

**Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen**

**Die Ministerin**



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,  
Gleichstellung, Flucht und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An den  
Präsidenten des Landtags  
Nordrhein-Westfalen  
Herrn André Kuper MdL  
Platz des Landtags 1  
40211 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**VORLAGE**  
**18/1071**

A03

30. März 2023

Seite 1 von 1

Dr. Edgar Voß  
Telefon 0211 837-2370  
Telefax 0211 837-2200  
Edgar.voss@mkjfgfi.nrw.de

**Bericht „Kompetenzzentren Frau und Beruf: Abschlussbericht 2018-  
2022 – Inhaltliche Begleitung des Controllings und des Berichtswesens“**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

in der Anlage übersende ich Ihnen einen schriftlichen Bericht zum  
Thema „Kompetenzzentren Frau und Beruf: Abschlussbericht 2018-  
2022 – Inhaltliche Begleitung des Controllings und des Berichtswesens“  
mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses für  
Gleichstellung und Frauen des Landtags Nordrhein-Westfalen.

Mit freundlichen Grüßen

Josefine Paul

Dienstgebäude und  
Lieferanschrift:  
Völklinger Straße 4  
40219 Düsseldorf  
Telefon 0211 837-2000  
Telefax 0211 837-2200  
poststelle@mkjfgfi.nrw.de  
www.mkjfgfi.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Rheinbahn Linien  
706, 709 (HST Stadttor)  
707 (HST Wupperstraße)



# Kompetenzzentren Frau und Beruf Abschlussbericht 2018-2022

Inhaltliche Begleitung des Controllings und des Berichtswesens  
für das Förderprogramm Kompetenzzentren Frau und Beruf



## Inhalt

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Sozioökonomische Rahmenbedingungen</b> .....	<b>7</b>
2.1 Sozioökonomische Entwicklungen und regionale Unterschiede.....	7
2.2 Entwicklung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung 2018-2022.....	11
<b>3 Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der Kompetenzzentren</b> .....	<b>15</b>
3.1 Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“: Akquise der Betriebe .....	20
3.2 Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“: Zielgruppenerreichung.....	24
3.3 Mentoring-Programme der Kompetenzzentren .....	28
3.4 Verankerung in der Region .....	34
<b>4 Umsetzungsstand und Meilensteine der Kompetenzzentren im Vergleich</b> .....	<b>42</b>
4.1 Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“: Differenzierung der Arbeit mit KMU .....	44
4.2 Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“: Arbeit mit weiblichen Zielgruppen .....	48
4.3 Erfüllung der Projektplanung und Umsetzungsquote.....	51
4.4 Regionale Bekanntheit und Präsenz der Kompetenzzentren.....	55
4.5 Gesamtbewertung.....	82
<b>5 Fazit und Ausblick</b> .....	<b>87</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>90</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>94</b>

Anhang 1:	Geplante und erreichte KMU differenziert nach Thema in der gesamten Förderperiode (Einzelgrafiken) .....	94
Anhang 2:	Geplante und erreichte Teilnehmerinnen differenziert nach Zielgruppe in der gesamten Förderperiode (Einzelgrafiken).....	99

## Abbildungen

Abbildung 1:	Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Zahl der Betriebe (KMU) in der Region im Juni 2021 .....	9
Abbildung 2:	Kurzarbeiterquoten nach Arbeitsmarktregionen im März 2022 .....	14
Abbildung 3:	Schwerpunktthemen in den Kompetenzzentren im Förderzeitraum 2018-2022 .....	16
Abbildung 4:	Externe Zielgruppen der Kompetenzzentren im Förderzeitraum 2018-2022 .....	17
Abbildung 5:	Schematischer Aufbau des Controllings der Kompetenzzentren Frau und Beruf.....	19
Abbildung 6:	Geplante und erreichte KMU (2018-2022).....	21
Abbildung 7:	Geplante und erreichte KMU differenziert nach Thema (2018-2022) .....	23
Abbildung 8:	Geplante und erreichte Teilnehmerinnen (2018-2022).....	25
Abbildung 9:	Geplante und erreichte Teilnehmerinnen differenziert nach Zielgruppe (2018-2022) .....	27
Abbildung 10:	Personalausstattung der Kompetenzzentren .....	43
Abbildung 11:	Relevanz der Bereiche der Erfolgsbewertung im Bereich A .....	46
Abbildung 12:	Ranking der Kompetenzzentren im Bereich A (2018-2022).....	47
Abbildung 13:	Relevanz der Bereiche der Erfolgsbewertung im Bereich B .....	50
Abbildung 14:	Ranking der Kompetenzzentren im Bereich B (2018-2022).....	51
Abbildung 15:	Umsetzungsquote der Meilensteine (2018-2022).....	52
Abbildung 16:	Ranking der Kompetenzzentren nach Umsetzungsquote (2018-2022) .....	54
Abbildung 17:	Anzahl Dokumente (2018-2022) nach Art der Veröffentlichung.....	60
Abbildung 18:	Darstellung der Zielerreichung Gruppe I (2018-2022).....	83

Abbildung 19: Darstellung der Zielerreichung Gruppe II (2018-2022).....	84
Abbildung 20: Darstellung der Zielerreichung Gruppe III (2018-2022).....	85
Abbildung 21: Gesamtranking der Kompetenzzentren (2018-2022).....	86
Abbildung 22: Geplante und erreichte KMU – A1: Gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien .....	94
Abbildung 23: Geplante und erreichte KMU – A2: Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung betrieblicher Ausbildung – insbesondere in frauenuntypischen Berufen .....	95
Abbildung 24: Geplante und erreichte KMU – A3: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege .....	96
Abbildung 25: Geplante und erreichte KMU – A4: Aufstockung individueller Arbeitszeiten .....	97
Abbildung 26: Geplante und erreichte KMU – A5: Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten .....	98
Abbildung 27: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen – B1: Stille Reserve/ Berufsrückkehrerinnen .....	99
Abbildung 28: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen – B2: Angehende/ junge Akademikerinnen .....	100

