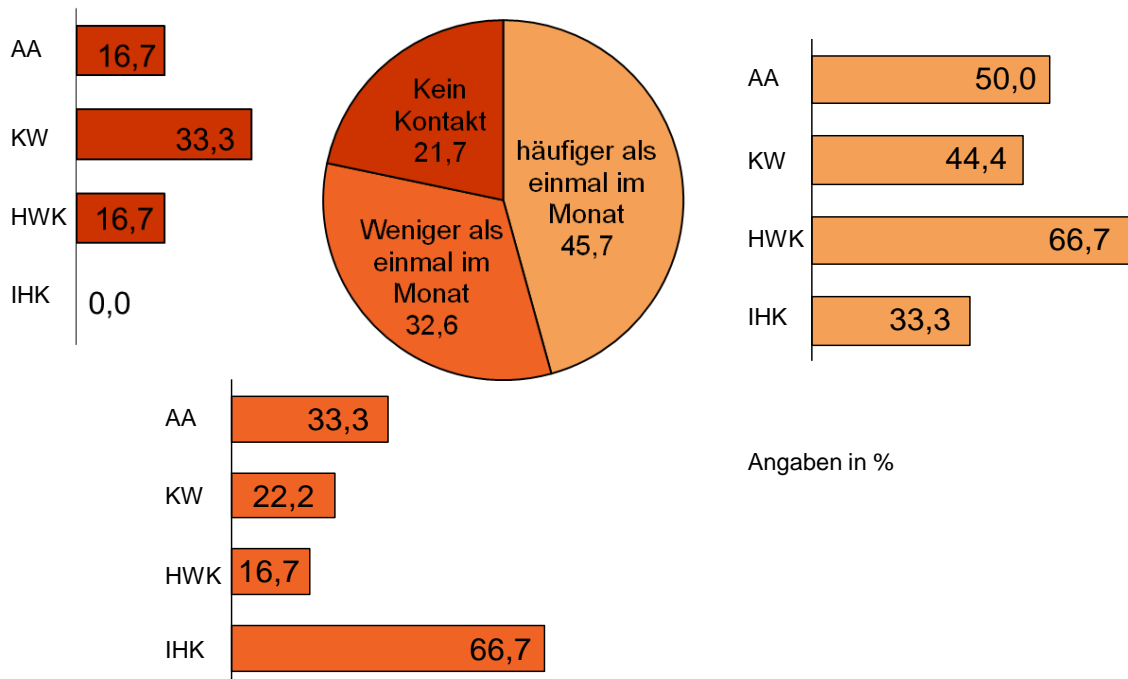
## **4. Ergebnisse der empirischen Analyse**

### **4.1 Kontakt zwischen wirtschaftsnahen Institutionen und Kompetenzzentren Frau und Beruf**

Die ersten Kompetenzzentren Frau und Beruf haben ihre Arbeit im Jahr 2012, die letzten erst Mitte 2013 aufgenommen. Trotz dieses erst kurzen Zeitraums sind sie bei den befragten wirtschaftsnahen Institutionen nicht nur bekannt, sondern es existiert bei mehr als drei Vierteln (75,6 %) der Befragten eine feste Ansprechpartnerin bzw. ein fester Ansprechpartner für die Kompetenzzentren Frau und Beruf.

In Abbildung 3 ist die Kontaktfrequenz der befragten Institutionen mit den Kompetenzzentren dargestellt. Zwar hatten 45,7 % der wirtschaftsnahen Institutionen in den letzten sechs Monaten häufiger als einmal im Monat Kontakt zu den Kompetenzzentren, allerdings hatte auch gut ein Fünftel der Befragten in dem betrachteten Zeitraum überhaupt keinen Kontakt. Es ist anzunehmen, dass der Grund in der Benennung einer festen Ansprechpartnerin oder eines festen Ansprechpartners für die Kompetenzzentren durch die wirtschaftsnahen Institutionen liegt. Die Kammern, die fast alle eine Ansprechperson für die Kompetenzzentren Frau und Beruf haben, haben auch regelmäßig Kontakt zu ihnen. Demgegenüber hat ein Drittel der kommunalen Wirtschaftsförderung keine feste Ansprechpartnerin oder festen Ansprechpartner und ein ebenso hoher Anteil hat auch keinen Kontakt. Hinzu kommt, dass kommunale Wirtschaftsförderungen in der Regel weniger zentral organisiert sind als z.B. die Kammern, was eine Kontaktaufnahme erschweren kann.

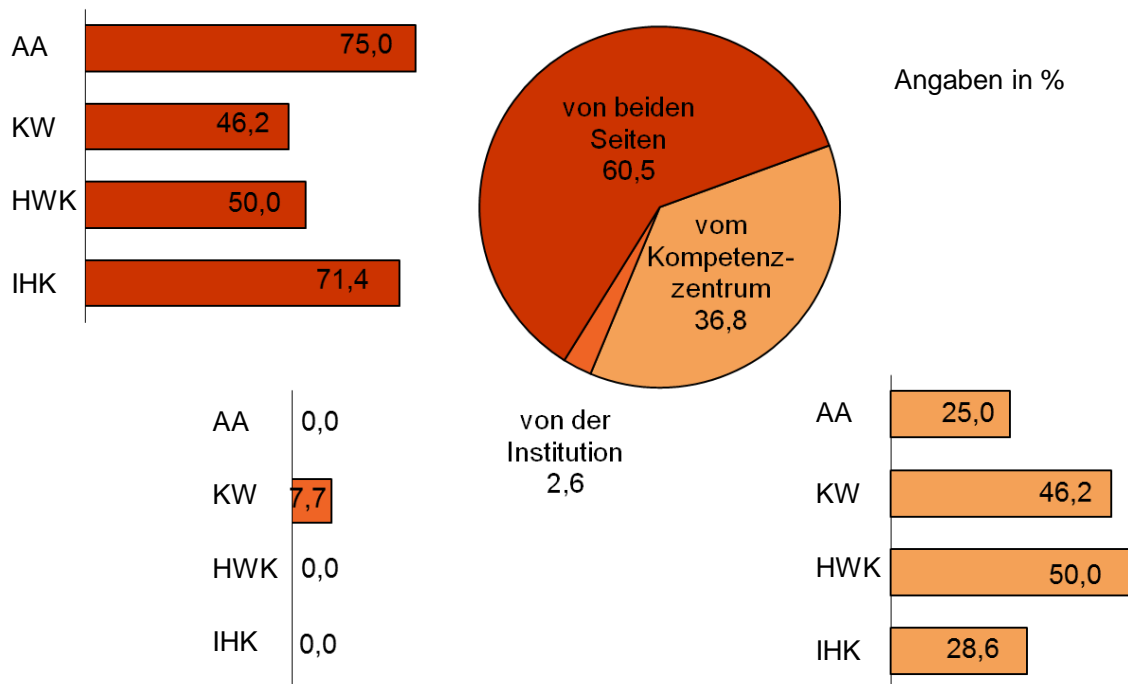
Abbildung 3: Kontaktfrequenz der Institutionen mit dem Kompetenzzentrum



© IfM Bonn 14 72 009

Ferner wurde erfragt, wer den Kontakt in der Regel initiiert. Die Kontaktaufnahme geschieht in der Mehrzahl der Fälle (60,5 %) beidseitig. Das Ergebnis verdeutlicht, dass die wirtschaftsnahen Institutionen an der Arbeit der Kompetenzzentren interessiert sind und sich informieren möchten. Sie warten nicht erst ab, dass die Kompetenzzentren auf sie zukommen, sondern ergreifen ebenfalls die Initiative. In knapp 36,8 % der Fälle gehen die Kompetenzzentren auf die wirtschaftsnahen Institutionen zu. In Anbetracht der Tatsache, dass sie sich neu aufgestellt haben und die regionale Netzwerktätigkeit zu ihren Hauptaufgaben gehört, war diese Initiative auch zu erwarten. Es ist anzunehmen, dass sie ihre Dienstleistung zunächst bekannt(er) machen möchten.

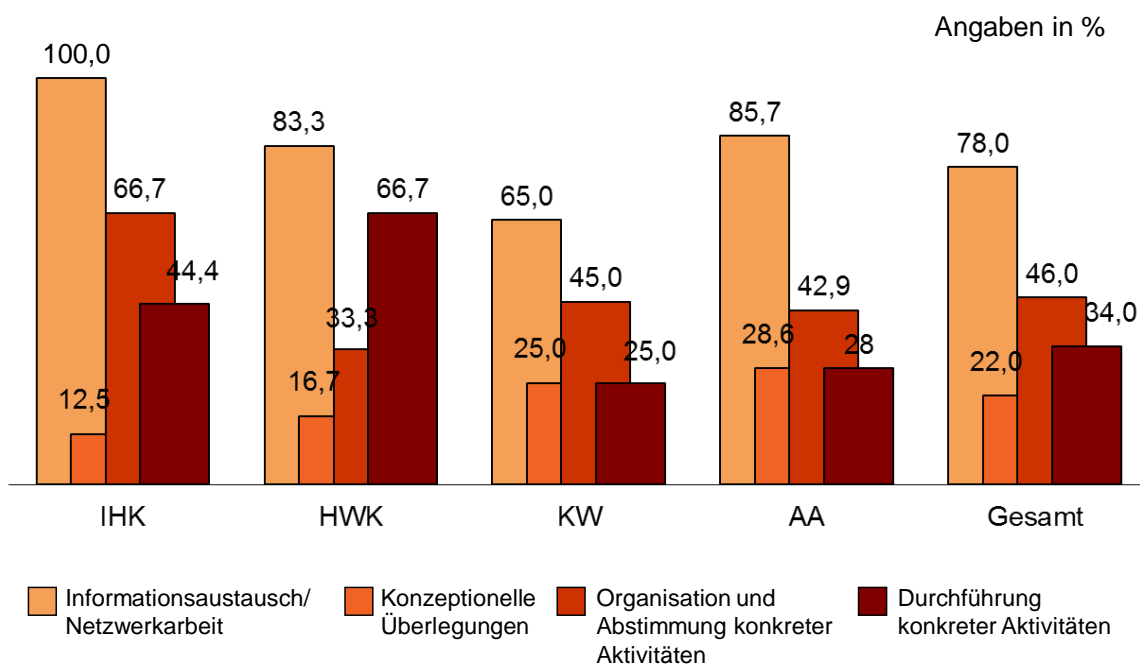
Abbildung 4: Kontaktinitiative mit dem Kompetenzzentrum



© IfM Bonn 14 72 011

Momentan liegen die Schwerpunkte der Zusammenarbeit von wirtschaftsnahen Institutionen und den Kompetenzzentren Frau und Beruf im Informationsaustausch und in der Netzwerkarbeit (78 %). Da sich die Kompetenzzentren vielfach noch in der Etablierungsphase befinden, ist dies ein erster notwendiger Schritt. Über die Einbindung in bestehende Netzwerke kann die Zusammenarbeit zukünftig gesteigert werden. Aber bereits jetzt sind nach Aussage der Befragten konkrete Aktivitäten in der Planung. So geben 46 % der wirtschaftsnahen Institutionen an, dass sie aktuell mit den Kompetenzzentren Aktivitäten organisieren und abstimmen. Gut ein Drittel der Befragten führt bereits Aktivitäten mit den Kompetenzzentren durch. Je häufiger die wirtschaftsnahen Institutionen Kontakt zu den Kompetenzzentren hatten, desto häufiger wurde über den reinen Informationsaustausch hinaus konzeptionell zusammengearbeitet. Die Verteilung der Kooperationsschwerpunkte der Institutionen mit den Kompetenzzentren ist in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5: Kooperationsfokus zwischen Institutionen und Kompetenzzentren



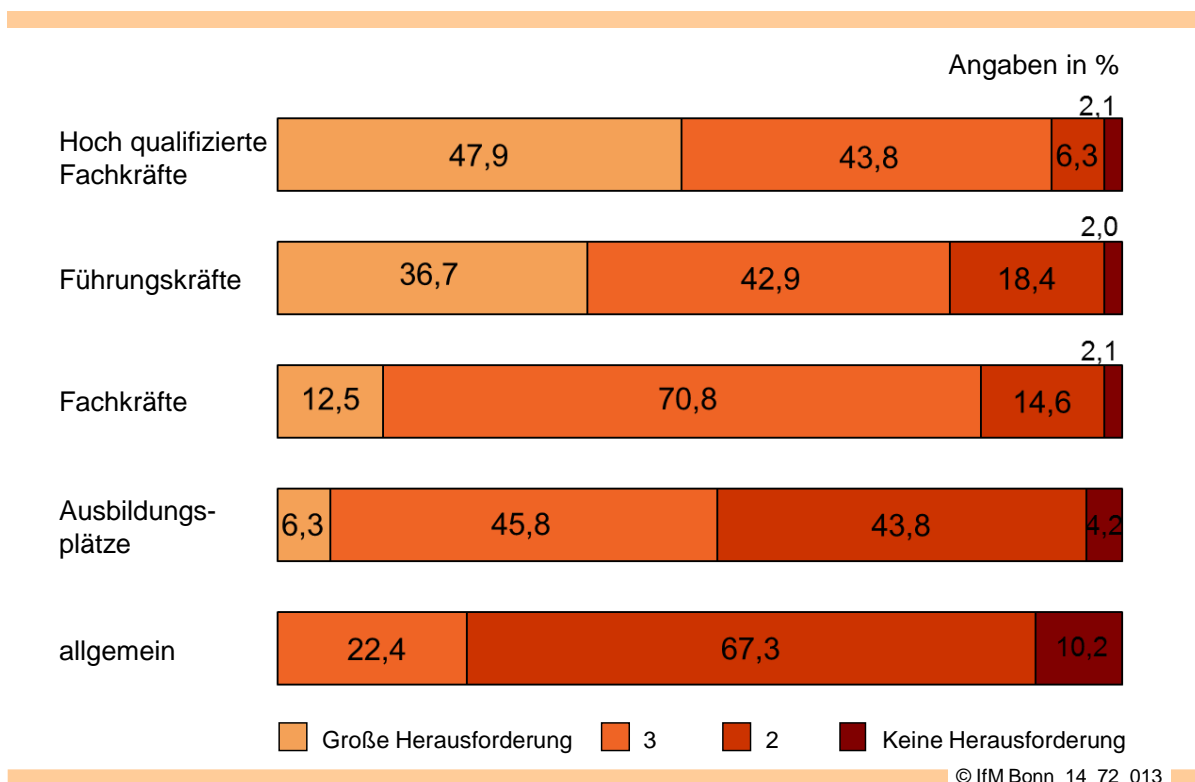
© IfM Bonn 14 72 010

## 4.2 Fachkräftesituation in der Region: Schwierig oder machbar?

Die Kompetenzzentren Frau und Beruf richten sich zum einen an Frauen in jeder Phase der Erwerbstätigkeit und Lebenssituation. Zum anderen soll die Arbeit der Kompetenzzentren die Rahmenbedingungen für die regional ansässigen Unternehmen verbessern. Hier steht insbesondere der zunehmende Fachkräftemangel im Mittelpunkt, dem u. a. durch eine verstärkte Aktivierung der Stillen Reserve in Form von nicht oder nicht in vollem Umfang berufstätigen Frauen begegnet werden soll.

Gefragt nach der Bewertung der aktuellen Arbeitsmarktsituation, sind sich die wirtschaftsnahen Institutionen weitestgehend einig. Stellenbesetzungsprobleme werden bereits heute vor allem bei (hoch)qualifizierten Fachkräften sowie Führungskräften beklagt. Insbesondere die (hoch)qualifizierten Fachkräfte sind die potenziellen Arbeitskräfte, die KMU auf dem Arbeitsmarkt nachfragen. Hier besteht demnach bereits jetzt akuter Handlungsbedarf, so die Meinung von fast der Hälfte der wirtschaftsnahen Institutionen. Dies bestätigen auch die vertiefenden Interviews mit den Vertreterinnen und Vertretern der wirtschaftsnahen Institutionen. Allerdings differiert ihre Einschätzung je nachdem, ob sie in einem Ballungsraum oder eher ländlichen Raum tätig sind. Während der Fachkräftemangel in Ballungsräumen als weniger dringliches Problem betrachtet wurde und dort eher konjunkturell geprägt ist, macht er sich im ländlichen Raum schon deutlich bemerkbar. Dort ist er bereits auf demografische Veränderungen (Geburtenrückgang, Abwanderung) zurückzuführen.

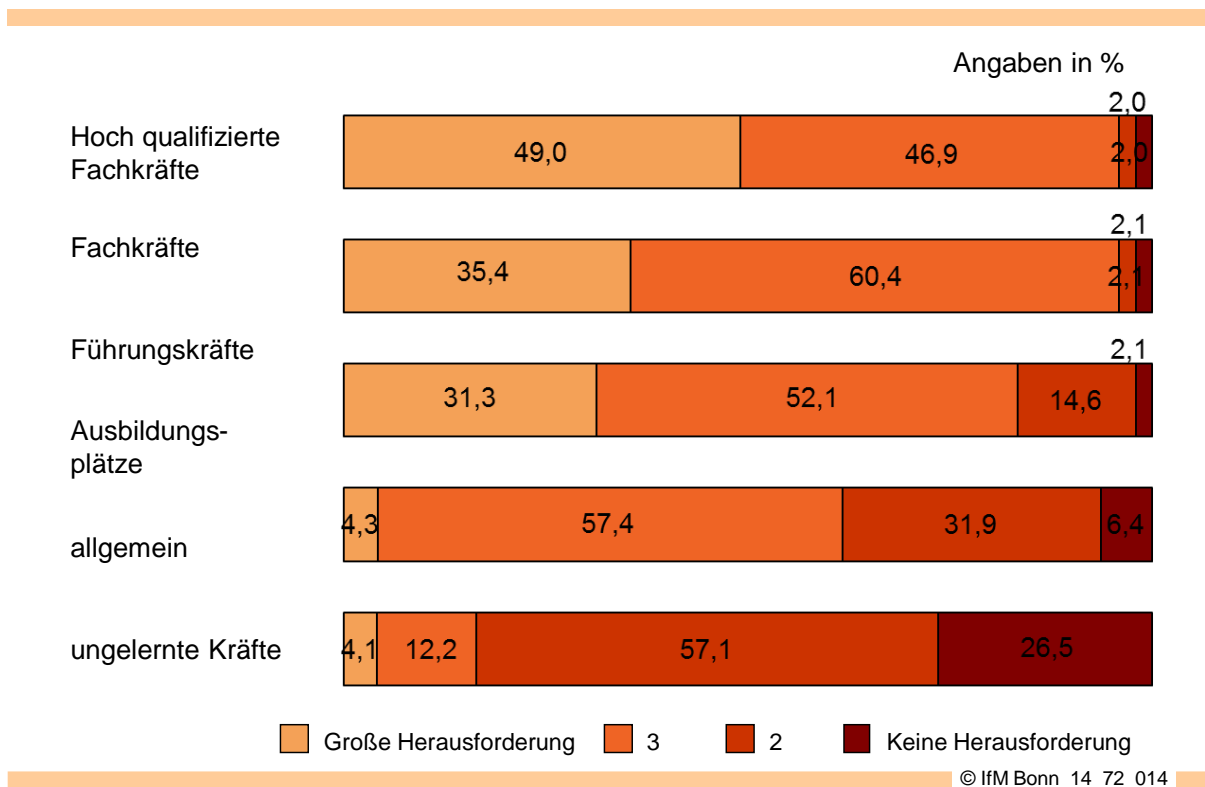
Abbildung 6: Aktuelle Herausforderungen bei der Stellenbesetzung



Weniger dramatisch wird die Nachfragesituation bei den Auszubildenden bewertet. Lediglich 6,3 % der Befragten betrachten die Besetzung von Auszubildendenstellen als große Herausforderung. Knapp die Hälfte der wirtschaftsnahen Institutionen sieht den Nachwuchs in Nordrhein-Westfalen also noch gesichert. Die Untersuchungen des IAB zeigen zwar, dass Nordrhein-Westfalen bezüglich der Stellenbesetzungsprobleme bei Auszubildenden unter dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt. Allerdings wird aus dieser Studie ebenfalls deutlich, dass bei einer Differenzierung nach Beschäftigtenklassen insbesondere kleine Unternehmen große Schwierigkeiten haben, Auszubildende für ihren Betrieb zu gewinnen. Bei mittleren und großen Unternehmen konnten hingegen fast alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden (IAB 2013, S. 38 f.). Die Herausforderungen sind demnach für viele kleine Unternehmen schon spürbar, eine besondere Dringlichkeit wird von den hier Befragten aber nicht wahrgenommen.

Ebenfalls Einigkeit besteht bei der Beurteilung der zukünftigen Arbeitsmarktsituation (Abbildung 7). Diese wird von den befragten wirtschaftsnahen Institutionen, ebenso wie von den Interviewpartnerinnen und -partnern noch negativer bewertet. Insbesondere bei der Besetzung der Fachkräfte befürchten die Befragten eine deutliche Verschlechterung der Situation. Wie schon bei der Beurteilung der aktuellen Arbeitsmarktlage stehen aus Sicht der Befragten die Auszubildenden, die letztlich die Basis für die späteren Fachkräfte sind, auch zukünftig nicht im Fokus der Arbeitsmarktherausforderung. Dennoch betrachten auch hier immerhin mehr als die Hälfte die Besetzung der Ausbildungsplätze als (groÙe) Herausforderung für KMU.

Abbildung 7: Zukünftige Herausforderungen bei der Stellenbesetzung



### 4.3 Maßnahmen zur Reduzierung von Stellenbesetzungsproblemen

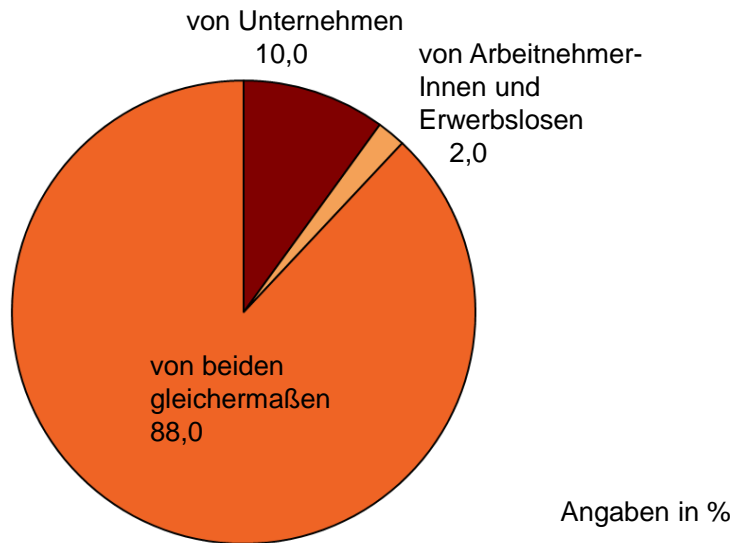
#### 4.3.1 Bemühungen von beiden Seiten gleichermaßen

Um die Probleme bei den Stellenbesetzungen zu reduzieren, sind sowohl die Unternehmen als auch (potenzielle) Arbeitnehmerinnen gefragt. Knapp 90 % der befragten wirtschaftsnahen Institutionen waren der Meinung, dass die Bemühungen von beiden gleichermaßen ausgehen sollten (Abbildung 8). Lediglich fünf wirtschaftsnahe Institutionen sind der Meinung, dass dies allein die Aufgabe der Betriebe sei. Damit besteht sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch auf Seiten der (potenziellen) Arbeitskräfte Handlungsbedarf. Auch zielgruppenspezifische Maßnahmen können somit nach Meinung der wirtschaftsnahen Institutionen der Schließung der Fachkräftelücke dienen und tragen, unter der Voraussetzung der Orientierung an den beschäftigungspolitischen Interessen der regional ansässigen Unternehmen, zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU bei.



Abbildung 8: Anstrengungen zwecks Minderung von Stellenbesetzungsproblemen

---



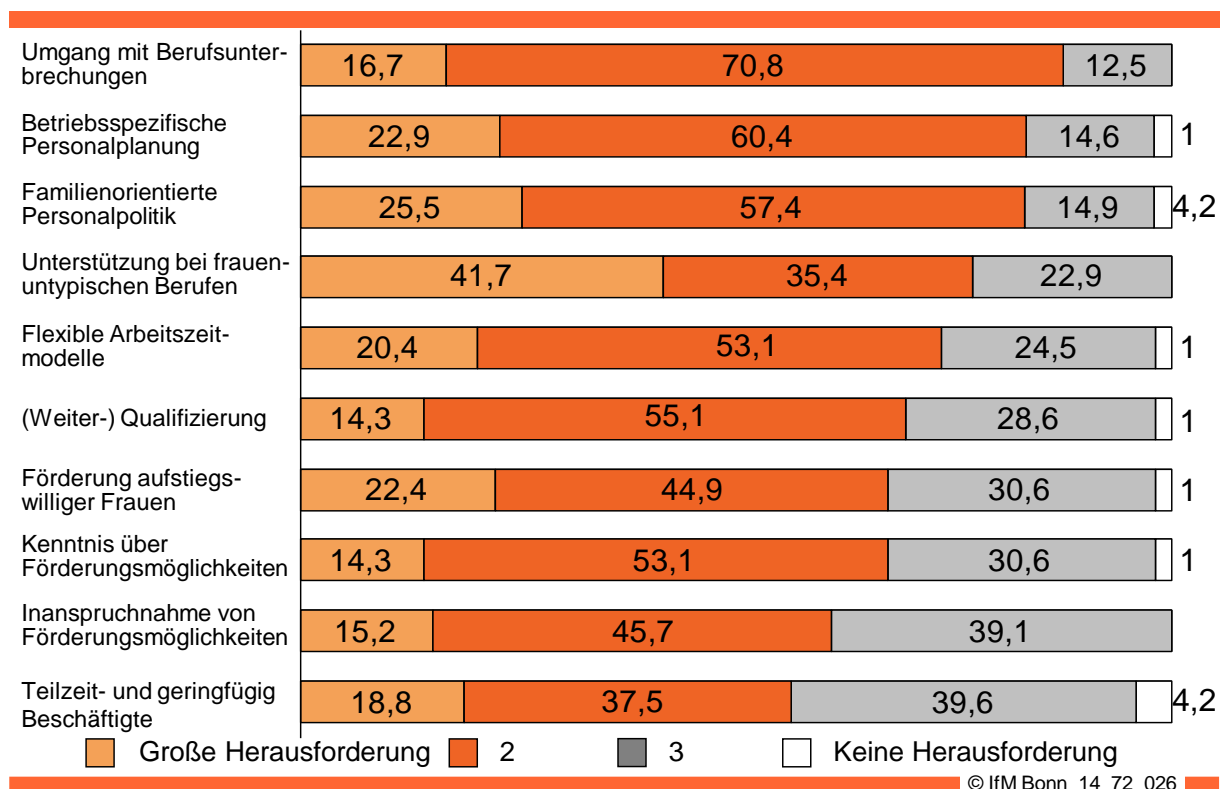
---

© IfM Bonn 14 72 012

#### 4.3.2 Herausforderung für die KMU

Zur Minderung von Stellenbesetzungsschwierigkeiten existieren bereits zahlreiche Verfahren. Einige Möglichkeiten wurden den Befragten zur Einschätzung vorgelegt. Sie sollten beurteilen, ob die betreffenden Maßnahmen bereits alltägliche Praxis in den Unternehmen sind oder eine Herausforderung für die Unternehmen darstellen. Die Ergebnisse sind in Abbildung 9 (folgende Seite) dargestellt.

Abbildung 9: Personalpolitische Herausforderungen der KMU



Die meisten wirtschaftsnahen Institutionen sehen die Unterstützung von Frauen in "frauentypischen" Berufen als große Herausforderung für die KMU an (41,7 %). Erst mit Abstand folgen "familienorientierte Personalpolitik" (25,5 %), die "langfristige betriebsspezifische Personalplanung" (22,9 %) und "flexible Arbeitszeitmodelle" (20,4 %).

Interessant ist der hohe Anteil der Nennungen zur Unterstützung von Frauen in "frauentypischen" Berufen. Möglicherweise spielt hier eine Rolle, dass vor allem in den sog. MINT-Berufen eine große Fachkräftelücke prognostiziert wird. Da diese Berufe mit einem geringen Frauenanteil besetzt sind, könnte die spezifische Unterstützung diese Lücke schließen helfen. Familienorientierte Personalpolitik ist in vielen Unternehmen bereits ein Thema, insbesondere in KMU besteht jedoch noch großes Umsetzungspotenzial. Eine familienorientierte Personalpolitik ist immer auch mit flexiblen Arbeitszeiten verbunden. Drei Viertel der wirtschaftsnahen Institutionen sehen hier eine (große) Herausforderung für die Unternehmen. Obwohl bereits in vielen KMU Teilzeit und Gleitzeit als arbeitszeitliche Regelung umgesetzt wird, besteht für KMU weiterer Handlungsbedarf, ihre Arbeitszeitmodelle flexibler zu gestalten (Doerk 2010, S. 5). In Zeiten von Fachkräftemangel ist gerade die Flexibilisierung ein probates Mittel, die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, wie zahlreiche Studien nachweisen.<sup>3</sup>

Fasst man die Antwortmöglichkeit "große Herausforderung" und "Herausforderung" zu-

<sup>3</sup> Vgl. Weitzel, et al. 2013, S.4f.; Wolf von der Stahl/Achtenhagen 2012, S. 3ff.

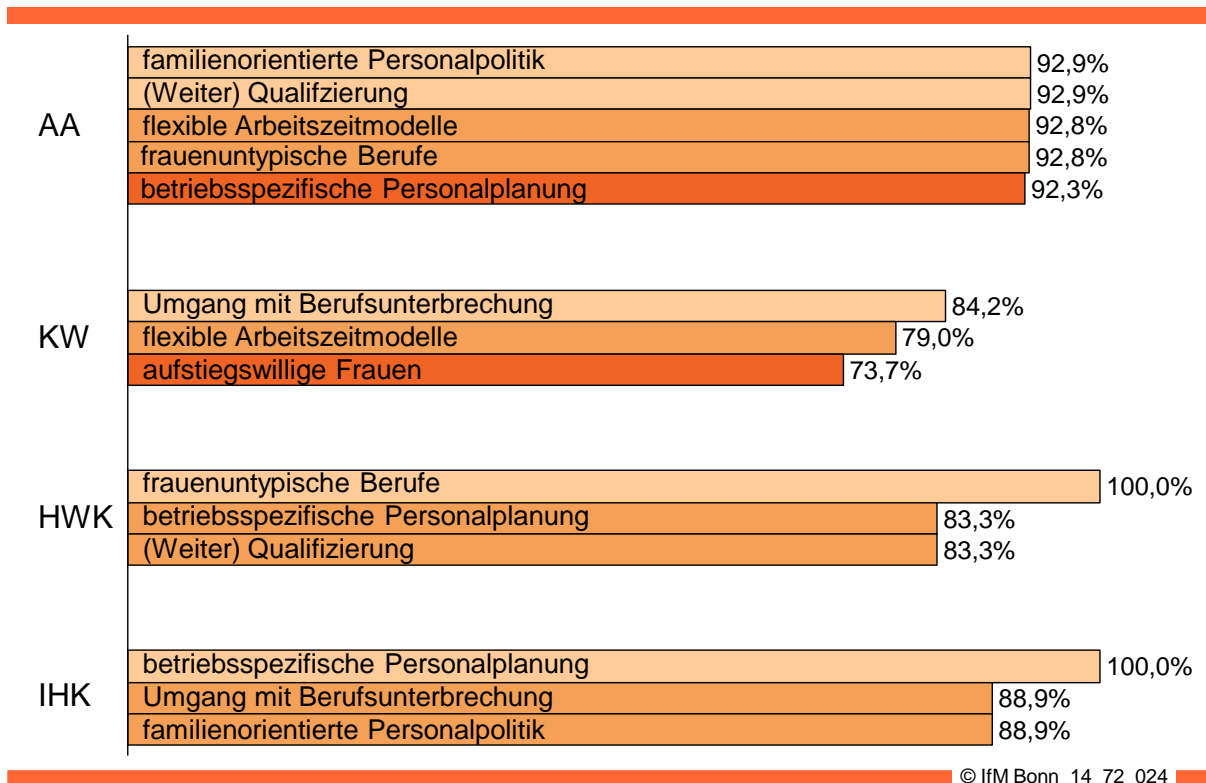
sammen, so zeigt sich, dass nahezu alle Antwortkategorien mehrheitlich als (große) Herausforderung betrachtet werden. Am häufigsten wurde mit knapp 88 % der Umgang mit Zeiten der Berufsunterbrechung genannt, obschon diese Antwortmöglichkeit bei der Einschätzung als "große Herausforderung" eher am unteren Ende der Rangskala eingestuft wurde. Bei der Reaktion auf Elternzeit, Pflegezeiten und fragmentierte Erwerbstätigkeit scheinen demnach in den KMU grundsätzlich noch Defizite vorzuherrschen.

In diesem Zusammenhang ist auch die langfristige betriebsspezifische Personalplanung zu sehen, die ja ohnehin schon als große Herausforderung genannt wurde. Insbesondere bei KMU fehlt häufig eine langfristige Personalplanung. Personalentscheidungen werden oft erst getroffen, wenn akut Bedarf besteht. In Zeiten eines schrumpfenden Arbeitsangebots kann dies jedoch zu längeren Vakanzen führen, die gerade von kleinen Unternehmen aufgrund ihrer geringen Beschäftigtenzahl schlecht aufgefangen werden kann. Die langfristige betriebliche Personalplanung wird nicht nur von den Befragten der Online-Erhebung als große Herausforderung bewertet. Die Interviewpartnerinnen und -partner waren sich ebenfalls einig, dass in den Unternehmen kaum eine langfristige Personalplanung stattfindet. Dies liegt z. T. daran, dass das Bewusstsein für den Nutzen einer langfristigen Personalplanung (z. B. in Form von Kosteneinsparungen) fehlt, häufiger meinen aber die Unternehmen nicht über die notwendigen Kapazitäten und Ressourcen zu verfügen. Dabei stellen die Interviewpartnerinnen und -partner heraus, dass im Wettbewerb um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Allgemeinen und Fachkräfte im Besonderen langfristige personalpolitische Strategien notwendig sind: Ein Unternehmen muss sich einen Ruf als guter Arbeitgeber erarbeiten, um auch in Zukunft seinen Personalbedarf decken zu können. Die Etablierung einer familienfreundlichen Personalpolitik kann eine solche Strategie darstellen.

Wie bereits oben erwähnt, stehen die Antwortkategorien "Inanspruchnahme von Fördermitteln im Personalbereich" und "Erhöhung des Arbeitszeitvolumens" am unteren Ende der Rangliste der großen Herausforderungen. Daran ändert sich auch nichts, wenn man die Einstufung "Herausforderung" hinzuzieht. Dennoch sind immerhin mehr als die Hälfte der Befragten der Meinung, dass es sich auch hierbei um steigende Anforderungen für KMU handelt.