## Tabellen

Tabelle 1:	Strategien der Kompetenzzentren im Förderzeitraum 2018-2022 .....	18
Tabelle 2:	Mentoringprogramme der Kompetenzzentren im Überblick.....	28
Tabelle 3:	Ranking zur regionalen Kooperation 2018-2022 .....	35
Tabelle 4:	KMU-Netzwerke „Familienfreundliche Unternehmen in der Region“ .....	37
Tabelle 5:	Netzwerke in Kooperation mit Hochschulen .....	39
Tabelle 6:	Weitere Netzwerke (Auszug).....	40
Tabelle 7:	Zuordnung der Schlagwörter zu den Methoden und Formaten im Bereich A .....	45
Tabelle 8:	Gewichtung für die Erfolgsbewertung im Bereich B.....	49
Tabelle 9:	Veröffentlichungen der Kompetenzzentren (2018-2022).....	58
Tabelle 10:	Themen der Veröffentlichungen nach Kompetenzzentren .....	62





## Zusammenfassung

Mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf wurden im Förderzeitraum 2018-2022 landesweit 16 Projekte zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch das für Gleichstellung zuständige Ressort (zuletzt: Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI)) gefördert. Dafür wurden Mittel des Landes und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) eingesetzt.

Ziel war es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte zu beraten und zur Entwicklung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik beizutragen, welche zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ermöglicht und zum anderen ein Entwicklungs- und Aufstiegsmanagement für Frauen in Führungspositionen und in frauenuntypischen Berufen vorsieht.

Der vorliegende Abschlussbericht nimmt eine Gesamtbewertung für die Jahre 2018-2022 vor. Die Darstellung erfolgt auf aggregierter Ebene für den Gesamtzeitraum. An geeigneter Stelle wird die Ergebniserzielung in den Einzeljahren betrachtet. Dabei zeigt sich zum einen, dass erwartungsgemäß zum Beginn und Ende einer Förderperiode mehr Zeit in die Vor- und Nachbereitung der Aufgaben fällt und weniger in die Durchführung. Zum anderen belegt die hohe Zahl der erreichten KMU, dass die Kompetenzzentren flexibel auf die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie reagiert haben und ihre Aktivitäten auf digitale Formate umstellen konnten.

Wie die sozioökonomischen Daten zeigen, bestehen im Flächenland Nordrhein-Westfalen große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen, auch was die Beschäftigungsquote, die Wirtschaftskraft und die Branchenverteilung betrifft. Dementsprechend sind die Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen inhaltlich und thematisch unterschiedlich aufgestellt und können unterschiedlich viele Unternehmen in den einzelnen Regionen erreichen. Die wirtschaftlichen Verwerfungen in der Coronakrise, aber auch die Kontaktbeschränkungen, stellten die Arbeit der Kompetenzzentren zwischenzeitlich vor besondere Herausforderungen. Dabei erlaubte es die Möglichkeit einer jährlichen Änderung/Ergänzung von Bausteinen und Meilensteinen, flexibel auf wirtschafts- oder arbeitsmarktpolitische Veränderungen zu reagieren. Über die Möglichkeit einer kostenneutralen Verlängerung wurde den Kompetenzzentren zudem die Möglichkeit gegeben, Teilprojekte noch zu beenden oder geplante, v.a. pandemiebedingt bis zum ursprünglichen Laufzeitende im April 2022 nicht mehr umsetzbare Projektinhalte noch zu realisieren. Insgesamt haben 13 Kompetenzzentren von der Verlängerungsoption Gebrauch gemacht. Davon nutzten zehn Kompetenzzentren die Möglichkeit der Verlängerung bis Ende Oktober 2022; die übrigen drei Kompetenzzentren beendeten ihre Aktivitäten zwischen Mai und August 2022.

Im Förderzeitraum 2018-2022 haben die Kompetenzzentren insgesamt 90,7 % der geplanten Meilensteine abgeschlossen. Dabei hatten 13 der 16 Kompetenzzentren eine Erfüllungsquote von über 85 % für den gesamten Förderzeitraum, zwei Kompetenzzentren konnten mehr als 75 % der Meilensteine abschließen und nur ein Kompetenzzentrum hat eine Erfüllungsquote knapp unter 75 %. Letzteres ist insbesondere auf eine durch die Corona-Pandemie bedingte sehr geringe Erfüllungsquote im Berichtsjahr 2021 zurückzuführen.

In den Jahren 2018-2022 wurden insgesamt rund 14.900 KMU und 4.700 Teilnehmerinnen durch die Arbeit der Kompetenzzentren erreicht. Insbesondere in den Schwerpunkten „Rekrutierungsstrategien“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ sowie „Entwicklungs- & Aufstiegsmöglichkeiten“ wurden KMU erreicht. Die Zahl der monatlich erreichten KMU lag bei durchschnittlich 308 KMU. Die Ansprache von Teilnehmerinnen zur Fachkräftesicherung für KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht. Zwischen 2018 und 2022 wurden – z. B. im Rahmen von Mentoringprogrammen oder über Veranstaltungen – v.a. Berufsrückkehrerinnen und angehende Akademikerinnen erreicht. Andere Zielgruppen, wie Frauen mit Zuwanderungsgeschichte oder Frauen mit Beeinträchtigungen, spielten dagegen kaum bis gar keine Rolle. Im Schnitt wurden monatlich 96,7 Teilnehmerinnen erreicht. Zu beachten ist, dass die Umstellung auf digitale Angebote für die genannten Zielgruppen nicht im gleichen Umfang möglich war wie bei den KMU, die coronabedingten Kontaktbeschränkungen also einen größeren Einfluss auf die Generierung von Teilnehmerzahlen hatten.

Eine besondere Form der Ansprache von Zielgruppen sind Mentoringprogramme. Insgesamt haben neun von 16 Kompetenzzentren Mentoringprogramme umgesetzt. Im Zeitraum 2018-2022 sind in der Summe mehr als 200 Tandems durch die Mentoringprogramme geführt worden. Schwerpunktartig wurden Cross-Mentoring-Programme durchgeführt, welche jeweils eine erfahrene Führungsperson (Mentorin bzw. Mentor) mit einer Mentee aus einem anderen Unternehmen, ggf. auch aus einer anderen Branche, zusammenbringen. Darüber hinaus wurden KMU und Teilnehmende in Mentoringprogrammen mit besonderen Zielgruppen (qualifizierte geflüchtete Frauen bzw. (MINT-)Studentinnen) erreicht.