Eine Differenzierung nach der Einschätzung der Herausforderungen für KMU nach wirtschaftsnahen Institutionen ergibt folgendes Bild:

Abbildung 10: Top-Kategorien der Herausforderungen für KMU



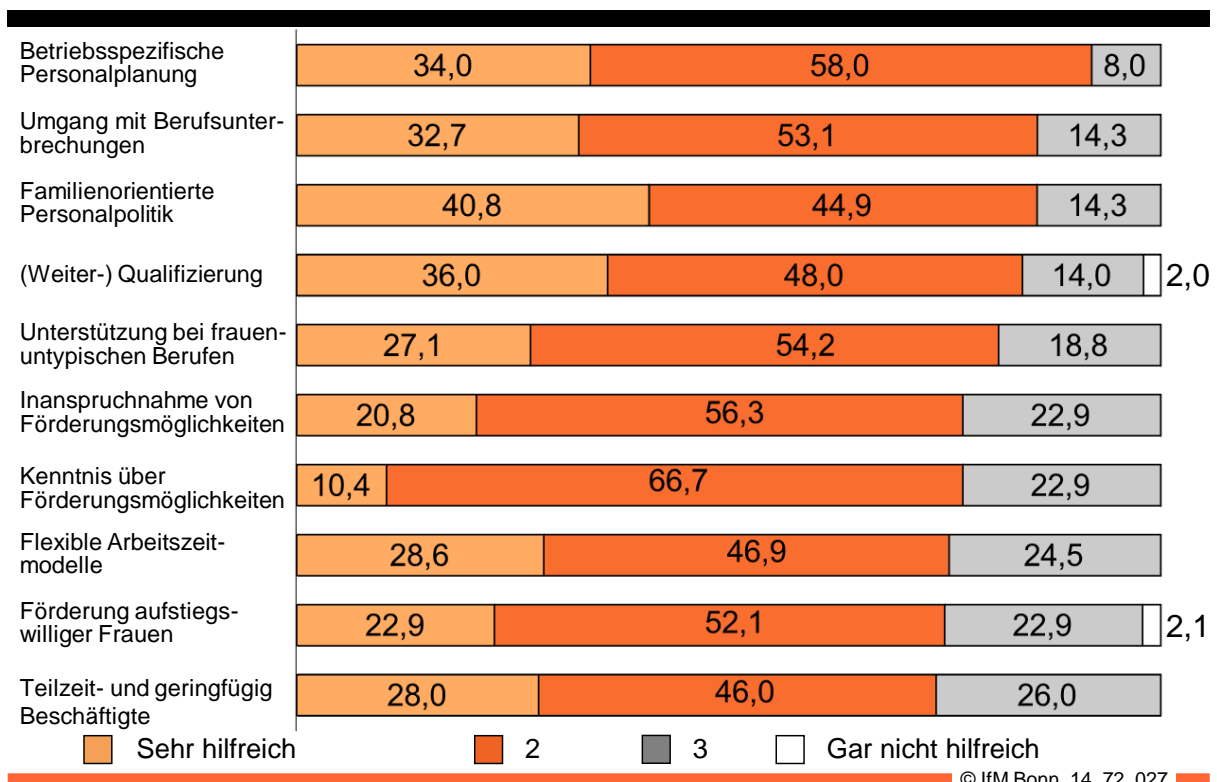
Während die Kammern und die Agenturen für Arbeit die betriebsspezifische Personalplanung als (sehr) große Herausforderung betrachten – wenn auch in unterschiedlicher Rangfolge – spielt dies bei den Wirtschaftsförderungen zumindest als eine der Top-Kategorien – Bewertungen keine Rolle. Sie sehen vielmehr den Umgang mit Berufsunterbrechungen, die Förderung aufstiegswilliger Frauen und die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle als wesentliche Herausforderungen für KMU an. Interessant ist die Einschätzung der Kammern hinsichtlich der Förderung von "frauenuntypischen" Berufen. Alle Handwerkskammern schätzen dies als besondere Herausforderung für KMU ein. Es ist zu vermuten, dass angesichts der bereits jetzt für Handwerksunternehmen bestehenden Probleme, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren, in den weiblichen Arbeitskräften ein zusätzliches Potenzial erkannt wird, dass für handwerkliche Berufe gewonnen werden sollte. Für die Arbeitsagenturen sind die Herausforderungen für KMU recht weit gestreut. Sie reichen von der betriebsspezifischen Personalplanung über die Erweiterung des Angebots flexibler Arbeitszeitmodelle bis zu den eher frauenspezifischen Unterstützungsangeboten, wie familienorientierte Personalpolitik und die Unterstützung von Frauen in "frauenuntypischen" Berufen.

### 4.3.3 Informations- und Beratungsbedarf der KMU

Die Befragungsergebnisse bestätigen, dass sich die Unternehmen aktuell bzw. in absehbarer Zeit mit einer Vielzahl von personalpolitischen Herausforderungen konfrontiert sehen. Unklar ist jedoch, ob sie diese Herausforderung eher alleine meistern oder ob sie Unterstützung in Form von Informationen und Beratung bedürfen.

Abbildung 11 verdeutlicht, dass die Mehrzahl der befragten wirtschaftsnahen Institutionen Unterstützung für (sehr) hilfreich halten.

Abbildung 11: Informations- und Beratungsbedarf bei personalpolitischen Herausforderungen der KMU



Als sehr hilfreich beurteilen die wirtschaftsnahen Institutionen insbesondere Informationen und Beratung zur familienorientierten Personalpolitik. Zwar wird häufig argumentiert, dass KMU in der Regel nicht über die zeitlichen und finanziellen Ressourcen verfügen, um familienorientierte Maßnahmen im Betrieb zu implementieren. Da mittlerweile jedoch einige, insbesondere für KMU geeignete Maßnahmen existieren, besteht aus Sicht der wirtschaftsnahen Institutionen offensichtlich noch großer Informations- und Beratungsbedarf hinsichtlich KMU-kompatibler Maßnahmen zur familienorientierten Personalpolitik. Ebenfalls als sehr hilfreich werden Informationen und Beratung zur langfristigen Personalplanung bewertet. Diese könnten dazu beitragen, dass die KMU ihren Personalbedarf systematischer und strukturierter planen. Hier gilt es, den Unternehmen Wege aufzuzeigen, wie auch kleine Veränderungen konkrete Verbesserungen (auch aus wirtschaftlicher Sicht, z.B. Kosteneinsparungen) hervorrufen können.

Zu einer langfristigen Personalplanung gehört auch der "Umgang mit Zeiten der Berufsunterbrechung". Viele der KMU sind zwar in ihrer Praxis mit Berufsunterbrechungen konfrontiert, schöpfen jedoch noch nicht alle Möglichkeiten zum Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer aus. Hier können Informationen und Beratung weiterhelfen. Mehrere Interviewpartnerinnen und -partner unterstrichen, dass familienbedingte Berufsunterbrechungen eine große finanzielle und organisatorische Herausforderung für die KMU darstellen. Hier sind auch und gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt, frühzeitig und zuverlässig über ihre Pläne, etwa die Dauer der Unterbrechung und über Details zu ihrer Rückkehr (z.B. Teilzeitwunsch) zu informieren und gemeinsam mit dem Unternehmen Lösungen zu finden.

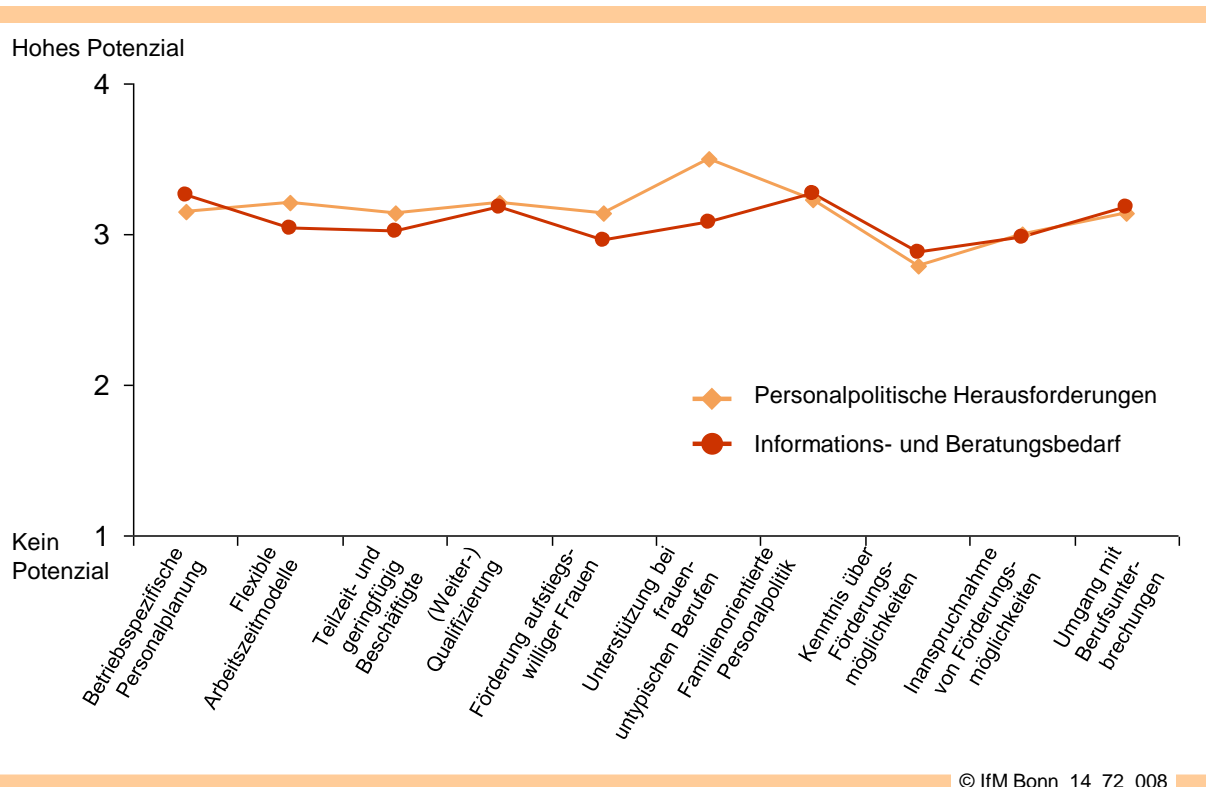
Die Weiterbildungsbereitschaft von KMU ist vergleichsweise geringer ausgeprägt als in großen Unternehmen.<sup>4</sup> Insofern stufen die wirtschaftsnahen Institutionen nur folgerichtig den Informations- und Beratungsbedarf für KMU hinsichtlich des "(Weiter-) Qualifizierungsbedarfs von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" als (sehr) hoch ein. Mehr als ein Drittel der Befragten sieht hier großen Handlungsbedarf. Auch die "Kenntnis bzw. Inanspruchnahme von Fördermitteln" wird von den Befragten als wichtiges Aufgabenfeld betrachtet, in dem die KMU Unterstützung benötigen. Die Informationsgewinnung über bestehende Fördermittel erfordert häufig viel Zeit, die die KMU nicht haben bzw. nicht aufbringen möchten. Vielleicht auch deshalb, weil die Inanspruchnahme von Fördermitteln oftmals mit bürokratischen Belastungen verbunden ist: So verzichten KMU eher auf die Beantragung und Inanspruchnahme von Fördermitteln als sich intensiv mit der Problematik zu befassen. Die Expertinnen- und Experteninterviews ergaben, dass hier zum einen Informationen über bestehende Förderangebote (z. B. ESF-Förderprogramm UnternehmensWert Mensch, Demografierechner) noch bekannter und sichtbarer gemacht werden könnten, zum anderen könnten spezielle Förderberatungen den "Gang durch die Bürokratie" erleichtern.

Der Informations- und Beratungsbedarf hinsichtlich der "Erhöhung des Arbeitszeitvolumens" und der "Flexibilisierung der Arbeitszeit" wird von den Befragten in etwa gleich eingestuft. Bei dem Thema "Erhöhung des Arbeitszeitvolumens" ist zu vermuten, dass KMU z. B. eine Umstellung von Teil- auf Vollzeitarbeit noch nicht als personalpolitische Maßnahme zur Deckung des Fachkräftebedarfs erkannt haben und insofern Aufklärungsbedarf besteht. Bezüglich der Maßnahmen zur eher familienorientierten Personalpolitik "Flexibilisierung der Arbeitszeit" bestehen in KMU bereits gute Ansätze, wie z. B. die Einführung von Gleitzeit. Alternative Maßnahmen wie Jobsharing und Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten spielen offenbar (noch) eine untergeordnete Rolle (Doerk 2010, S.5).

---

<sup>4</sup> So zeigt eine empirische Studie des IAB, dass 94 % aller Betriebe ab 250 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2012 Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben, bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil nur bei 40 % (IAB 2013, S. 44).

Abbildung 12: Vergleich der personalpolitischen Herausforderungen mit dem Informations- und Beratungsbedarf der KMU\*



© IfM Bonn 14 72 008

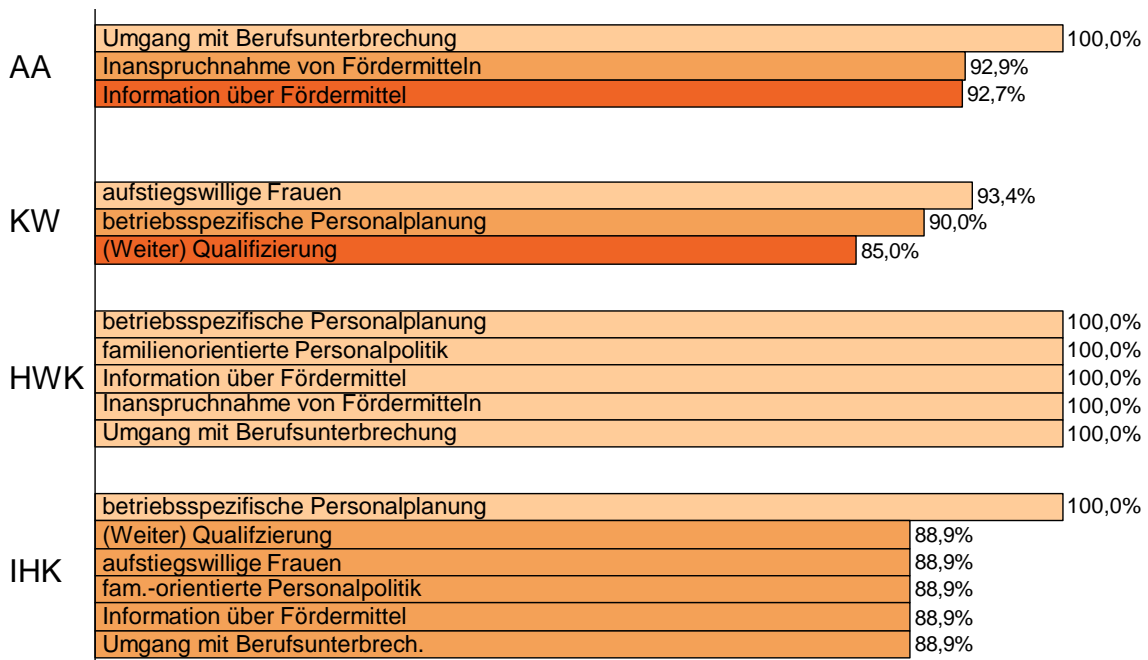
\*Bei der Darstellung handelt es sich um Mittelwerte der erhobenen Kategorien.

Ein Vergleich der Mittelwerte zu den personalpolitischen Herausforderungen der KMU mit den Mittelwerten des Informations- und Beratungsbedarfs zeigt nur wenige Unterschiede. Lediglich bei der Unterstützung bei "frauenuntypischen" Berufen ist die Herausforderung deutlich höher als der Informations- und Beratungsbedarf.

So kann vermutet werden, dass es weniger an Informationen und Aufklärung der Betriebe hinsichtlich dieser Aspekte fehlt, sondern vielmehr an passgenauen Maßnahmen zur Meisterung dieser Herausforderungen. Ein Vorschlag von Seiten der Interviewpartnerinnen und -partner war, Berufsunterbrechungen konstruktiv für eine Neuorientierung hin zu einem eher "frauenuntypischen" Beruf zu nutzen. Bestehende Projekte und Programme mit dem Ziel, Mädchen bzw. junge Frauen insbesondere für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu interessieren, setzen in der Regel in der Schule bzw. bei der Ausbildungs- oder Berufswahl an, während die Phase der darauf folgenden Berufstätigkeit noch weitestgehend unberücksichtigt bleibt. Doch ist es denkbar, dass etwa eine Frau, die nach einer Familienphase in ihr altes Unternehmen zurückkehrt, dank einer Umschulung oder Weiterqualifizierung in einen stärker technisch geprägten Aufgabenbereich wechselt. Hier ist also auch Initiative seitens der Betriebe erforderlich und nicht alleinig seitens des Bildungssystems.

Die Einschätzung der wirtschaftsnahen Institutionen darüber, bei welchen Maßnahmen Information und Beratung besonders hilfreich für KMU ist, differiert stark. Abbildung 13 gibt einen Überblick über die Beurteilung der verschiedenen wirtschaftsnahen Institutionen, wobei die Einstufungen „besonders hilfreich“ und „hilfreich“ zusammengefasst wurden.

Abbildung 13: Top-Kategorien des Informations- und Beratungsbedarfs für KMU nach befragten Institutionen



© IfM Bonn 14 72 025

Auffällig ist, dass alle Handwerkskammern bei fünf Themen Informations- und Beratungsangebote als (sehr) hilfreich ansehen. Auch viele Industrie- und Handelskammern vermuten bei den KMU in vielen Bereichen (sehr) hohen Informations- und Beratungsbedarf. Dabei konzentriert sich der Unterstützungsbedarf nicht allein auf frauenspezifische Themen, sondern auch auf eher allgemeine Themen wie Informationen über Fördermittel und Qualifizierungsmaßnahmen. Die Arbeitsagenturen sehen bei den KMU nicht unbedingt Beratungsbedarf bei denjenigen Themen, bei denen sie den KMU (sehr) große Herausforderungen konstatierten. Wesentliche Themen für sie sind Unterstützung bei Berufsunterbrechung und die Informationen über Fördermittel.

Betrachtet man allein die Einstufung „sehr hilfreich“ verändert sich das Bild. Bei den Handwerkskammern und dem Arbeitsgeberservice wird sehr großer Beratungsbedarf vor allem bei (frauen)spezifischen Themen ("Umgang mit Zeiten der Berufsunterbrechung" mit 60 %, "Unterstützung von Frauen in frauentypischen Berufen" mit 50 %), gesehen. Die Industrie- und Handelskammern konzentrieren sich besonders auf die betrieblichen personalpolitischen Maßnahmen ("Betriebsspezifische Personalplanung", "familienorientierte



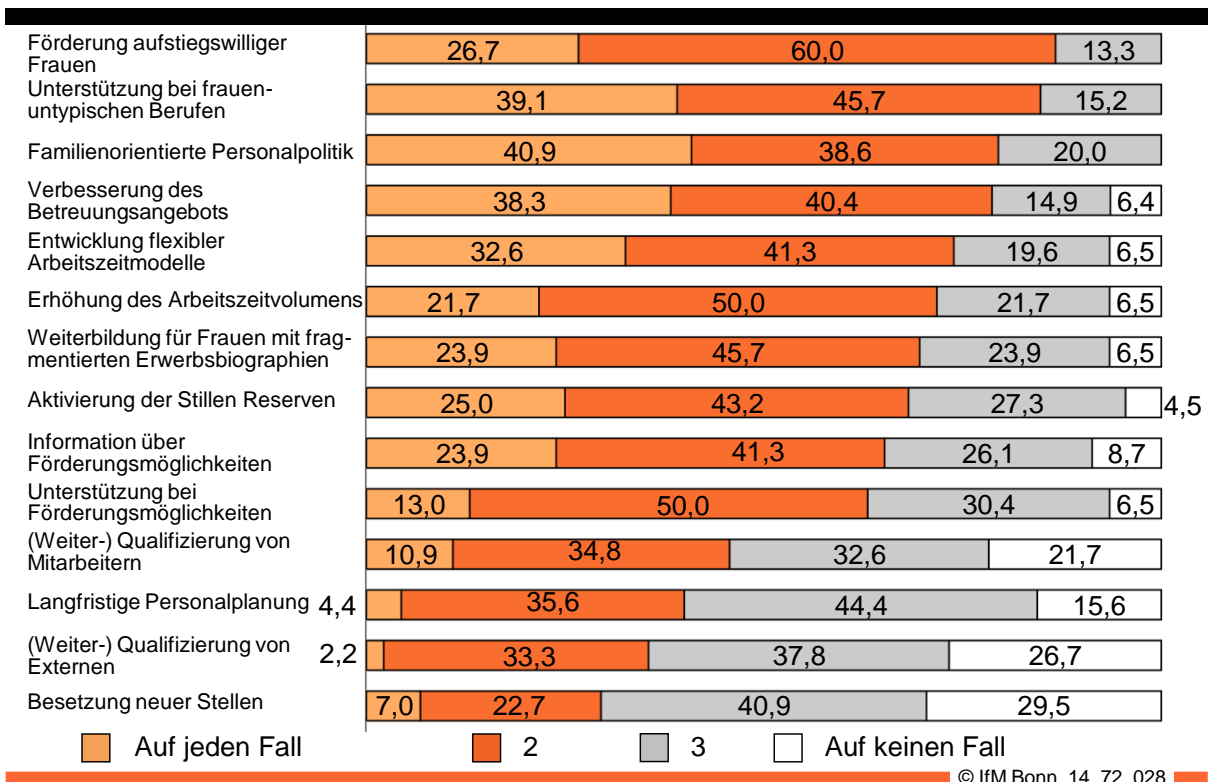
Personalpolitik" und "(Weiter)Qualifizierung von Mitarbeitern" mit jeweils 55,6 %).

Die kommunalen Wirtschaftsförderungen, die im Vergleich zu den anderen Institutionen deutlich zurückhaltender bei der Bewertung des Informations- und Handlungsbedarfs der Unternehmen sind, stellen die familienorientierte Personalpolitik (31,6 %) und die Erhöhung des Arbeitszeitvolumens (30,0 %) in den Vordergrund.

#### 4.4 Aktivitätsbereiche von Kompetenzzentren Frau und Beruf

Die Aufgabe der Kompetenzzentren Frau und Beruf besteht vor allem darin, Akteurinnen und Akteure in der Region in allen Fragen rund um die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt zu unterstützen, bestehende Aktivitäten zu bündeln sowie gemeinsame Projekte anzuregen und zu begleiten. Die wirtschaftsnahen Institutionen wurden gefragt, in welchen Bereichen sich die Kompetenzzentren besonders engagieren sollen. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass vor allem die Themen mit besonderem Fokus auf Frauen genannt wurden ("familienorientierte Personalpolitik", "Unterstützung von Frauen in frauentypischen Berufen", die "Verbesserung des örtlichen Betreuungsangebots"). Als weniger relevant wurden die allgemeinen (nicht geschlechtsspezifischen) Unterstützungsfelder hinsichtlich der Personalpolitik achtet.

Abbildung 14: Aktivitätsbereiche der Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU



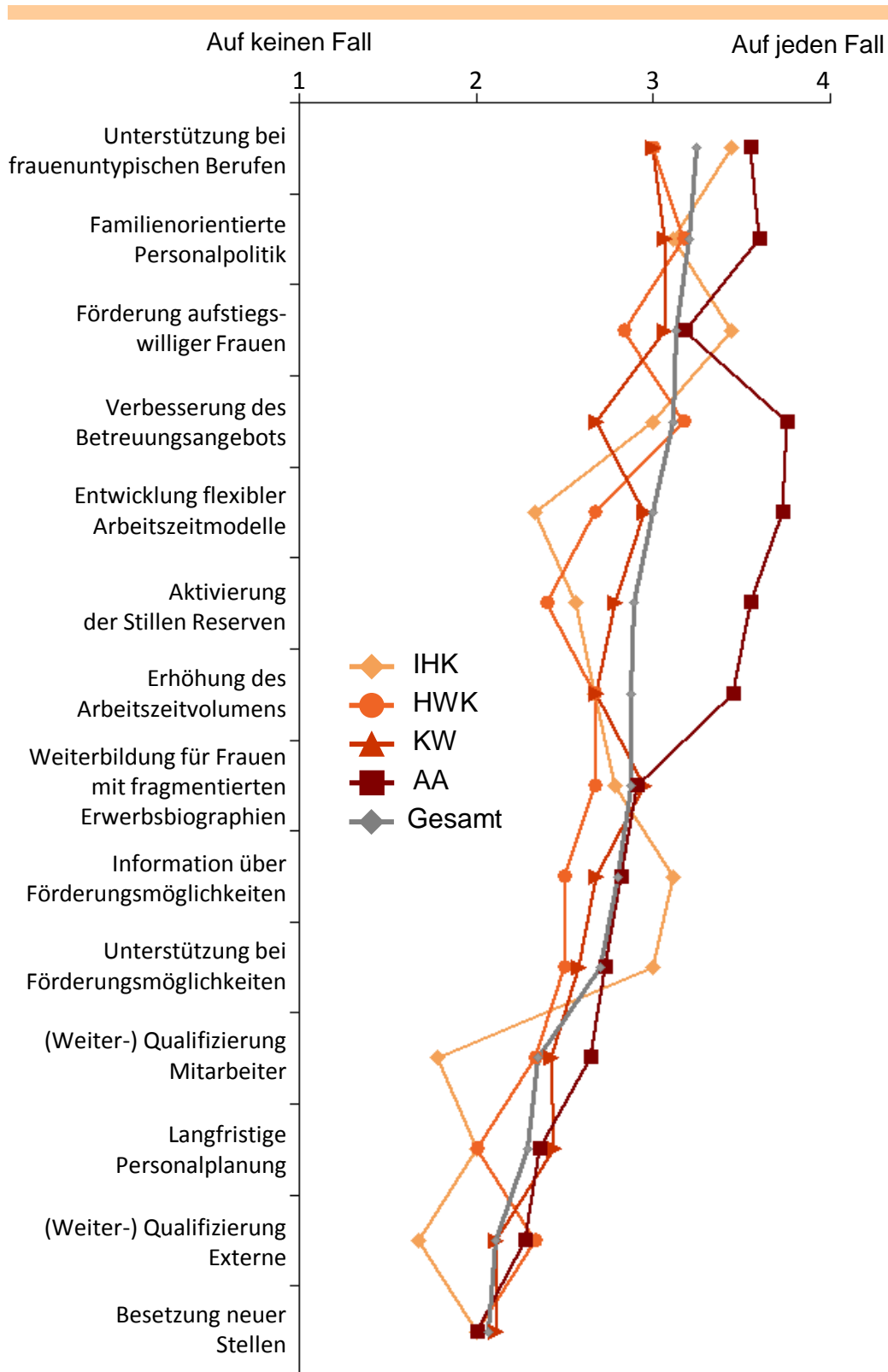
Dennoch schreiben etwa ein Viertel der wirtschaftsnahen Institutionen die "Erhöhung des Arbeitszeitvolumens" und die "Aktivierung der Stillen Reserve" als weiteres Betätigungsfeld den Kompetenzzentren zu. Themen also, die sich auf die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots beziehen und im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel häufig diskutiert werden. Hier können die Unternehmen unterstützt werden, indem ihnen Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt und gute Beispiele präsentiert werden. Um die Unternehmen dazu zu motivieren, Strategien zur Erhöhung der Arbeitszeit einzuführen oder aber die Stille Reserve zu aktivieren, werden z.T. Förderprogramme für KMU angeboten. Hierzu können beispielhaft das Programm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), zu dem das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ und die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“ gehören, sowie die „Perspektive Wiedereinstieg“ des BMFSFJ in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit genannt werden. Im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), mitfinanziert vom Europäischen Sozialfonds (ESF) werden Projekte zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft gefördert. Angesichts der Fülle bestehender Förderinitiativen und Programme sind die Kompetenzzentren Frau und Beruf in ihrer Funktion als Informationsgeber und Berater gefragt.

Deutlich weniger wirtschaftsnahe Institutionen sehen die Aufgaben der Kompetenzzentren in der (Weiter)Qualifizierung der Beschäftigten und des externen Arbeitskräftepotenzials. Ursache hierfür dürfte das schon vorhandene große Angebot an Weiterbildungsträgern sein, die den Weiterbildungsmarkt bereits abdecken. Schlusslicht der Rangliste ist die Antwortkategorie "Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen" mit lediglich 6,8 % bei gleichzeitiger deutlicher Ablehnung von fast 30 % der Befragten. Dies wird vielfach als originäre Aufgabe der Agentur für Arbeit gesehen. Eine Betätigung der Kompetenzzentren in diesem Bereich würde unnötig Parallelstrukturen schaffen.

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner bestätigen die Ergebnisse der Befragung. Die Mehrzahl der Gesprächspartnerinnen und -partner sieht die zentrale Aufgabe der Kompetenzzentren in Bezug auf KMU darin, sich als Experten im Themenfeld Familie und Beruf zu positionieren. Dazu gehört, dass sie bestehende Informationen bündeln und zur Verfügung stellen, gute Beispiele sammeln, Aktivitäten in dem Themenfeld (Veranstaltungen, aber z.B. auch Antragstellungen) koordinieren und bei Bedarf die Unternehmen individuell bei der familienorientierten Ausgestaltung ihrer Personalpolitik (flexible Arbeitszeitmodelle, Erhöhung des Arbeitsvolumens, Förderung aufstiegswilliger Frauen, Bereitstellung von Kinderbetreuung) unterstützen.

Eine allgemeine Mittelwertbetrachtung zeigt eine vergleichsweise einheitliche Zuordnung der Aktivitätsbereiche, wenn auch mit unterschiedlichen Amplituden (Abbildung 15).

Abbildung 15: Aktivitätsbereiche der Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU nach Institutionen im Vergleich zur Gesamtstichprobe\*



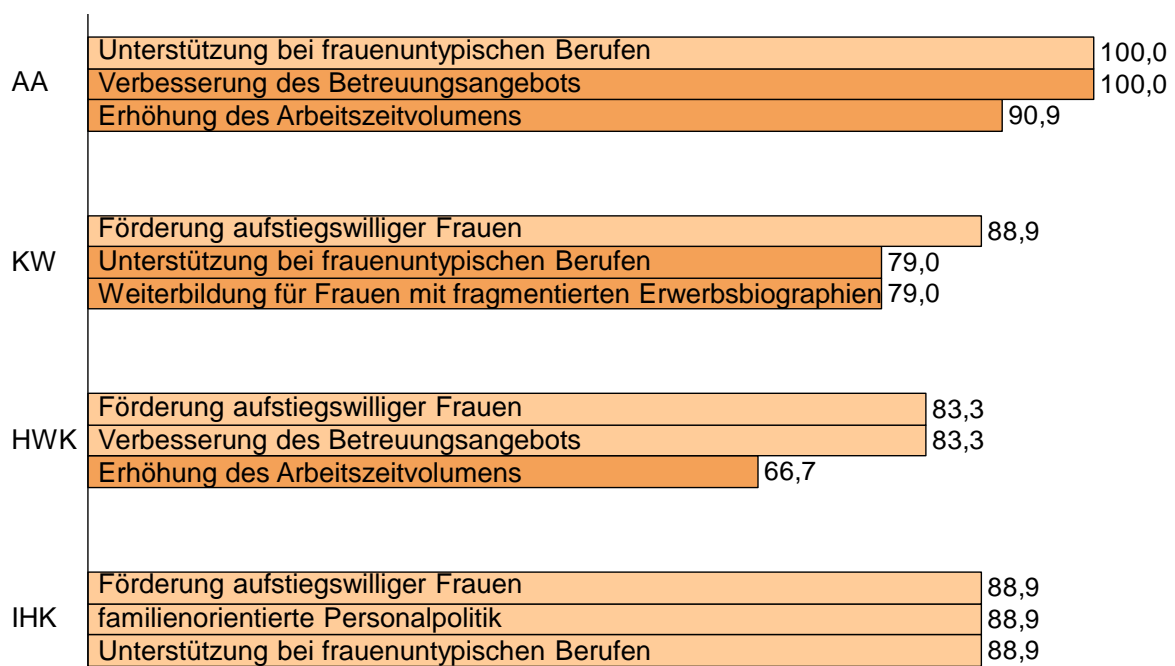
© IfM Bonn 14 72 005

\*Bei der Darstellung handelt es sich um Mittelwerte der erhobenen Kategorien.

Während die Industrie- und Handelskammern den Kompetenzzentren Frau und Beruf sehr dezidiert Aktivitätsbereiche zuschreibt, die sich fast ausschließlich auf frauenspezifische Themen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehen, fasst die Mehrzahl der Agenturen für Arbeit die Tätigkeitsbereiche deutlich weiter. Hier geht es nicht nur um frauenspezifische Themen, sondern allgemein um Themen der betrieblichen Personalpolitik (z. B. "Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle") und des Arbeitsmarktes (z. B. "Aktivierung der Stillen Reserve"). Die kommunalen Wirtschaftsförderungen ordnen den Kompetenzzentren Frau und Beruf eher zurückhaltend Aktivitätsbereiche zu. Dies könnte daran liegen, dass sie im Vergleich zu den anderen wirtschaftsnahen Institutionen (noch) weniger Kontakt zu den Kompetenzzentren hatten (vgl. Abbildung 3) und insofern deren Tätigkeitsbereiche und Kompetenzen nicht vollständig beurteilen können.

Zusammengefasst stellt Abbildung 16 die Top-Kategorien der Aktivitätsbereiche aus Sicht der wirtschaftsnahen Institutionen dar.

Abbildung 16: Top-Kategorien der Aktivitätsbereiche der Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU nach befragten Institutionen



Angaben in % als Summe der zwei höchsten Kategorien

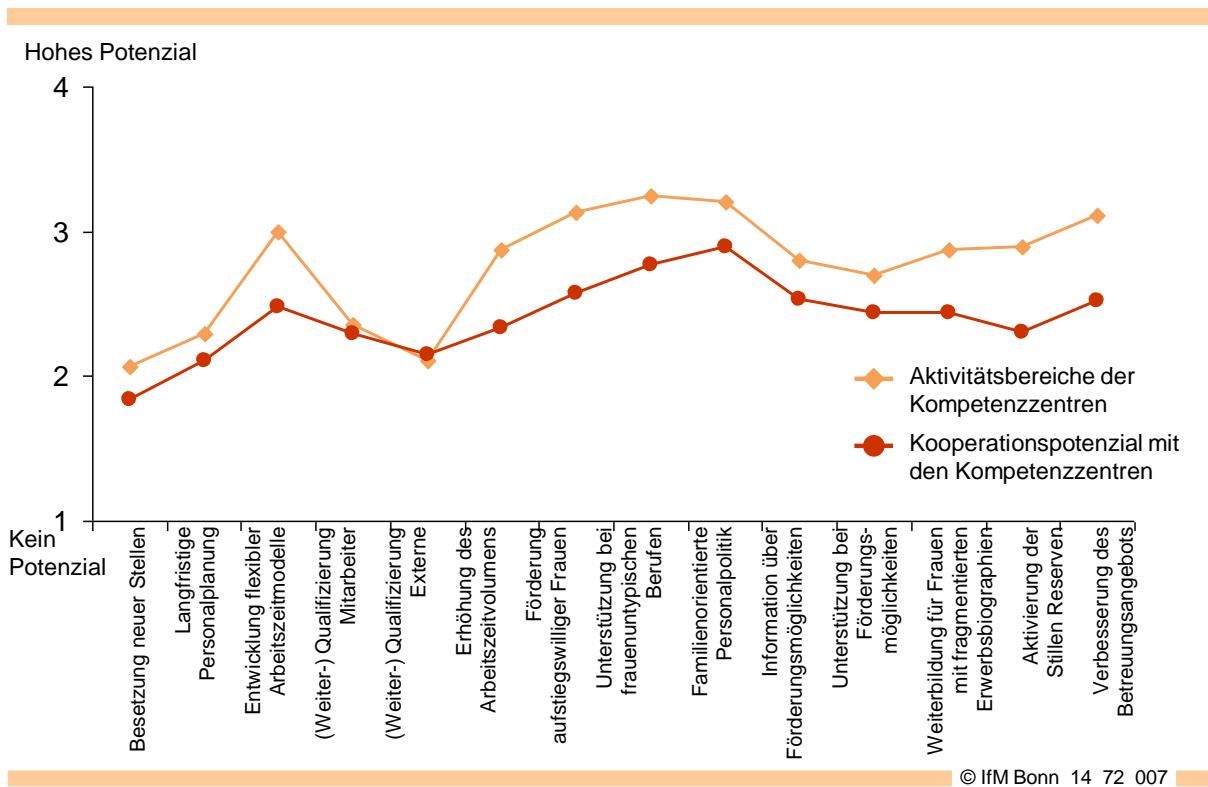
© IfM Bonn 14 72 019

#### 4.5 Potenzial für eine Zusammenarbeit

Da Doppelstrukturen vermieden werden sollten und die wirtschaftsnahen Institutionen bereits auf vielen der genannten Betätigungsfelder aktiv sind, bietet sich eine Zusammenarbeit der Institutionen an. Dies wird auch von den befragten wirtschaftsnahen Institutionen bestätigt: In den meisten der vorgegebenen Antwortkategorien sehen mehr als die Hälfte

der wirtschaftsnahen Institutionen Potenzial für eine Zusammenarbeit. Dies spricht ganz allgemein dafür, dass die Kompetenzzentren Frau und Beruf nicht als Konkurrenz-Institutionen betrachtet werden, sondern als Institutionen, die in Fachfragen zusätzliches Know-how einbringen können.