In allen Kompetenzzentren wurden regionale Kooperationen auf breiter Ebene genutzt, um mit den verfügbaren Personalkapazitäten eine größtmögliche Breitenwirkung zu erzielen. Diese kamen auch der längerfristig angelegten Netzwerkarbeit zugute. Laut Controllingsystem wurden in den Jahren 2018-2022 insgesamt 26 Netzwerke neu von den Kompetenzzentren initiiert. Die Mitgliederzahl summierte sich auf 487 Mitglieder. Daneben bestanden viele Netzwerke weiter, die bereits vor 2018 initiiert worden waren. Bei den genannten Netzwerken handelt es sich z. B. um Ex-

pertennetzwerke wie Lenkungskreise, Arbeitskreise und Beiräte, aber auch um Unternehmensnetzwerke, Unternehmerinnennetzwerke, Netzwerke für Frauen in Führungspositionen u.a.m.

Zur Verbesserung ihrer regionalen Bekanntheit und Präsenz betrieben die Kompetenzzentren eine rege Öffentlichkeitsarbeit. Insgesamt haben die Kompetenzzentren 821 Veröffentlichungen, insbesondere mit Veranstaltungshinweisen, produziert. Hinzu kommt die teilweise arbeitsintensive, aber schwer messbare digitale Öffentlichkeitsarbeit. Neben der bis zum Projektlaufzeitende abrufbaren zentralen Homepage ([www.competentia.nrw.de](http://www.competentia.nrw.de)) betreiben viele Kompetenzzentren eigene Webauftritte entweder als Bestandteil der Homepage des Trägers oder als eigenständige Homepage.

Die Zielerreichung in den fünf Bereichen (erreichte KMU, erreichte Teilnehmerinnen in Zielgruppen, Meilensteinerreichung, regionale Kooperation sowie Öffentlichkeitsarbeit) wird im vorliegenden Bericht für alle Jahre des Förderzeitraums 2018-2022 aggregiert dargestellt (vgl. Abschnitt 4.5). In den Netzdiagrammen wird die Strategiewahl der Kompetenzzentren und das Aktivitätsniveau in den jeweiligen Bereichen auf einen Blick erkennbar.

Darüber hinaus wird eine Gewichtung der verschiedenen Bereiche nach Relevanz vorgenommen und zu einem Gesamtranking zusammengeführt. Den Kern der Aktivitäten der Kompetenzzentren bildet der verpflichtende Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“ (erreichte KMU), der entsprechend am stärksten gewichtet wird.<sup>1</sup> Im Ranking wurde bei der Bewertung der erreichten KMU nicht nur die Qualität der Kontakte, sondern auch die Personalausstattung der Kompetenzzentren und die verfügbare Laufzeit berücksichtigt. Die Verteilung der Personalausstattung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zeigt, dass die Kompetenzzentren mit der niedrigsten durchschnittlichen Personalausstattung weniger als 2,5 Vollzeitäquivalente im Schnitt hatten, während die größten Kompetenzzentren mit mindestens 4,5 VZÄ etwa doppelt so viel Personal zur Verfügung hatten.

Die Indikatorwerte weisen eine breite Streuung auf. Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Gesamtbewertung, dass die Kompetenzzentren wie intendiert mit sehr unterschiedlichen Strategien ihre Aktivitäten planten und durchführten. Gleichzeitig waren zentrale Merkmale in allen Kompetenzzentren die regionale Kooperation, also die Zusammenarbeit mit Institutionen und Einrichtungen in der Region, sowie die Arbeit mit KMU. Die Projektplanung wurde mit einer Umsetzungsquote von 90,7 % aller Meilensteine insgesamt (sehr) gut erfüllt. Die Zahlen zeigen, dass alle Kompetenzzentren mehr KMU erreicht haben als ursprünglich geplant.

---

<sup>1</sup> Für die Umsetzung von Teilprojekten im Bereich A sollten laut Projektauftrag mindestens 70 Prozent der im Projekt insgesamt beabsichtigten Stellenkapazitäten eingesetzt werden.

## 1 Einleitung

Mit den Kompetenzzentren Frau und Beruf wurden im Förderzeitraum 2018-2022 landesweit 16 Projekte zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern durch das für Gleichstellung zuständige Ressort (zuletzt: Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI)) gefördert. Dafür wurden Mittel des Landes und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) eingesetzt. Ziel war es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gewinnung und Bindung weiblicher Fachkräfte zu beraten und zur Entwicklung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik beizutragen, welche zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege ermöglicht und zum anderen ein Entwicklungs- und Aufstiegsmanagement für Frauen in Führungspositionen und in frauenuntypischen Berufen vorsieht.

Großunternehmen sind hier teilweise seit längerem Vorreiter. In KMU stehen begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen zwar z. T. der Einführung von Neuerungen in der Personalpolitik entgegen (Flüter-Hoffmann et al. 2019), aber wie das IAB-Betriebspanel zeigt, bieten auch sie vermehrt Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an (Frodermann 2018). Auch KMU sind – nicht nur in Zeiten des Fachkräftemangels – auf das Erwerbspotenzial von Frauen angewiesen. So können sie durch ihre größere räumliche Nähe und damit verbundenen geringen Fahrtzeiten sowie aufgrund ihrer erheblichen quantitativen Bedeutung (55 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen sind bei KMU beschäftigt) für weibliche Fachkräfte eine attraktive Alternative sein.

Die Kompetenzzentren Frau und Beruf verteilen sich gleichmäßig auf alle arbeitsmarktpolitischen Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen. Die Förderbedingungen lassen den Projektverantwortlichen Spielraum für modellhafte Ansätze, die einerseits regionalen Besonderheiten Rechnung tragen und andererseits Möglichkeiten bieten, innovative Ideen zu erproben. Für die Arbeit in und mit KMU ist die Wahl zwischen fünf Schwerpunktthemen bzw. einer Kombination aus diesen Themen möglich:

- A1: Rekrutierungsstrategien
- A2: Betriebliche Ausbildung in frauenuntypischen Berufen
- A3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege
- A4: Aufstockung individueller Arbeitszeiten
- A5: Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Ergänzend können Maßnahmen zur Erschließung des externen Fachkräftepotenzials für KMU durchgeführt werden, die z. B. Unternehmen mit der Stillen Reserve/Berufsrückkehrerinnen (B1), angehenden bzw. jungen Akademikerinnen (B2), Frauen

mit Zuwanderungsgeschichte (B3) oder Frauen mit Beeinträchtigungen (B4) zusammenbringen.<sup>2</sup> Die Aktivitäten der Kompetenzzentren sollen laut Förderaufruf der gesamten Region zugutekommen. Um eine möglichst große Breitenwirkung zu erzielen, sind die Ansprache von und die Arbeit mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wichtige Bausteine, ebenso wie eine begleitende Öffentlichkeitsarbeit.

Vor diesem Hintergrund wurde ein Controllingansatz konzipiert, der angelehnt an betriebswirtschaftliche Grundsätze eine Erfolgskontrolle und Vergleichbarkeit ermöglicht. Die Kompetenzzentren dokumentierten ihre Tätigkeit anhand einer detaillierten Meilensteinplanung. Es wurden Controllingberichte erstellt und der Umsetzungsstand und die erreichten KMU bzw. Zielgruppen sowie weitere Kennzahlen zur Erfolgskontrolle angezeigt. Auf diese Weise ist der Output für den jeweiligen Förderzeitraum festzustellen und zu dokumentieren, um die Transparenz der Förderung zu erhöhen. Zudem konnten auch Impulse für das laufende Fördergeschehen gegeben werden, um dessen Effektivität und Effizienz zu optimieren.

Das Ende des Förderzeitraums 2018-2022 war ursprünglich zum April 2022 geplant. Vor dem Hintergrund der pandemiebedingten Planungs- und Umsetzungserschwernissen, die z. T. zur Verschiebung von Meilensteinabschlüssen führten, hat das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) des Landes Nordrhein-Westfalen, mit Zusage der EFRE-Verwaltungsbehörde, den Kompetenzzentren Frau und Beruf die Möglichkeit gegeben, Teilprojekte bis zum 31. Oktober 2022 zu beenden oder geplante, (vor allem pandemiebedingt) bis April 2022 nicht mehr umsetzbare Projektinhalte noch zu realisieren. Die Dauer der kostenneutralen Verlängerung der Projektdurchführungszeiträume über höchstens sechs Monate reicht vom 1. Mai 2022 bis zum 31. Oktober 2022. Die Beantragung der Verlängerung war optional und nicht verpflichtend. Insgesamt haben 13 Kompetenzzentren von der Verlängerungsoption Gebrauch gemacht. Davon nutzten zehn Kompetenzzentren die Möglichkeit der Verlängerung bis Ende Oktober 2022; die übrigen drei Kompetenzzentren beendeten ihre Aktivitäten zwischen Mai und August 2022.

Der vorliegende Abschlussbericht nimmt eine Gesamtbewertung für die Jahre 2018-2022 vor. Die Darstellung erfolgt auf aggregierter Ebene für den Gesamtzeitraum. An geeigneter Stelle wird die Ergebniserzielung in den Einzeljahren betrachtet.

Im Folgenden werden zunächst die sozioökonomischen Rahmenbedingungen für die Aktivitäten der Kompetenzzentren beleuchtet (Kapitel 2). Anschließend werden die Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der Kompetenzzentren sowie die verfolgten Strategien vorgestellt (Kapitel 3), wobei zwischen Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“ (Aufschließung der Betriebe) und Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen

---

<sup>2</sup> Eine individuelle Beratung von Frauen ist explizit nicht förderfähig.

Arbeitskräftepotenzials“ (Zielgruppenerreichung)<sup>3</sup> sowie der Verankerung in der Region unterschieden wird. Ein besonderer Schwerpunkt wird im vorliegenden Bericht auf der Betrachtung der Mentoring-Programme in den verschiedenen Kompetenzzentren liegen (vgl. Abschnitt 3.3).

Zur Erfolgskontrolle werden der Umsetzungsstand und die Meilensteine der Kompetenzzentren im Vergleich überprüft (Kapitel 4), wobei auch Kooperationen, regionale Bekanntheit und Präsenz der Kompetenzzentren eine Rolle spielen. Hier werden Besonderheiten einzelner Kompetenzzentren herausgegriffen und Beispiele guter Praxis (auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit) genannt. In der Gesamtbewertung wird das Aktivitätsniveau der Kompetenzzentren in den Jahren 2018-2022 in den jeweiligen Bereichen auf einen Blick erkennbar und in einem Gesamtranking zusammengeführt (Abschnitt 4.5); an diese schließen sich das Fazit und ein Ausblick an (Kapitel 5).

---

<sup>3</sup> Der Bereich B kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht.

## 2 Sozioökonomische Rahmenbedingungen

Die sozioökonomischen Rahmenbedingungen sind in zweierlei Hinsicht relevant, wenn die Aktivitäten und Erfolge der Kompetenzzentren Frau und Beruf betrachtet werden. Zum einen zeigen die sozioökonomischen Daten, dass nach wie vor ein weiter Weg zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zurückzulegen ist. Zum anderen wird deutlich, dass die Möglichkeiten der Kompetenzzentren in den 16 Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen von unterschiedlichen sozioökonomischen Rahmenbedingungen abhängig sind (Abschnitt 2.1).<sup>4</sup> Die wirtschaftliche Lage im Zeitraum zwischen 2018 und 2022 ist geprägt von verschiedenen Einschnitten wie der Corona-Pandemie sowie dem Krieg in der Ukraine und daraus resultierenden Belastungen der Wirtschaft (Lockdownmaßnahmen, Lieferengpässe, Energiepreiserhöhungen) und Veränderungen im Beschäftigungssystem (Abschnitt 2.2).