Abbildung 17: Vergleich der Aktivitätsbereiche und Kooperationspotenziale\*

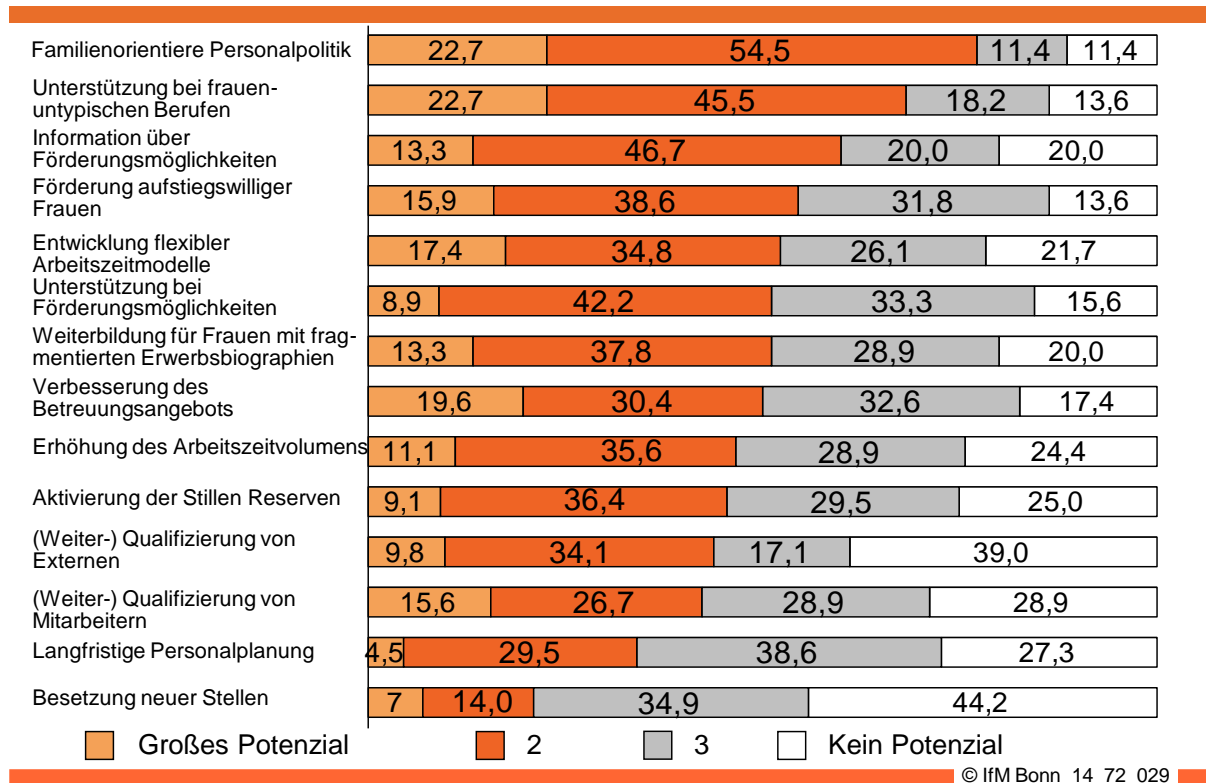


© IfM Bonn 14 72 007

\*Bei der Darstellung handelt es sich um Mittelwerte der erhobenen Kategorien.

Der Mittelwertvergleich zwischen den Aktivitätsbereichen der Kompetenzzentren und dem Kooperationspotenzial zeigt, dass die wirtschaftsnahen Institutionen den Kompetenzzentren mehr Aufgabenbereiche zuschreiben als dass sie Kooperationspotenzial sehen. Dies kann darauf hindeuten, dass die Kompetenzzentren Handlungsfelder bearbeiten sollen, in denen die wirtschaftsnahen Institutionen bisher weniger aktiv sind, so dass die Kompetenzzentren komplementäre Aufgabe übernehmen.

Abbildung 18: Kooperationspotenziale der Institutionen mit den Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU



Wie bereits der Mittelwertvergleich andeutete (Tabelle 15), ist zu vermuten, dass sich die wirtschaftsnahen Institutionen über die Kompetenzzentren spezielle Fachexpertise erhoffen, um dadurch ihre Arbeit in diesem Thema intensivieren zu können. Das größte Potenzial sehen die Befragten in der Unterstützung der Frauen in "frauenuntypischen" Berufen (22,7 %) und der familienorientierten Personalpolitik (22,7 %). Untersuchungen des IAB (2013, S. 32) zeigen, dass lediglich knapp ein Viertel der Betriebe in Nordrhein-Westfalen eine oder mehrere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien anbieten. Hier besteht ein großes Verbesserungspotenzial. An dritter Stelle der Zusammenarbeitspräferenz steht die "Verbesserung des örtlichen Betreuungsangebots" (19,6 %). Auch wenn Nordrhein-Westfalen die Betreuungsquote insbesondere der unter Dreijährigen im letzten Jahr deutlich verbessern konnte, sehen die wirtschaftsnahen Institutionen hier offensichtlich noch immer gewisse Defizite.

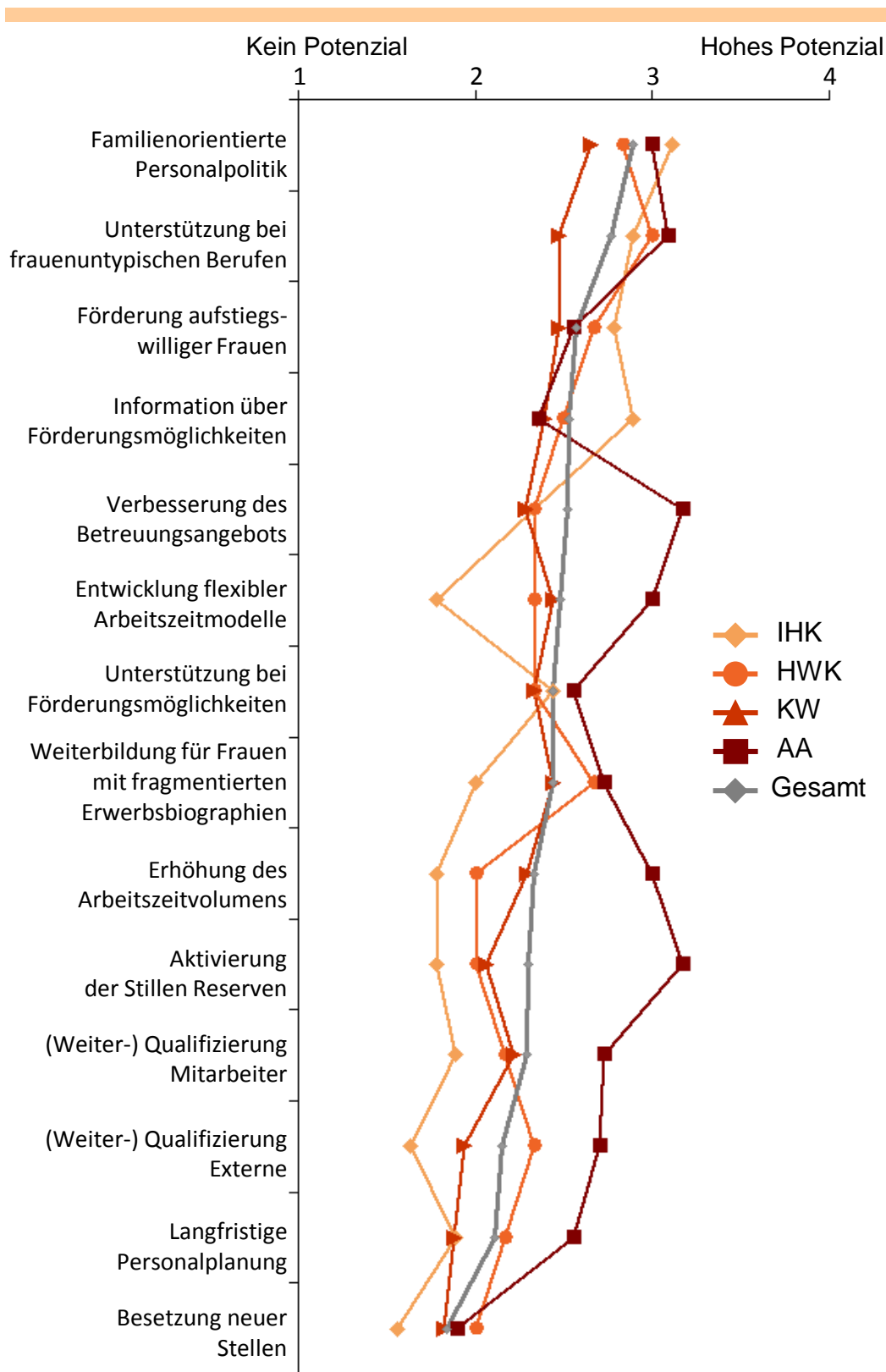
Erwartungsgemäß ist die Unternehmensförderung für die wirtschaftsnahen Institutionen ein wichtiges Thema. In diesem Zusammenhang ist eine Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren sowohl bei der Information über die Fördermöglichkeiten als auch bei der Unterstützung der Inanspruchnahme denkbar. Ähnliches gilt für die Weiterbildungs-, Coaching- und sonstigen Unterstützungsangebote für Frauen mit fragmentierten Erwerbsbiographien.

Für alle der oben genannten Themenbereiche gilt: Die langjährige Weiterbildungs-kompetenz der wirtschaftsnahen Institutionen und das frauenspezifische Know-how der Kompetenzzentren kann hier aus Sicht der Befragten besonders gut synergetisch zusammengeführt werden.

Weniger Potenzial für eine Zusammenarbeit wird bei der "Aktivierung der Stillen Reserve", der "(Weiter)Qualifizierung der Beschäftigten" und der "langfristigen Personalplanung" gesehen. Diese Themen wurden mehrheitlich von den wirtschaftsnahen Institutionen als (sehr) große Herausforderungen für die KMU eingeschätzt, bei denen hoher Informations- und Beratungsbedarf besteht. Offenbar betrachten die wirtschaftsnahen Institutionen diese Herausforderungen als ihre Aufgabenbereiche, bei denen nur geringe Synergien mit den Kompetenzzentren generiert werden können. Dies gilt vor allem bei der Antwortkategorie "Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen". Eine Zusammenarbeit in diesem Bereich wird von den meisten wirtschaftsnahen Institutionen (nahezu) ausgeschlossen. Die Kompetenzen und Zuständigkeiten hierfür werden anderen Institutionen zugeschrieben.

Wie bereits bei der Betrachtung der Aktivitätsbereiche der Kompetenzzentren Frau und Beruf zeigen die Auswertungsergebnisse nach den einzelnen wirtschaftsnahen Institutionen zum Teil erhebliche Unterschiede in der Beurteilung der Zusammenarbeit.

Abbildung 19: Kooperationspotenziale der Institutionen mit den Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU nach Institutionen\*



© IfM Bonn 14 72 006

\*Bei der Darstellung handelt es sich um Mittelwerte der erhobenen Kategorien.



Während die Arbeitsagenturen in sehr vielen Themenbereichen ein hohes Potenzial für eine Zusammenarbeit identifizieren, äußern sich alle anderen wirtschaftsnahen Institutionen zurückhaltender. Ebenso wie bei der Einschätzung zu den Aktivitätsbereichen der Kompetenzzentren Frau und Beruf beschränken sich die Arbeitsagenturen nicht nur auf frauenspezifische Themenbereiche, sondern beziehen auch arbeitsmarktpolitische und personalpolitische Themen mit ein. Da die Agenturen für Arbeit aufgrund ihrer Funktion als Arbeitsvermittlerinnen akute Engpässe in der Stellenvermittlung in der Region wahrnehmen, bewerten sie insbesondere die Aspekte der Vermittelbarkeit von Frauen (Unterstützung von Frauen in "frauenuntypischen" Berufen und der Aktivierung der Stillen Reserve) als sehr hohe Kooperationspotenziale. Durch die in weiten Teilen vorhandene Kooperationsbereitschaft und den bereits vorhandenen Organisationsstrukturen der Arbeitsagenturen kann sich für die Kompetenzzentren ein breites Betätigungsfeld ergeben.

Die Handwerkskammern bewerten als größtes Kooperationspotenzial den Themenbereich "Unterstützung von Frauen in "frauenuntypischen" Berufen" – ein Problem, das in Handwerksbetrieben mit eher männlich dominierten Berufsfeldern in besonderem Maße auftaucht. Ein deutlich geringerer Anteil der kommunalen Wirtschaftsförderungen (21,1 %) erkennen hohe Zusammenarbeitspotenziale, diese auch nicht unbedingt bei frauenspezifischen Themen, sondern eher bei der "Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln". Da vor allem kleine Unternehmen vergleichsweise zurückhaltend bei der Beantragung und Inanspruchnahme von Fördermitteln reagieren, ist zu vermuten, dass sich die kommunalen Wirtschaftsförderungen hier Unterstützung erhoffen.

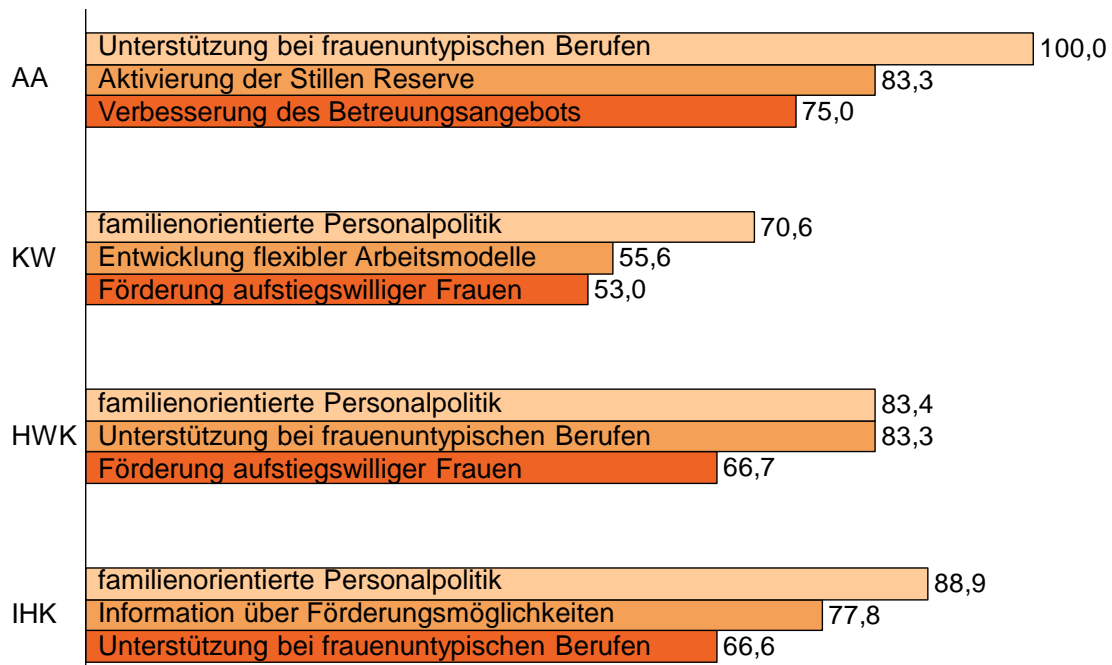
Die generelle Zurückhaltung der Kommunalen Wirtschaftsförderungen hinsichtlich der Zusammenarbeit kann möglicherweise darin begründet liegen, dass ihnen Erfahrungswerte bezüglich der Arbeit der Kompetenzzentren fehlen. Dies liegt an der dezentralen Organisationsstruktur der Kommunalen Wirtschaftsförderungen. Dadurch sind die einzelnen Kommunalen Wirtschaftsförderungen bei den Kompetenzzentren weniger bekannt, so dass sich bislang wenige Möglichkeiten zur Zusammenarbeit ergeben haben. Es ist anzunehmen, dass sich die Beurteilung hinsichtlich der Zusammenarbeit in den nächsten Jahren ändern wird.

Ebenfalls nur gut ein Fünftel (22,2 %) der Industrie- und Handelskammern erkennen hohe Kooperationspotenziale. Möglichkeiten zur Zusammenarbeit werden neben den rein frauenspezifischen Themen auch in der familienorientierten Personalpolitik und den Informationen über Fördermöglichkeiten identifiziert. Dies liegt daran, dass die Industrie- und Handelskammern zu den meisten anderen personalpolitischen Aspekten bereits über ein umfangreiches Angebot verfügen.

Bei der Zusammenfassung der Beurteilung „hohes Potenzial“ und „Potenzial“ steigt die Bereitschaft zur Zusammenarbeit deutlich. Abbildung 20 illustriert abschließend die Top

drei jeweils von den wirtschaftsnahen Institutionen bewerteten Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf.