### 2.1 Sozioökonomische Entwicklungen und regionale Unterschiede

Während die **Erwerbsbeteiligung von Frauen** insgesamt im Zeitverlauf gestiegen ist (Brenke 2015), liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit minderjährigen Kindern noch immer deutlich unter der von Frauen ohne minderjährige Kinder: Im Jahr 2017 waren in Nordrhein-Westfalen 55,4 % der Frauen mit minderjährigen Kindern erwerbstätig; die Quote lag damit 17,3 Prozentpunkte unter der von Frauen ohne minderjährige Kinder (MHKBG 2020: 48). Die Erwerbstätigenquote für Frauen in Nordrhein-Westfalen ab 15 Jahren und älter ist von 69,9 % im Jahr 2018 auf 70,8 % im Jahr 2019 gestiegen. Im Jahr 2020 sank die Quote durch den coronabedingten Rückgang der Erwerbstätigenzahl auf 68,9 % (Männer: 76,1 %; G.I.B. Fachkräftemonitor 2022). Insgesamt ist die Quote zwischen 2018 und 2020 um 1 Prozentpunkt gesunken. Dies entspricht dem Bundestrend (Rückgang der Frauenerwerbstätigenquote deutschlandweit von 72,8 % im Jahr 2019 auf 71,8 % in 2020; in 2021 kam es lt. Erstergebnissen des Mikrozensus zu einer leichten Erholung auf 72,1 %). Die coronabedingten Rückgänge betrafen weniger die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (s.u.) als die (ausschließlich) geringfügig Beschäftigten sowie Selbstständige (und Mithelfende), welche nicht durch Kurzarbeit abgesichert sind.

Die **Teilzeitquote** lag 2020 bei weiblichen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen bei 47,2 %. Bis zum Jahr 2020 stieg sie auf 47,9 % und war somit etwa viermal so hoch wie die von männlichen Beschäftigten (11,7 %; G.I.B. Fachkräftemonitor 2022). Regional betrachtet zeigt sich, dass die Region Ostwestfalen-Lippe mit 51,8 % im Jahr 2020 die höchste Frauenteilzeitquote aufwies. Im Jahr 2018 betrug sie noch 50,9 %,

---

<sup>4</sup> Die nachfolgende Darstellung greift einige zentrale Kennziffern heraus, um die Unterschiede zwischen den Regionen zu illustrieren. Dabei kann nicht auf alle spezifischen Bedingungen in den einzelnen Regionen eingegangen werden.

im Folgejahr stieg sie auf 51,5 %. Dicht darauf folgten 2020 die Regionen Münsterland (50,9 %) und Hellweg-Hochsauerland (50,4 %). Die niedrigsten Teilzeitquoten der Frauen wiesen die Regionen Düsseldorf/Kreis Mettmann (41,5 %) sowie das Bergische Städtedreieck (45,5 %) auf. Schon 2018 hatten diese beiden Regionen mit 41,1 % bzw. 44,6 % die niedrigsten Frauenteilzeitquoten zu verzeichnen. Der höhere Anteil von Frauen an geringfügiger Beschäftigung ist ebenfalls hinreichend bekannt (vgl. Beckmann 2019). Damit dominiert nach wie vor das sog. „Zuverdienermodell“.<sup>5</sup>

Die **Quote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten**<sup>6</sup> lag im Juni 2018 bei den Frauen deutschlandweit bei 56,1 % (Männer: 62,9 %) und in Nordrhein-Westfalen bei 51,9 % (Männer: 61,5 %). Die Differenz der Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen lag in Nordrhein-Westfalen bei 9,6 Prozentpunkten. Im Juni 2021 betrug sie 9,3 Prozentpunkte (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021).

Abbildung 1 zeigt zwei wichtige Kennziffern zu den regionalen Voraussetzungen für die 16 Kompetenzzentren Frau und Beruf, nämlich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigungsquote<sup>7</sup> und die Zahl der Betriebe mit mindestens einem und maximal 249 Beschäftigten in der Region. Dies sind nur zwei von vielen wichtigen regionalen Einflussfaktoren<sup>8</sup>, die aber die Unterschiedlichkeit der Bedingungen gut illustrieren.

Die erste Kennzahl wurde herausgegriffen, da sie anzeigt, wie die unterschiedlichen Potenziale für die Förderung der Frauenbeschäftigung verteilt sind.<sup>9</sup> Darüber hinaus können hohe bzw. niedrige Quoten das Vorhandensein bzw. Fehlen spezifischer Beschäftigungssegmente im Branchenmix einer Region anzeigen.

Dies spiegelt sich auch darin wider, dass in den Regionen des Landes Nordrhein-Westfalen mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten, auch ein hoher Tertiärisierungsgrad vorliegt. Die zweite Kennzahl (Zahl der Betriebe in der Region) zeigt, dass die Kompetenzzentren unterschiedlich viele Unternehmen in den einzelnen Regionen erreichen können.

---

<sup>5</sup> Vgl. Bundesregierung 2017, S. 101ff.

<sup>6</sup> Anteilswert der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Prozent der erwerbsfähigen weiblichen Bevölkerung.