Abbildung 20: Top-Kategorien der Kooperationspotenziale der Kompetenzzentren zur Unterstützung der KMU nach befragten Institutionen



Angaben in % als Summe der zwei höchsten Kategorien

© IfM Bonn 14 72 020

Unabhängig der unterschiedlichen Bewertungen der Kooperationspotenziale durch die wirtschaftsnahen Institutionen waren sich sämtliche Interviewpartnerinnen und –partner einig, dass es je nach regionaler Ausgangslage und Themenstellung sinnvoll sein kann, auf bestehende Strukturen zurückzugreifen, innerhalb derer die Kompetenzzentren in die Beratung der Unternehmen eingebunden werden können. Ebenfalls sinnvoll sei eine transparente Aufgabenzuschreibung für die Kompetenzzentren, um so Parallelstrukturen zu vermeiden.

## 5. Ergebnisse, Fazit und Handlungsempfehlungen

### 5.1 Zentrale Ergebnisse

Im Zuge einer Weiterentwicklung entsprechend den Anforderungen des Operationellen Programms 2014-2020 des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung sollen die nordrhein-westfälischen Kompetenzzentren Frau und Beruf einen vermehrten Fokus auf

Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), setzen. Die vorliegende Studie geht der Frage nach, welche konkreten problem- und regionsspezifischen Maßnahmen die Kompetenzzentren für KMU bereitstellen können und sollen.

Hierzu befragt wurden regionale wirtschaftsnahe Institutionen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Wirtschaftsförderungen, Arbeitgeberservices der Arbeitsagenturen), denn diese wirken als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die regional ansässigen KMU und sind gleichzeitig die wichtigsten Kooperationspartnerinnen und -partner bei einer an den Bedarfen von KMU orientierten Arbeit der Kompetenzzentren. Im Fokus der Befragung standen die aktuellen und zukünftigen personalpolitischen Herausforderungen des Mittelstands in der Region, die unternehmenspolitischen Veränderungsbedarfe angesichts der aktuellen und zukünftigen Fachkräfteengpässe, die Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Kompetenzzentren in diesen Feldern und vor allem auch die Tätigkeitsbereiche, für die die wirtschaftsnahen Institutionen gemeinsame Kooperationspotentiale mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf sehen.

Als Ergebnis lässt sich festhalten, dass nach Einschätzung der wirtschaftsnahen Institutionen gegenwärtig in NRW Stellenbesetzungsprobleme vor allem bei hochqualifizierten Fachkräften sowie Führungskräften bestehen. In Zukunft erwarten die Institutionen eine weitere Verschärfung der Rekrutierungsprobleme. Auch bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden dann vermehrt Probleme erwartet.

Vor diesem Hintergrund gibt es bereits jetzt vielfältige und differenzierte Kontakte zwischen den wirtschaftsnahen Institutionen in den Regionen und den Kompetenzzentren Frau und Beruf. Bei mehr als drei Viertel (75,6 %) der Befragten in den Institutionen wurde eine feste Ansprechpartnerin bzw. ein fester Ansprechpartner für die Kompetenzzentren benannt. In den letzten 6 Monaten vor der Befragung hatte fast die Hälfte (45,7 %) der wirtschaftsnahen Institutionen häufiger als 1-mal im Monat Kontakt zu den Kompetenzzentren, bei einem knappen Drittel (32,6 %) gab es weniger als 1-mal im Monat Kontakte und nur bei einem Fünftel der Institutionen (insbesondere bei den eher dezentral angesiedelten Wirtschaftsförderungseinrichtungen) fanden in diesem Zeitraum keine Kontakte statt.

Kommunikation und gegenseitige Information sind eine wichtige Voraussetzung dafür, Vertrauen aufzubauen und Kooperationen planen und praktizieren zu können. Deshalb ist es nur folgerichtig, dass der Schwerpunkt der Kooperationen zwischen den wirtschaftsnahen Institutionen und den Kompetenzzentren mit 78 % beim Informationsaustausch und bei der Netzwerkarbeit lag. In vielen Fällen ging die Kooperation aber bereits weit darüber hinaus: Fast die Hälfte (46 %) der wirtschaftsnahen Institutionen war in den 6 Monaten vor der Befragung zusammen mit den Kompetenzzentren mit der Organisation und Abstimmung konkreter Aktivitäten befasst, bei weiteren 22 % war man dabei, gemeinsame konzeptionelle Überlegungen anzustellen, und mit mehr als einem Drittel (34 %) der wirtschaftsna-

hen Institutionen führten die Kompetenzzentren in diesem Zeitraum bereits konkrete Aktivitäten durch, dies insbesondere mit den Handwerkskammern (66,7 %) und den Industrie- und Handelskammern (44,4 %).

Die befragten wirtschaftsnahen Institutionen haben sehr konkrete Vorstellungen davon, auf welche Aktivitätsbereiche sich die Kompetenzzentren fokussieren sollen, wenn sie sich in der kommenden Förderphase des EFRE noch stärker an den Belangen von Unternehmen, insbesondere von KMU, und an deren Bedarf bei der Bewältigung von Fachkräfteengpässen orientieren.

Dabei steht das Themenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eindeutig im Vordergrund: Die Unterstützung von KMU bei der Entwicklung und Etablierung einer familienorientierten Personalpolitik wurden von 40,9 %, die Verbesserung des Betreuungsangebots von 38,3 % und die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle von 32,6 % der befragten Institutionen als sehr wichtige Aufgabenfelder für die Kompetenzzentren genannt.

Fasst man die Antwortkategorien „sehr wichtig“ und „wichtig“ zusammen, ergibt sich ein etwas anderes und differenzierteres Bild. Dann steht die Förderung aufstiegswilliger Frauen mit 86,7 % an erster Stelle, dicht gefolgt von der Unterstützung bei frauenuntypischen Berufen (84,8 %) und der familienfreundlichen Personalpolitik (79,5 %).

Befragt nach den Möglichkeiten einer Kooperation der wirtschaftsnahen Institutionen mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf, sieht mehr als die Hälfte der wirtschaftsnahen Institutionen bei den meisten der Aktivitätsbereiche Potential für eine Zusammenarbeit.

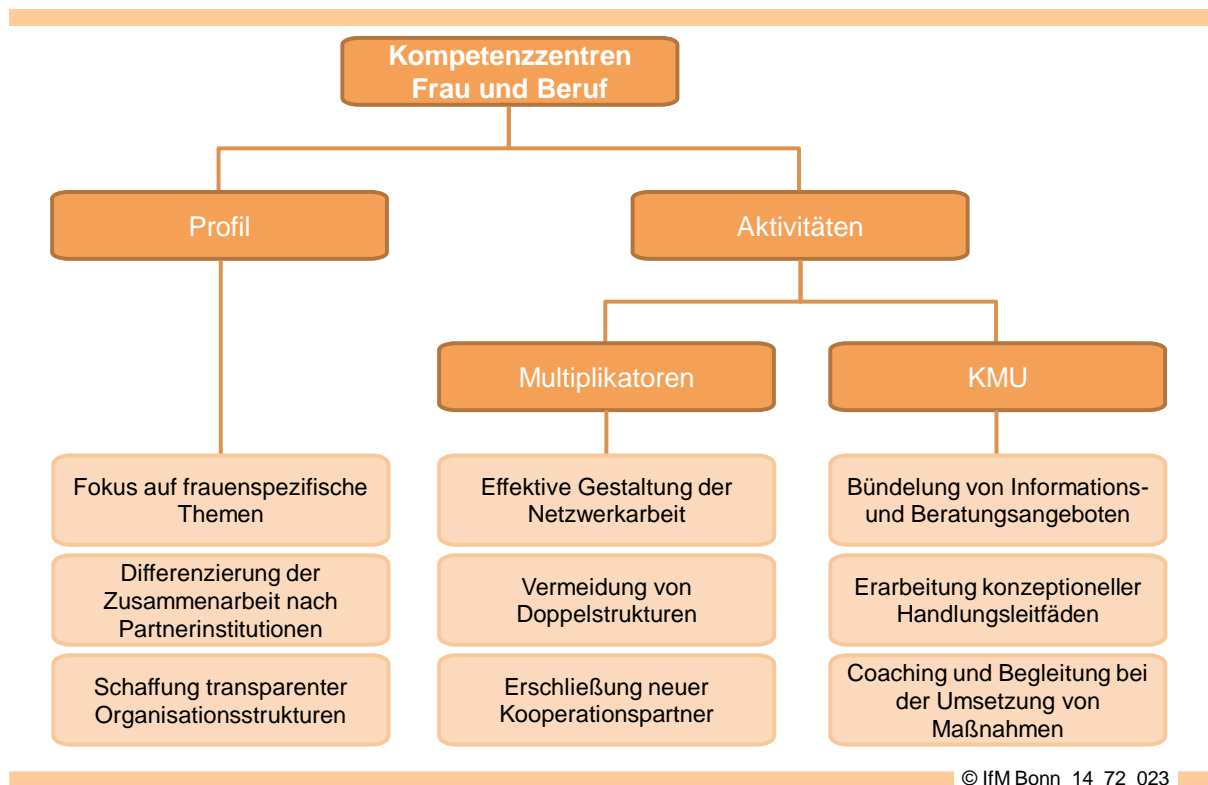
Dabei ordnen die wirtschaftsnahen Institutionen insgesamt den Kompetenzzentren mehr Aufgaben zu als dass sie Kooperationspotentiale sehen. Solche Differenzen bestehen insbesondere bei den Aufgaben „Aktivierung der Stillen Reserve“, „Verbesserung des Betreuungsangebots“, „Förderung aufstiegswilliger Frauen“, „Erhöhung des Arbeitszeitvolumens“ und „Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle“. Dies kann darauf hindeuten, dass die wirtschaftsnahen Institutionen in diesen Bereichen bisher weniger aktiv waren und den Kompetenzzentren für diese Themen mehr Wissen und Erfahrung zuschreiben.

Darüber hinaus ergeben sich bei den einzelnen Gruppen der wirtschaftsnahen Institutionen merkliche Unterschiede bei Identifizierung von Aktivitätsbereichen und Themen, die sich für eine Kooperation mit den Kompetenzzentren eignen. Hierauf wird im folgenden Abschnitt differenzierter eingegangen werden.

## 5.2 Fazit und Handlungsempfehlungen

Ein wesentliches Ergebnis der quantitativen Erhebung und der Gespräche mit den Vertreterinnen und Vertreter der wirtschaftsnahen Institutionen ist, dass die Kompetenzzentren Frau und Beruf nicht als Konkurrenz-Institutionen betrachtet werden, sondern als Einrichtungen, die in Fachfragen zusätzliches Know-how einbringen können. Darüber hinaus weisen die hier gewonnenen Resultate auf zwei generelle Handlungsfelder für die Kompetenzzentren Frau und Beruf hin (vgl. Abbildung 21): Zunächst gilt es, das Profil der Kompetenzzentren zu schärfen und zu kommunizieren. Darauf aufbauend besteht eine Reihe von Ansatzpunkten, wie die Kompetenzzentren ihr Angebotsspektrum sowohl für die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren als auch für die Unternehmen weiterentwickeln und ausbauen können.

Abbildung 21: Handlungsempfehlungen für eine Neuausrichtung der Kompetenzzentren Frau und Beruf



© IfM Bonn 14 72 023

### 5.2.1 Handlungsfeld 1: Profil schärfen

Bei der geplanten Schwerpunktsetzung auf Unternehmen ist es essentiell, dass die Kompetenzzentren ein klares Profil entwickeln, das als Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Institutionen wirkt. Die Befragung lieferte einige Anhaltspunkte, wie ein solches Profil aussehen sollte.

- **Frauenspezifische Themen in den Mittelpunkt stellen**

Die Befragungsergebnisse zeigen eine Zuschreibung von Kompetenzen in ganz bestimmten Bereichen. Dies sollten die Kompetenzzentren aufgreifen und ihr bereits bestehendes Expertenwissen in frauenspezifischen Themen und in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen. Durch diese Fokussierung wird eine Zusammenarbeit mit anderen (wirtschaftsnahen) Akteurinnen und Akteuren einfacher und der Aufbau von Parallelstrukturen wird vermieden.

Die wirtschaftsnahen Institutionen ordneten den Kompetenzzentren Frau und Beruf die drei Themen "familienorientierte Personalpolitik", "Unterstützung von Frauen in frauentypischen Berufen" und "Förderung aufstiegswilliger Frauen" als Aufgabenschwerpunkte zu. In diesen Handlungsfeldern schreiben sie den Kompetenzzentren Frau und Beruf die größten Kompetenzen zu. Möglichkeiten der Zusammenarbeit sahen sie ebenfalls bei den Themen "familienorientierte Personalpolitik", "Unterstützung von Frauen in frauentypischen Berufen und Information über bestehende Fördermöglichkeiten. Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit scheint es für die Kompetenzzentren Frau und Beruf demnach sinnvoll, hier Kooperationschwerpunkte zu setzen. Nur wenig schwächer gewichtet folgten die Kooperationsfelder "Förderung von aufstiegswilligen Frauen", "Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle", "Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln" sowie "Unterstützung bei fragmentierten Erwerbsbiographien" (vgl. Kapitel 4.1.5).

- **Profil nach Art der Partnerinstitution differenzieren**

Auch wenn die Einschätzungen der wirtschaftsnahen Institutionen hinsichtlich der Möglichkeiten einer Zusammenarbeit wichtige Hinweise geben, so lassen sich die Resultate verfeinern, betrachtet man die befragten Institutionen differenzierter. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die einzelnen Institutionen das Kooperationspotenzial mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf unterschiedlich einschätzen. Ein differenzierter Zugang zu den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren kann damit die Zusammenarbeit effektiver gestalten.

Die **Arbeitsgeberservices der Arbeitsagenturen** stellen einen Kooperationspartner mit sehr hohem Potenzial dar. Sie beschränken sich nicht nur auf frauenspezifische Themenbereiche, sondern beziehen auch arbeitsmarkt-politische und personalpolitische Themen mit ein. Hier kann sich ein recht weites Spektrum der Zusammenarbeit für die Kompetenzzentren Frau und Beruf ergeben.

Die **Handwerkskammern** beurteilen insbesondere eine Zusammenarbeit bei dem Thema "Unterstützung von Frauen in frauentypischen Berufen" als erfolgverspre-

chend – ein Thema, das den befragten Handwerkskammern besonders wichtig ist, wie auch die Ergebnisse zu den Herausforderungen für und Beratungsbedarf bei den KMU ergaben.

Die **kommunalen Wirtschaftsförderungen** wiederum betrachten das Aktivitätsgebiet "Unterstützung bei der Inanspruchnahme von Fördermitteln" als vielversprechendsten Bereich zur Zusammenarbeit. Dies ist ein vor allem für die kleinen Unternehmen bedeutendes Thema, da sie häufig geringe Kenntnisse über bestehende Förderangebote haben bzw. keine Zeit und/oder Interesse, sich mit den Förderbedingungen der Antragstellung zu beschäftigen.

Die **Industrie- und Handelskammern** nennen vier Bereiche, in denen eine Zusammenarbeit attraktiv zu sein scheint. Kooperationspotenziale werden neben den rein frauenspezifischen Themen ("Förderung aufstiegswilliger Frauen" und "Unterstützung von Frauen in "frauenuntypischen" Berufen") auch in der familienorientierten Personalpolitik und den Informationen über Fördermöglichkeiten erkannt.

Die variierenden Beurteilungen der Kooperationspotenziale können die Kompetenzzentren Frau und Beruf nutzen und die wirtschaftsnahen Institutionen gezielt auf diese Themen ansprechen. Auch wenn nicht alle Kammern, Agenturen für Arbeit und Wirtschaftsförderungen einheitlich geantwortet haben, kann die Einschätzung der Befragten erste Hinweise für eine zielgerichtete und erfolgversprechende Zusammenarbeit geben.

- **Transparente Strukturen schaffen**

Die Organisationsstruktur der Kompetenzzentren Frau und Beruf ist je nach Zuschnitt der Zuständigkeitsbereiche sehr unterschiedlich und den regionalen Bedingungen angepasst. In größeren Städten sind sie zentral organisiert, in eher ländlichen Regionen auf mehrere Standorte verteilt. Dies ist für die Erreichbarkeit der Kompetenzzentren für die nachfragenden Zielgruppen durchaus hilfreich, erhöht aber den Kooperationsaufwand und kann dann zu Irritationen führen, wenn unterschiedliche Aussagen zu einzelnen Themen getroffen werden. Notwendig sind hier transparente Strukturen, klare Verantwortungsbereiche, eine gemeinsame Sprachregelung innerhalb der Kompetenzzentren und eine einheitliche Außenkommunikation in der Region.

## **5.2.2 Handlungsfeld 2: Zukünftige Ausrichtung der Aktivitäten**

Neben diesen generellen Aspekten liefern die Befragungsergebnisse Hinweise für die zukünftige Ausrichtung der Aktivitäten der Kompetenzzentren Frau und Beruf sowohl in Bezug auf die Unterstützung von KMU als auch auf die Zusammenarbeit mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

## Zusammenarbeit mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

- **Netzwerkarbeit effektiv gestalten**

Netzwerkarbeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit der Kompetenzzentren Frau und Beruf. Die vertiefenden Interviews haben gezeigt, dass die Kooperation mit wirtschaftsnahen Institutionen der beste Weg für die Kompetenzzentren ist, um mit Unternehmen in Kontakt zu kommen. Die Ansprache der regionalen wirtschaftsnahen Institutionen kann – das zeigen die Ergebnisse der empirischen Erhebung – jedoch noch intensiviert und verbessert werden. Dies bezieht sich zum einen auf die Art des Zugangs, zum anderen auf den inhaltlichen Aspekt. So sind Wirtschaftsförderungen zum Beispiel dezentraler organisiert als die Kammern. Insofern kann eine Kontaktaufnahme mit den Wirtschaftsförderungen eine differenzierte Herangehensweise erfordern als beispielsweise zu den Kammern. Dabei ist etwa zu überlegen, wie flächendeckend eine solche Ansprache erfolgen soll. Bestehen bereits Kontakte, z. B. über andere Netzwerkteilnehmerinnen und -teilnehmer, die genutzt werden können, um weitere Wirtschaftsförderungen einzubinden? Ist es vielleicht sinnvoll, übergeordnete Wirtschaftsförderungsorganisationen wie z. B. den Verband der Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaften anzusprechen? Über die Ansprache übergeordneter Institutionen kann die Kontaktabahnung zu einzelnen regionalen Wirtschaftsförderungen erleichtert werden.