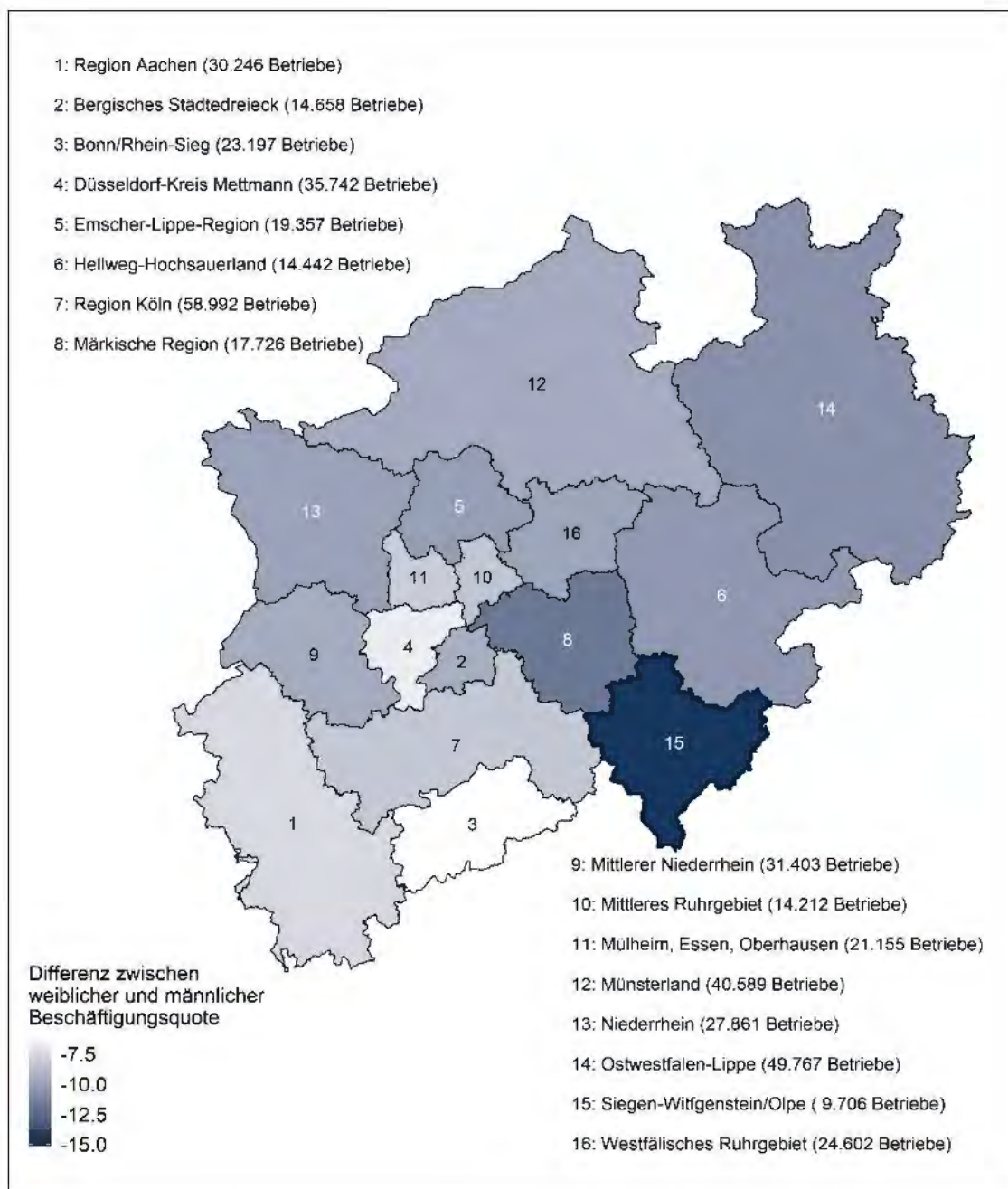
<sup>7</sup> Die Frauenbeschäftigtenquote wird von der Männerbeschäftigtenquote abgezogen.

<sup>8</sup> Weitere wichtige Kennziffern sind etwa der Bildungsstand, die Teilzeitquote, der Tertiärisierungsgrad usw. Für eine umfassende Darstellung auf Regionenebene vgl. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen (Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen 2020).

<sup>9</sup> Auch bei einer hohen Frauenbeschäftigungsquote kann es weitere Potenziale geben, wenn Frauen z. B. ungewollt in Teilzeit arbeiten. Gleichzeitig kann auch eine Situation, in der ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen- und Männerbeschäftigungsquoten konstatiert wird, problematisch sein, wenn das Beschäftigungsniveau insgesamt niedrig ist.



**Abbildung 1: Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten nach Geschlecht und Zahl der Betriebe (KMU) in der Region im Juni 2021**



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage der Beschäftigungsquoten und Zahl der KMU (Betriebe mit 1-249 Beschäftigten) im Jahr 2021 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021a, 2021b). Die Karte mit den Verwaltungsgrenzen wird bereitgestellt durch OpenGeodata.NRW der Information und Technik Nordrhein-Westfalen (<https://www.opengeodata.nrw.de/produkte/geobasis/vkg/dvg/dvg1/> [zuletzt abgerufen am: 28.06.2021]).

Wie in Abbildung 1 näher zu sehen ist, weisen die nordöstlichen Regionen Nordrhein-Westfalens die höchsten Differenzen zwischen der Beschäftigungsquote der Männer und der Frauen auf. So besteht in der Region Siegen-Wittgenstein/Olpe mit

15,2 Prozentpunkten die höchste Differenz; sie liegt 5,9 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt (Differenz in Nordrhein-Westfalen: 9,3 Prozentpunkte, Werte für Juni 2021). Auch in der Märkischen Region, Hellweg-Hochsauerland und Ostwestfalen-Lippe sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Beschäftigungsquoten groß. Dies sind gleichzeitig aber auch die Regionen, in denen landesweit die höchsten Männerbeschäftigungsquoten erreicht werden.

Vergleichsweise günstig stellt sich die Situation in den südwestlichen Regionen Düsseldorf/Kreis Mettmann und in Bonn/Rhein-Sieg-Kreis dar (Differenz unter 7,0 Prozentpunkte), welche auch absolut gesehen überdurchschnittliche bzw. durchschnittliche Frauenbeschäftigungsquoten aufweisen (57,5 % bzw. 54,6 %). Im Mittleren Ruhrgebiet, in Mülheim, Essen, Oberhausen und den Regionen Aachen und Köln sind die geschlechtsspezifischen Differenzen ebenfalls moderat (unter 9,0 Prozentpunkte); absolut gesehen sind aufgrund der niedrigen Gesamtbeschäftigungsquoten auch die Frauenbeschäftigungsquoten teilweise niedrig (besonders im Mittleren Ruhrgebiet mit 52,1 % und in Mülheim, Essen, Oberhausen mit 51,1 %).

Das Mittelfeld liegt im nordwestlichen Teil Nordrhein-Westfalens bei Differenzen von rund 10 Prozentpunkten in den Regionen Niederrhein, Emscher-Lippe-Region, Münsterland, Westfälisches Ruhrgebiet, Mittlerer Niederrhein sowie im Bergischen Städtedreieck mit 9,5 Prozentpunkten.

Außerdem ist in Abbildung 1 zu sehen, dass sich die in Nordrhein-Westfalen angesiedelten 430.519 KMU<sup>10</sup> relativ ungleich auf die jeweiligen Arbeitsmarktregionen verteilen. So sind in der Region Köln 2021 die meisten Betriebe angesiedelt (58.992), gefolgt von Ostwestfalen-Lippe (49.767) und dem Münsterland an dritter Stelle (40.589). Die wenigsten Betriebe verteilen sich auf die Regionen Siegen-Wittgenstein/Olpe (9.706), das Mittlere Ruhrgebiet (14.212) sowie Hellweg-Hochsauerland (14.442).

Setzt man die Zahl der Betriebe ins Verhältnis zur Fläche,<sup>11</sup> so zeigt sich eine breite Streuung. Während in den städtisch geprägten Arbeitsmarktregionen mit relativ kleiner Fläche, wie Düsseldorf/Kreis Mettmann, Mülheim, Essen, Oberhausen oder das Bergische Städtedreieck, mehr als 40 KMU pro qkm angesiedelt sind, sind es in den ländlicheren Arbeitsmarktregionen wie die Region Aachen, Ostwestfalen-Lippe, Münsterland, Siegen-Wittgenstein/Olpe oder Hellweg-Hochsauerland weniger als 10 Betriebe pro qkm.<sup>12</sup> Die letztgenannten vier Arbeitsmarktregionen haben gleichzeitig überdurchschnittlich hohe Gesamtbeschäftigungsquoten. In den ländlicheren

---

<sup>10</sup> Es handelt sich hierbei um Betriebe mit mindestens einem und maximal 249 Beschäftigten.

<sup>11</sup> Gebietsstand zum 31.12.2020 (Statistisches Bundesamt 2021).

<sup>12</sup> Auf die Unterschiede in den Betriebsgrößen sowie weitere relevante Kennziffern wird hier nicht näher eingegangen.

Regionen müssen die Kompetenzzentren z. T. deutlich längere Fahrtwege für Unternehmensbesuche einplanen bzw. sind bei Veranstaltungen die Anfahrten für die Teilnehmenden länger. In der Corona-Pandemie dürften diese Unterschiede aufgrund der starken Verlagerung von Präsenz- auf Onlineveranstaltungen weniger stark ins Gewicht gefallen sein, während andere Faktoren (Offenheit für Neuerungen, vorhandene betriebliche Infrastruktur, wirtschaftliche Auswirkungen der Pandemie auf die Geschäftsaktivitäten) wichtiger wurden.

Mit 72,7% hatten die Dienstleistungsbereiche in Nordrhein-Westfalen 2020 den höchsten **Anteil an der Bruttowertschöpfung**. Der Anteil ist gegenüber 2018 um 0,9 Prozentpunkte gewachsen. Darunter machten wiederum die Finanz-, Versicherungs- und Unternehmensdienstleister sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen mit 26,4 % den größten Anteil aus. Auch dieser Prozentsatz stieg im Vergleich zu 2018, allerdings lediglich um 0,1 Prozentpunkte. Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit, private Haushalte machten 2020 einen Anteil von 24,5 % aus, gefolgt von Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe, Information und Kommunikation mit 21,8 % (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021).

Entsprechend hoch war 2020 auch der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in Gesamt-Nordrhein-Westfalen mit 73,1 % (Tertiärisierungsgrad; Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022). Der Anteil des produzierenden Gewerbes an der Bruttowertschöpfung sank von 27,7 % im Jahr 2018 auf 26,7 % im Jahr 2020. Die Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei stellten mit 0,5 % Anteil an der Bruttowertschöpfung im Jahr 2020 nur einen geringen Anteil dar (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2021).

## 2.2 Entwicklung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung 2018-2022

Während die Jahre 2018 und 2019 von wirtschaftlicher Stabilität geprägt waren, wirkte sich die weltweite Coronakrise in Deutschland seit 2020 auch auf die Arbeit von Unternehmen und ihre Beschäftigten aus und hatte somit weitreichende Folgen für das Wirtschaftswachstum und das Beschäftigungssystem (Jäggi 2021; Bonin et al. 2020). Die erwartete konjunkturelle Erholung in 2022 wurde durch den Krieg in der Ukraine und den damit verbundenen Folgen, namentlich den steigenden Energiepreisen, deutlich eingetrübt.

Während das **Bruttoinlandsprodukt (BIP)** im Jahr 2019 für Deutschland um 1,1 % (preis- und kalenderbereinigt) im Vergleich zum Jahr 2018 stieg, fiel es im Jahr 2020 um 4,9 % im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2021 erholte sich das Bruttoinlandsprodukt, es stieg um 2,9 % (Statistisches Bundesamt 2022). Die Daten für das zweite Quartal des Jahres 2022 sprechen ebenfalls für eine wirtschaftliche Erholung, das

BIP stieg gegenüber dem Vorjahresquartal um 1,7 % (preis- und kalenderbereinigt, vgl. Statistisches Bundesamt 2022a).

Das BIP in Nordrhein-Westfalen stieg zwischen 2020 und 2021 um 2,2 %. 2020 lag der Rückgang des BIP in Nordrhein-Westfalen mit -4,4 % knapp unter dem Bundesdurchschnitt. Das nominale BIP sank in Nordrhein-Westfalen zwischen 2019 und 2020 demnach von 716 Mrd. auf 697,1 Mrd. Euro (Statistische Ämter der Länder 2022). Die Vorjahre hatten bis zum Jahr 2018 jeweils moderate Wachstumsraten des preisbereinigten BIP gezeigt, die im Jahr 2019 zum Erliegen kamen.<sup>13</sup> Mit einem Anteil in Höhe von 20,5 % trug Nordrhein-Westfalen 2021 zur bundesweiten Wirtschaftskraft bei. Dies ist der höchste Anteilswert vor Bayern und Baden-Württemberg (Statistische Ämter der Länder 2022).

Im dritten Quartal des Jahres 2019 hatte die **Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** in Nordrhein-Westfalen erstmals die Marke von sieben Millionen überstiegen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2020). Trotz der direkten Auswirkungen der Pandemie und Engpässen bei den Lieferketten, setzte sich der längerfristige Trend beim Beschäftigungsaufbau (nach einer Delle in 2020) weiter fort und überstieg in Nordrhein-Westfalen im dritten Quartal des Jahres 2021 erstmals die Marke von über 7,2 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021b). Im März 2022 verzeichnete Nordrhein-Westfalen rund 7,23 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022a).