Ebenfalls hilfreich könnte eine individuelle Ansprache der verschiedenen wirtschaftsnahen Institutionen sein: Mit der Kenntnis darüber, dass nicht alle der hier befragten Institutionen dieselben Themenfelder besetzen und zum Teil auch Unterschiede darin bestehen, in welchen Themenfeldern Kooperationspotenzial mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf besteht, kann eine Kontaktabahnung gezielter erfolgen. Hierzu eignen sich Informationsbroschüren, die systematisch auf die Adressatinnen und Adressaten eingehen. Auch eine gezielte Ansprache entsprechend der priorisierten Themengebiete kann förderlich sein.

Die Befragungsergebnisse zeigen durchaus, dass die präferierten Kooperationsgebiete je nach wirtschaftsnaher Institution variieren. So sehen die Arbeitgeberservices der Agenturen für Arbeit laut der Umfrageergebnisse breiteres Kooperationspotenzial als die Kammern. Hier können die Kompetenzzentren neben rein frauenspezifischen Themen ggf. zusätzliche Themenfelder erschließen. Die Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern der einzelnen wirtschaftsnahen Institutionen haben ergeben, dass sich unter den Kompetenzzentren bereits gute Ansätze finden, die auch anderen, (noch) weniger aktiven Kompetenzzentren, weiterkommuniziert werden sollten.



- **Kontraproduktive Doppelstrukturen vermeiden**

Grundsätzlich ist es wichtig, dass die Kompetenzzentren den Aufbau von Doppelstrukturen vermeiden. Die Kompetenzzentren Frau und Beruf sollten vielmehr grundsätzlich die bereits bestehenden Netzwerke für ihre Aufgabenbereiche nutzen, um ihre Themen zu platzieren. Dabei ist es sicherlich nützlich, parallel agierende Netzwerke mit ähnlichen Themenstellungen in einem Dialog zusammenzubringen.

Beim Zugang zu den Unternehmen sollte darauf geachtet werden, nach Möglichkeit mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern zusammenzuarbeiten. In Abhängigkeit der regionalen Gegebenheiten könnten Parallelstrukturen ggf. insbesondere bei der Kontaktanbahnung zu kleinen Unternehmen kontraproduktiv wirken, sowohl was die Zusammenarbeit mit den wirtschaftsnahen Institutionen als auch den erfolgreichen Zugang zu den Unternehmen betrifft.

- **Neue Kooperationspartnerinnen und -partner erschließen**

Die befragten wirtschaftsnahen Institutionen sind wesentliche, aber nicht ausschließliche Netzwerkpartnerinnen und -partner. Insbesondere in den Bereichen, in denen die Kompetenzzentren spezifisches Know-how aufweisen, können die Kompetenzzentren weitere Netzwerkpartnerinnen und -partner gewinnen bzw. sich bestehenden Netzwerken anschließen. Dies geschieht bereits beim Netzwerk W, weitere Alternativen sind die Aktionsplattform Familie und Beruf, der nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen oder das Kompetenzzentrum Technik Diversity Chancengleichheit. Grundsätzlich ist auch zu überlegen, inwieweit Kontakt mit den Kompetenzzentren vergleichbaren Institutionen in anderen Bundesländern aufgenommen wird, um sich auszutauschen (für einige Beispiele siehe Kapitel 1.2).

### Unterstützung von KMU

- **Informations- und Beratungsangebote bündeln**

Es existieren sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene zahlreiche Informations- und Beratungsangebote im Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von wirtschaftsnahen Institutionen, Verbänden und anderen Organisationen angeboten werden. Die Vielzahl erschwert insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die Auswahl der für sie geeigneten Programme und Maßnahmen. Eine wichtige Aufgabe der Kompetenzzentren Frau und Beruf könnte darin liegen, das Wissen über diese Angebote zu bündeln, sie den Netzwerkpartnerinnen und -partnern zu kommunizieren und kompakte Informationen zur Verfügung zu stellen. Über diese Multiplikatorinnen und Multiplikatoren können dann auch gemeinsam die Unternehmen erreicht werden. Wird bei der Sammlung und Bündelung der bereits vorhandenen Materialien festgestellt,

dass zu einzelnen Themen noch weitergehender Informationsbedarf besteht, können die Kompetenzzentren über die Erstellung von Broschüren und weiterem Informationsmaterial diese Lücke abdecken. Dabei ist es wichtig, dass die Kompetenzzentren die Breite ihres Kompetenzspektrums verdeutlichen, das über frauenspezifische Themenbereiche hinausgeht und Ansätze beinhaltet, die allgemein den regionalen Mittelstand in personalpolitischen Fragestellungen unterstützen sollen.

- **Konzeptionelle Handlungsleitfäden für Unternehmen erarbeiten**

In den vertiefenden Interviews wurde deutlich, dass Unternehmen, vor allem KMU, es begrüßen, wenn die Informationen sehr praxisgerecht aufbereitet sind. Die Praktikabilität von Unterstützungsangeboten zeigt sich zum Beispiel in einer umfassenden aber dennoch kurzen und prägnanten Darstellung der Hilfsangebote, in der Wahl der Sprache und in anwendungsorientierten Beispielen. Wichtig ist zudem, den Unternehmen deutlich zu machen, dass nicht immer umfangreiche Maßnahmen notwendig sind, um positive Veränderungen herbeizuführen. Auch Unternehmensbeispiele, in denen beschrieben wird, wie zum Beispiel familienorientierte Maßnahmen konkret umgesetzt werden, tragen dazu bei, die Akzeptanz solcher Maßnahmen gerade bei kleinen Unternehmen zu erhöhen. Dabei sollten sich die Kompetenzzentren Frau und Beruf vor allem auf die Aktivitätsbereiche konzentrieren, in denen ihnen spezifisches Know-how zugeschrieben wurde.

- **Unternehmen bei der Umsetzung der Maßnahmen unterstützen**

Neben der Informationsbereitstellung und der Netzwerkarbeit können die Kompetenzzentren Frau und Beruf auch in den Unternehmen selbst tätig werden. Insbesondere bei Themen, bei denen sie besondere Fachexpertise haben, könnte eine (gemeinsame) Unternehmensansprache sinnvoll sein. Dabei ist zu beachten, dass die Zugänge zu den Unternehmen nicht immer leicht zu realisieren sind. Kleine Unternehmen sind in der Regel weniger für Informations- und Beratungsangebote zu gewinnen als größere, entscheiden sie sich aber dafür, schätzen sie ein langfristiges Engagement.

Diese Beziehung ist in aller Regel nicht instituts-, sondern personenabhängig. Gerade inhabergeführte KMU bauen in der Mehrzahl persönliche Kontakte zu Personen und weniger zu Institutionen auf, um eine einheitliche durchgehende persönliche Ansprechbarkeit sicherzustellen. Bei bereits vorhandenen Kontakten bietet es sich unter Umständen an, sich eher in die bestehenden Strukturen mit ihrem Know-how einzubringen.

Abschließend kann konstatiert werden, dass die Kompetenzzentren Frau und Beruf als Bindeglied zwischen der regionalen Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt und den im Einzugsgebiet lebenden Frauen fungieren sollten. Ihre Aufgabe sollte sein, Möglichkeiten aufzuzei-

gen, wie die Unternehmen, und vor allem die KMU, das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern nach der Elternzeit verstärkt nutzen können. Handlungsbedarf besteht ebenfalls bei der Unterstützung von Betrieben und Frauen bei "frauenuntypischen" Berufen, auch wenn sich das Bild der MINT-Berufe sowohl in der Bevölkerung als auch bei MINT-interessierten Schülerinnen und Studentinnen/ Absolventinnen bereits positiv verändert hat. Das Angebot der Kompetenzzentren Frau und Beruf sollte auch darauf ausgerichtet sein, dass Frauen wie Männer familiäre Betreuungsaufgaben und Berufstätigkeit besser vereinbaren können und infolgedessen nicht langfristig aus dem Beruf aussteigen oder sich ganz gegen eine Erwerbstätigkeit entscheiden.

## Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Ausbau-Dynamik: Betreuungsquoten und Kita-Plätze/ -Kinder U3, [www.0918-stabu-kita-zahlen-tabelle1.pdf](http://www.0918-stabu-kita-zahlen-tabelle1.pdf), (abgerufen am 5.02.2014).

Competentia: Kompetenzzentren. <http://www.competentia.nrw.de/kompetenzzentren/index.php> (abgerufen am 27.01.2014).

Cora (Netzwerk Thüringer Frauenzentren zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf): <http://www.paritaet-th.de/presse/pressemeldungen/103-pm-2012-02-03-cora.html> (abgerufen am 23.01.2014).

Doerk, I. (2010): Familienfreundliche Maßnahmen in Bielefelder Unternehmen. Ergebnisse einer Online-Befragung 2009/2010 der Regionalen Personalentwicklungsgesellschaft mbH, Bielefeld.

EFI Expertenkommission Forschung und Innovation (2012): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands. Gutachten 2012, Berlin.

Eurostat,  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst\\_r\\_lfe2emppt&lang=de](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfst_r_lfe2emppt&lang=de),  
abgerufen am 03.04.2014.

GenderDatenPortal (2013): Erwerbsquoten von Frauen und Männern nach Bundesländern. <http://www.boeckler.de/43339.htm> (abgerufen am 27.01.2014).

gesucht! gefunden!: <http://www.gesuchtgefunden-bremen.de> (abgerufen am 23.01.2014).

IAB-Betriebspanel (2013): Chancengleichheit. Frauen und Männer in den Betrieben in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

IAB-Betriebspanel (2011): Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen. Fachkräftebedarf und betriebliche Strategien zur Fachkräftesicherung, Düsseldorf. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

IHK Fachkräftemonitor NRW,  
<http://www.ihk-fachkraefte-nrw.de/fkm/index.html#ig2v6g5fOhj-b> (abgerufen am 3.4.2014)

IT.NRW (2014): Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung in NRW. Ergebnisse des Mikrozensus. [http://www.it.nrw.de/statistik/b/daten/eckdaten/r514mz\\_erwerb1.html](http://www.it.nrw.de/statistik/b/daten/eckdaten/r514mz_erwerb1.html) (abgerufen am 27.01.2014).

KOBRA: <http://www.kobra-berlin.de> (abgerufen am 23.01.2014).

Mertens, A. (2011): Arbeitsmarktreport NRW 2011. Sonderbericht: Situation der Frauen am Arbeitsmarkt, Düsseldorf. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2008.

Statistisches Bundesamt (2010): Ausgewählte Berufe mit hohem Männeranteil.  
[https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Grafik/BerufeMaenner.gif?\\_\\_blob=poster](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Grafik/BerufeMaenner.gif?__blob=poster) (abgerufen am 27.01.2014).

Weitzel, T. et al. (2013): Bewerbungspraxis 2013. Bamberg / Frankfurt, Centre of Human Resources Information Systems – CHRIS.

Wolf von der Stahl, J.; Achtenhagen, C. (2012): Flexible Arbeitszeitmodelle, In: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Berlin (Hrsg.): Fachkräfte sichern.

## **Anhang 1: Kompetenzzentren Frau und Beruf in NRW**

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Aachen**

Dennewartstr. 25 - 27

52068 Aachen

Träger: Zweckverband Region Aachen

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck**

Johannes-Rau-Platz 1

42275 Wuppertal

Träger: Stadt Wuppertal - Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg**

Standorte in Bonn und Siegburg

Träger: Wirtschaftsförderung der Bundesstadt Bonn im Verbund mit der  
Wirtschaftsförderung des Rhein-Sieg-Kreises

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Düsseldorf und Kreis Mettmann**

Konrad-Adenauer-Platz 9

40210 Düsseldorf

Träger: Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe-Region**

Erinstraße 6

44575 Castrop-Rauxel

Träger: Stadt Castrop-Rauxel

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Hellweg-Hochsauerland**

Hoher Weg 1-3

59494 Soest

Träger: Regionalagentur Hellweg-Hochsauerland e.V.

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Region Köln**

Hohe Str. 160 - 168

50667 Köln

Träger: Stadt Köln

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region**

**Handwerkerstr. 11**

58135 Hagen

Träger: agentur mark

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf MEO**

Am Waldthausenpark 2

45127 Essen

Träger: NRW Regionalagentur MEO e.V. im Verbund mit: Die Spinnen e.V. / Stadt Mülheim an der Ruhr, Stadt Essen und Stadt Oberhausen

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittlerer Niederrhein**

Willy Brandt Ring 15

41747 Viersen

Träger: Gesellschaft zur Förderung der Beschäftigung Kreis Viersen gGmbH

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Mittleres Ruhrgebiet**

Viktoriastr. 10

44787 Bochum

Träger: Wirtschaftsförderung Bochum GmbH

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Münsterland**

Weidenstr. 2

48683 Ahaus

Träger: Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH im Verbund mit: FrauenForum Münster e.V. / Frau & Beruf im Kreis Warendorf / Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Niederrhein**

Bismarckplatz 1

47198 Duisburg

Träger: Stadt Duisburg Stabsstelle für Wahlen, Europaangelegenheiten und Informationslogistik

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Ostwestfalen-Lippe**

Jahnplatz 5

33602 Bielefeld

Träger: OstWestfalenLippe GmbH

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe**

Koblenzer Straße 73

57072 Siegen

Träger: Kreis Siegen-Wittgenstein

### **Kompetenzzentrum Frau und Beruf Westfälisches Ruhrgebiet**

Standorte in Dortmund und Unna

Träger: Wirtschaftsförderung Dortmund im Verbund mit der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna mbH

## Anhang 2: Fragebogen

# INSTITUT FÜR MITTELSTANDSFORSCHUNG BONN



Institut für Mittelstandsforschung Bonn · Maximilianstraße 20 · 53111 Bonn · Tel. 0228-7299764 · Fax: 0228-7299734

Fragebogen zur Durchführung einer Befragung der wirtschaftsnahen Institutionen in Nordrhein-Westfalen zu den Arbeitsschwerpunkten der Kompetenzzentren Frau und Beruf

### A. Ihre Institution und Ihre Region

#### 1. → Für welche Institution sind Sie tätig?

- 1 →  IHK
- 2 →  HWK
- 3 →  Kommunale Wirtschaftsförderung
- 4 →  Arbeitgeberverband
- 5 →  Agentur für Arbeit

#### 2. → In welcher Region befindet sich Ihre Institution?

- 1 →  Aachen (StädteRegion Aachen, Kreis Heinsberg, Kreis Düren, Kreis Euskirchen)
- 2 →  Bergisches Städtedreieck (Solingen, Wuppertal, Remscheid)
- 3 →  Bonn/Rhein-Sieg-Kreis
- 4 →  Düsseldorf/Kreis Mettmann
- 5 →  Emscher-Lippe (Kreis Recklinghausen, Bottrop, Gelsenkirchen)
- 6 →  Hellweg/Hochsauerlandkreis (Kreis Soest, HSK)
- 7 →  Köln (Köln, Leverkusen, Oberbergischer Kreis, Rheinisch-Bergischer Kreis, Rhein-Erftkreis)
- 8 →  Märkische Region (Märkischer Kreis, Hagen, Ennepe-Ruhr-Kreis ohne Hattingen und Witten)
- 9 →  Mittlerer Niederrhein (Kreis Viersen, Mönchengladbach, Krefeld, Kreis Neuss)
- 10 →  Mittleres Ruhrgebiet (Herne, Bochum, Stadt Hattingen, Stadt Witten)
- 11 →  Mülheim/Essen/Oberhausen
- 12 →  Münsterland (Münster, Kreis Borken, Kreis Coesfeld, Kreis Warendorf, Kreis Steinfurt)
- 13 →  Niederrhein (Duisburg, Kreis Kleve, Kreis Wesel)
- 14 →  Ostwestfalen-Lippe (Bielefeld, Kreis Paderborn, Kreis Höxter, Kreis Lippe, Kreis Gütersloh, Kreis Herford, Kreis Minden-Lübbecke)
- 15 →  Siegen-Wittgenstein/Olpe
- 16 →  Westfälisches Ruhrgebiet (Dortmund, Hamm, Kreis Unna)

#### 3. → Inwieweit stellt die Besetzung offener Stellen Ihrer Einschätzung nach aktuell eine Herausforderung für die KMU in Ihrer Region dar?

			→ keine Herausforderung			→ große Herausforderung	
			→ 1	→ 2	→ 3	→ 4	
Stellenbesetzung allgemein.....	→	→	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	
Stellenbesetzung bei Fachkräften.....	→	→	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	
Stellenbesetzung bei hoch-qualifizierten Fachkräften.....	→	→	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	
Stellenbesetzung bei Führungskräften.....	→	→	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	
Besetzung von Ausbildungsplätzen.....	→	→	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	
Sonstiges: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	→	→	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	→ <input type="checkbox"/>	



4. → **Inwieweit wird die Besetzung offener Stellen Ihrer Einschätzung nach in den kommenden 5 Jahren eine Herausforderung für die KMU in Ihrer Region darstellen?**

	→	→	→ keine Herausforderung	→	→ große Herausforderung	
	→	→	→ 1	→ 2	→ 3	→ 4
Stellenbesetzung allgemein.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbesetzung im ungeleiteten Bereich.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbesetzung im Fachkräftebereich.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbesetzung im qualifizierten Fachkräftebereich.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stellenbesetzung im Führungsbereich.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besetzung von Ausbildungsplätzen.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> .....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. → **Inwieweit stellen die folgenden personalpolitischen Aspekte Ihrer Einschätzung nach aktuell oder in absehbarer Zeit eine Herausforderung für die KMU in Ihrer Region dar?**

	→	→	→ keine Herausforderung	→	→ große Herausforderung	
	→	→	→ 1	→ 2	→ 3	→ 4
Langfristige betriebspezifische Personalplanung.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategien zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeit- und geringfügig-Beschäftigten.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitern.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von aufstiegswilligen Frauen und von Frauen in Führungspositionen →.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung von Frauen in „frauenuntypischen“ Berufen.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienorientierte Personalpolitik.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnis über bestehende Fördermöglichkeiten im Personalbereich.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inanspruchnahme bestehender Fördermöglichkeiten im Personalbereich →.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Zeiten der Berufsunterbrechung (Elternzeit / Pflege / fragmentierte Erwerbstätigkeit).....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. → **Zu welchen der oben genannten Aspekte sind Ihrer Meinung nach Informationen und betriebspezifische Beratungen hilfreich, damit die KMU den genannten Herausforderungen besser gewachsen sind?**

	→	→	→ sehr hilfreich	→	→ gar nicht hilfreich	
	→	→	→ 1	→ 2	→ 3	→ 4
Langfristige betriebspezifische Personalplanung.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategien zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeit- und geringfügig-Beschäftigten.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitern.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von aufstiegswilligen Frauen und von Frauen in Führungspositionen →.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung von Frauen in „frauenuntypischen“ Berufen.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienorientierte Personalpolitik.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnis über bestehende Fördermöglichkeiten im Personalbereich.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inanspruchnahme bestehender Fördermöglichkeiten im Personalbereich →.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit Zeiten der Berufsunterbrechung (Elternzeit / Pflege / fragmentierte Erwerbsbiographien):.....	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. → **Zur Minderung von Stellenbesetzungsproblemen sind sowohl Strategien und Angebote der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer/-innen und Erwerbslosen notwendig. Von welcher Seite sind Ihrer Meinung nach besondere Anstrengungen erforderlich?**

- 1 →  auf Seiten der Unternehmen
- 2 →  auf Seiten der Arbeitnehmer/-innen und Erwerbslosen
- 3 →  auf beiden Seiten gleichermaßen

## B. Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf

8. → In welchen der folgenden Bereiche sollen die Kompetenzzentren aktiv werden, um die KMU in Ihrer Region zu unterstützen?

	→	→	→ Auf jeden Fall	→ 1	→ 2	→ auf keinen Fall	→ 3	→ 4
Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen (z.B. neue Rekrutierungswege)	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langfristige betriebspezifische Personalplanung	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitern	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Weiter-)Qualifizierung von externem Arbeitskräftepotenzial	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategien zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeit- und geringfügig-Beschäftigten	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von aufstiegswilligen Frauen und von Frauen in Führungspositionen	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung von Frauen in „frauenuntypischen“ Berufen	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienorientierte Personalpolitik	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Information über bestehende Fördermöglichkeiten im Personalbereich	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Inanspruchnahme bestehender Fördermöglichkeiten im Personalbereich	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungs-, Coaching- und sonstige Unterstützungsangebote für Frauen mit fragmentierten Erwerbsbiographien	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktivierung der Stillen Reserve	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbesserung des öffentlichen Betreuungsangebots (z.B. bei Kinderbetreuung / Pflege)	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: <input type="checkbox"/>	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. → In welchen der folgenden Bereiche sehen Sie Potenzial für eine Zusammenarbeit zwischen Ihrer Institution und dem Kompetenzzentrum?

	→	→	→ hohes Potenzial	→ 1	→ 2	→ kein Potenzial	→ 3	→ 4
Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen (z.B. neue Rekrutierungswege)	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langfristige betriebspezifische Personalplanung	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Weiter-)Qualifizierung von Mitarbeitern	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Weiter-)Qualifizierung von externem Arbeitskräftepotenzial	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strategien zur Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Teilzeit- und geringfügig-Beschäftigten	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von aufstiegswilligen Frauen und von Frauen in Führungspositionen	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung von Frauen in „frauenuntypischen“ Berufen	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienorientierte Personalpolitik	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Information über bestehende Fördermöglichkeiten im Personalbereich	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Inanspruchnahme bestehender Fördermöglichkeiten im Personalbereich	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungs-, Coaching- und sonstige Unterstützungsangebote für Frauen mit fragmentierten Erwerbsbiographien	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktivierung der Stillen Reserve	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbesserung des öffentlichen Betreuungsangebots (z.B. bei Kinderbetreuung / Pflege)	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: <input type="checkbox"/>	→	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. → Gibt es in Ihrer Institution einen festen Ansprechpartner für die Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf?

→ 1 →  Ja → 2 →  Nein

11. → Wie häufig bestand in den letzten sechs Monaten im Durchschnitt ein Kontakt zwischen dem Kompetenzzentrum und Ihrer Institution?

→ 1 →  gar nicht →  
→ 2 →  seltener als 1x im Monat  
→ 3 →  häufiger als 1x im Monat

12. → Von wem geht der Kontakt in der Regel aus?

→ 1 →  eher vom Kompetenzzentrum  
→ 2 →  eher von Ihrer Institution  
→ 3 →  von beiden Seiten gleichermaßen

13. → In welchen Bereichen liegen aktuell die Schwerpunkte in der Zusammenarbeit zwischen dem Kompetenzzentrum und Ihrer Institution?

→ 1 →  Informationsaustausch / Netzwerkarbeit  
→ 2 →  Konzeptionelle Überlegungen  
→ 3 →  Organisation und Abstimmung konkreter Aktivitäten  
→ 4 →  Durchführung konkreter Aktivitäten  
→ 5 →  Sonstiges:

14. → Wo sehen Sie die größte Notwendigkeit für die künftige Tätigkeit der Kompetenzzentren Frau und Beruf?

→

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

Falls Sie Informationen zu den Studienergebnissen wünschen, geben Sie bitte Ihre Email-Adresse und/oder Telefonnummer an: .

Die Kontaktdaten werden nur für diesen Zweck verwendet und anschließend wieder gelöscht.

### Anhang 3: Abbildungen

Abbildung 22: Aktuelle Herausforderungen bei der Stellenbesetzung (Mittelwerte)

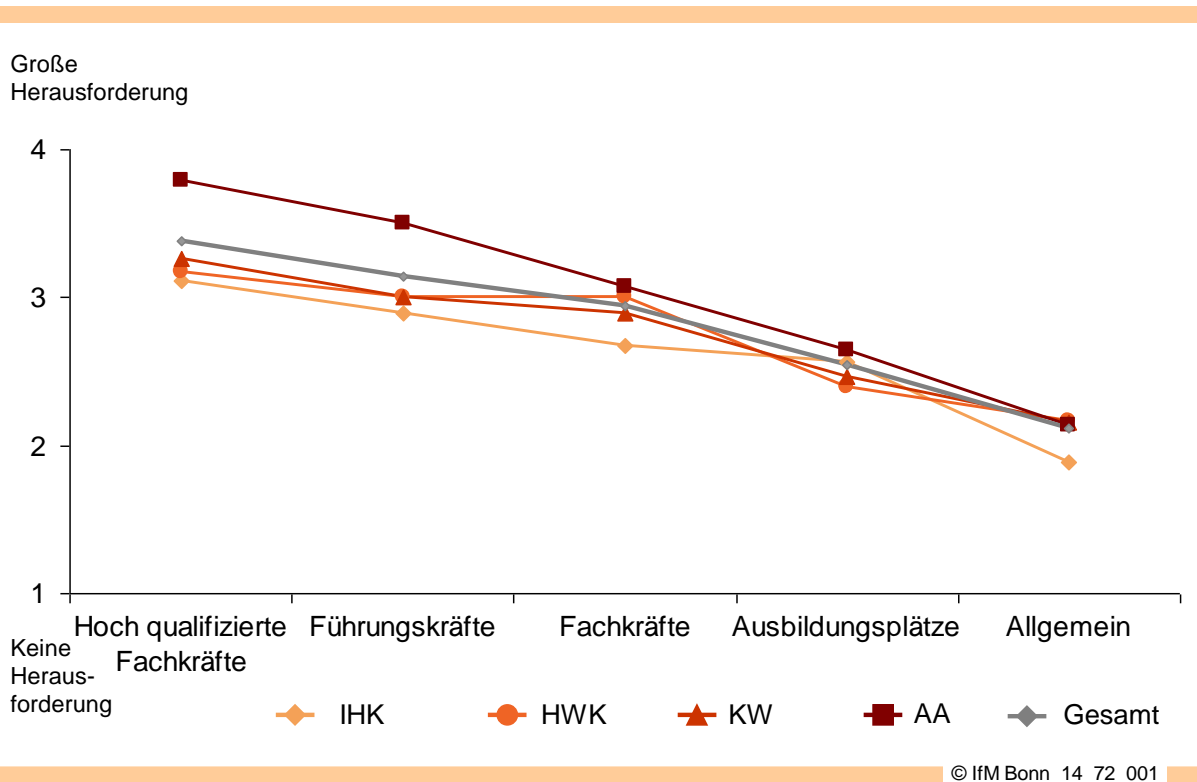


Abbildung 23: Zukünftige Herausforderungen bei der Stellenbesetzung (Mittelwerte)

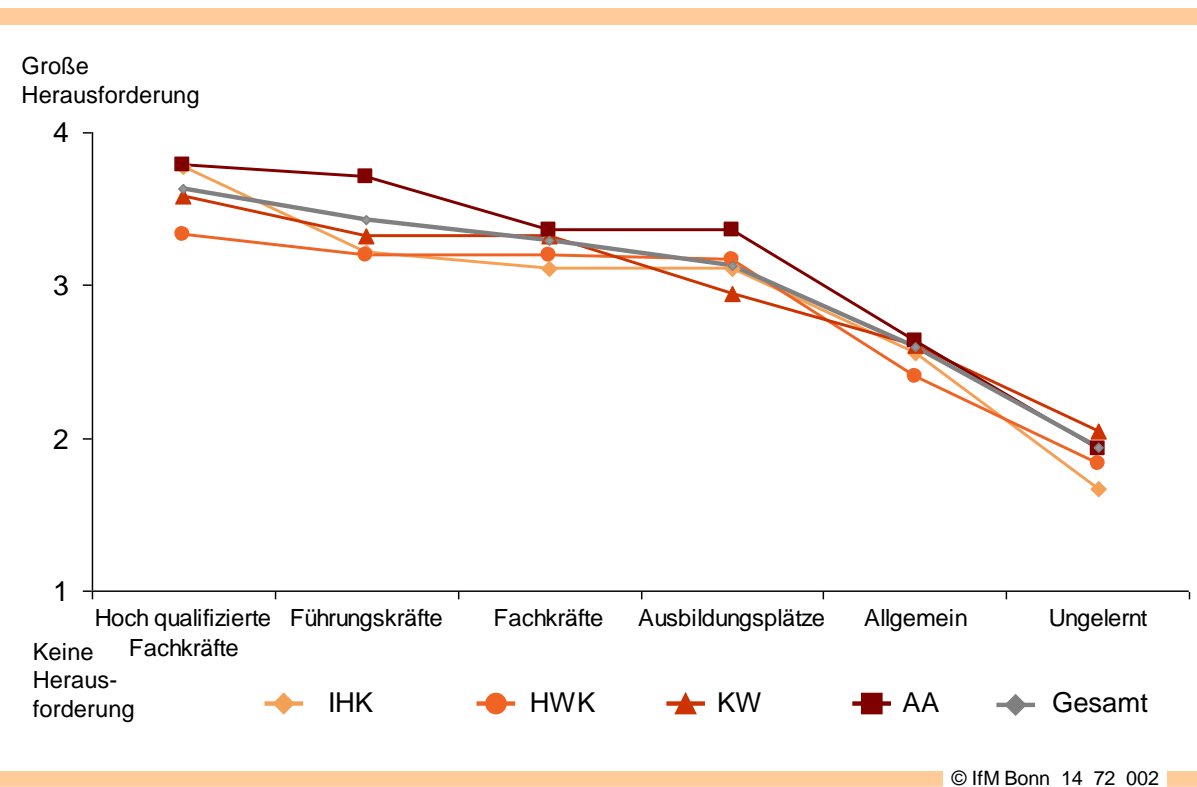
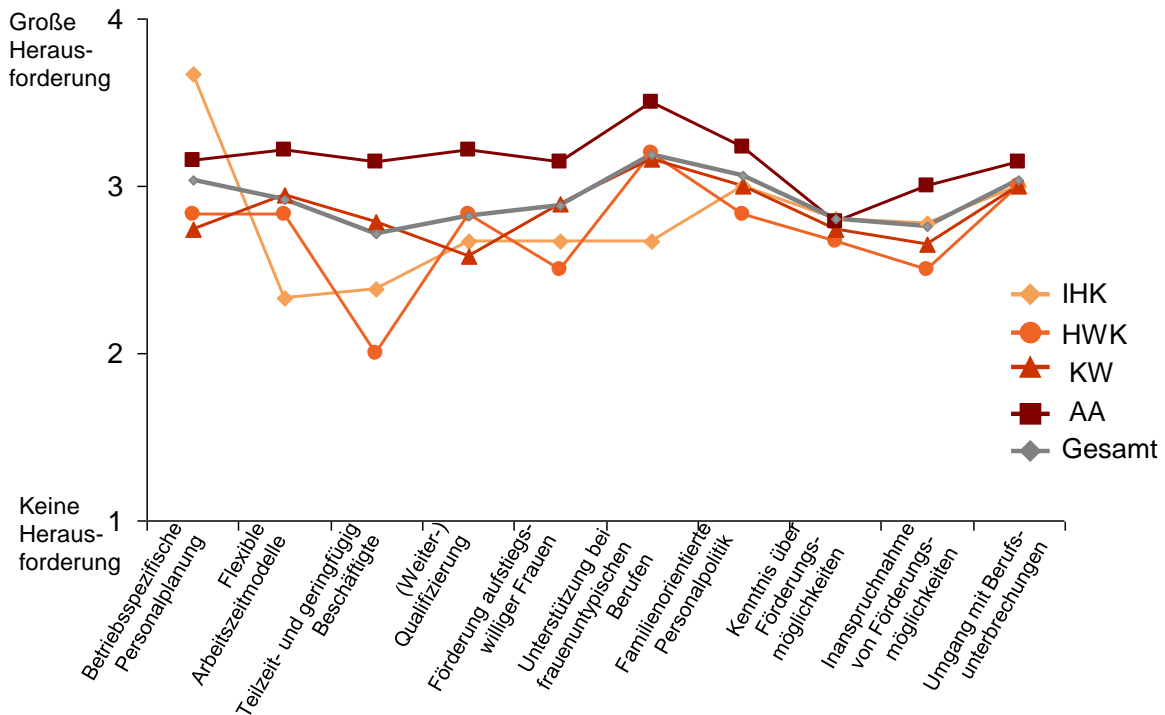
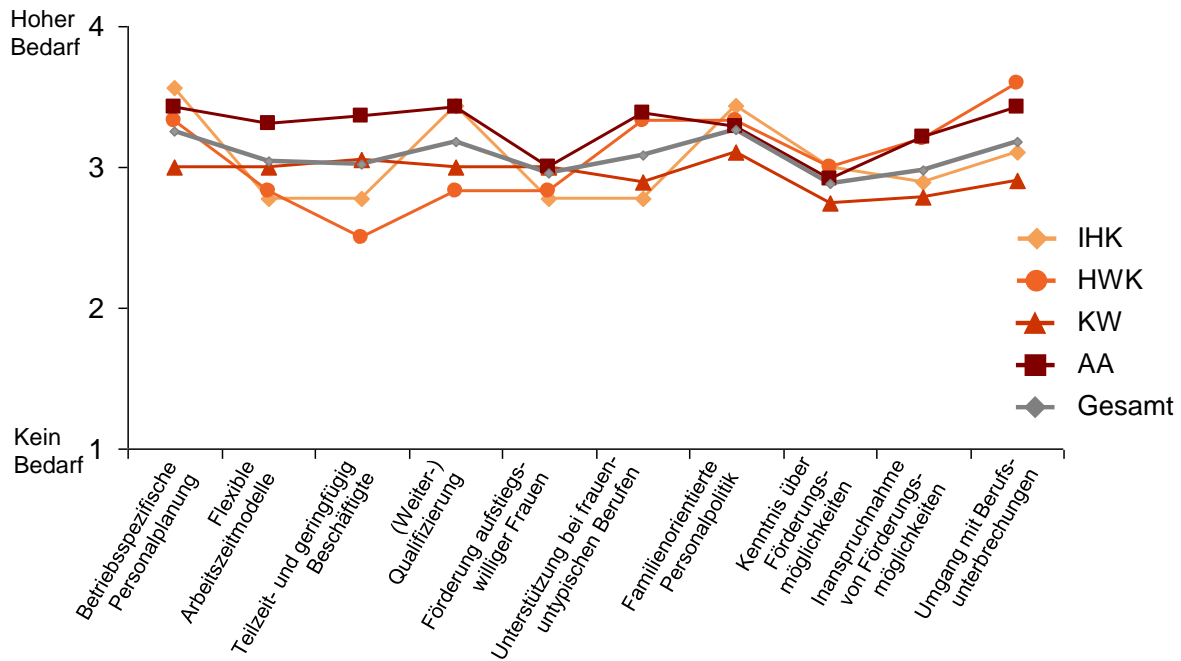


Abbildung 24: Personalpolitische Herausforderungen für die KMU (Mittelwerte)



© IfM Bonn 14 72 003

Abbildung 25: Personalpolitischer Beratungs- und Informationsbedarf der KMU (Mittelwerte)



© IfM Bonn 14 72 004



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen und -werbern oder Wahlhelferinnen und -helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Horionplatz 1, 40213 Düsseldorf  
Telefon: 0211-8618-50  
info@mgepa.nrw.de  
www.mgepa.nrw.de