Für viele Beschäftigte waren die coronabedingten Einschränkungen ab dem Frühjahr 2020 gleichbedeutend mit Einschränkungen und Veränderungen ihrer bisherigen Arbeitsweise. Um Entlassungen zu vermeiden, schickten viele Unternehmen ihre Beschäftigten in **Kurzarbeit** oder strebten einen Abbau von und den Verzicht auf Überstunden an (vgl. Michelsen et al. 2020: 659). Der Arbeitsmarkt insgesamt konnte während der Pandemie über das Instrument der Kurzarbeit stabilisiert werden.

Während die **Kurzarbeiterquote** im März 2019 sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch deutschlandweit nur 0,1 % betrug, war sie bis März des Jahres 2020 in Nordrhein-Westfalen auf 7,2 % (Bund: 7,7 %) gestiegen. Nachdem sie im Folgemonat ihren Höchststand von 17,2 % (Bund: 17,9 %) erreichte, sank sie kontinuierlich. Im März 2021 waren noch 8,1 % (Bund: 8,4 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit. Im März 2022 sank die Kurzarbeiterquote auf 1,5 % (Bund: 2,1 %, vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022b).

---

<sup>13</sup> So hatte sich die wirtschaftliche Lage 2019 vor dem Hintergrund einer abgeschwächten globalen Konjunktur (Handelskonflikt zwischen den USA und China) bundesweit bereits etwas eingetrübt gezeigt; die Wachstumsdelle fiel in Nordrhein-Westfalen 2019 aber geringer aus als im Bund.

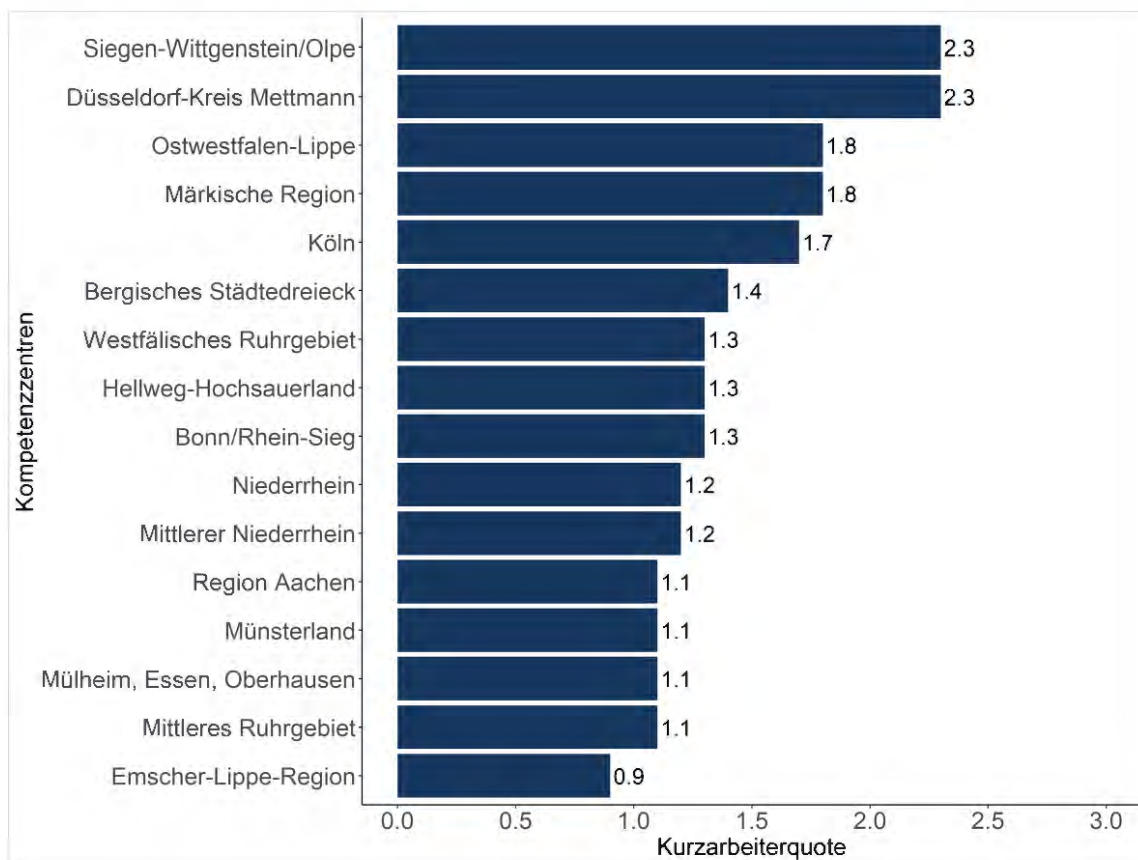
Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Betroffenheit von Kurzarbeit ergeben die Daten kein einheitliches Bild; so waren sowohl das produzierende Gewerbe mit einem höheren Männeranteil als auch der Dienstleistungsbereich mit einer höheren Anzahl an weiblichen Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen. Während zu Beginn der Pandemie im Jahr 2020 in Nordrhein-Westfalen mehr Männer als Frauen in Kurzarbeit waren, waren es im Mai 2021 mehr Frauen als Männer (52,2 % Frauen und 47,8 % Männer, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021). Hinzu kamen Rückgänge in der geringfügigen Beschäftigung, von denen Frauen häufiger betroffen waren als Männer (vgl. Bonin et al. 2021).

Regional betrachtet war die Kurzarbeiterquote im März 2022 in den Regionen Siegen-Wittgenstein/Olpe und Düsseldorf/Kreis Mettmann mit 2,3 % am höchsten (Abbildung 2). Auf den Plätzen drei und vier folgten Ostwestfalen-Lippe und die Märkische Region mit einer Quote von jeweils 1,8 %. Zwar waren die Beschäftigungszahlen in diesen Regionen bereits vor der Coronakrise rückläufig (vgl. BA 2021: 10), allerdings besteht weiterhin ein Sockel, das Vorkrisenniveau von 0,1 % ist noch nicht wieder erreicht.

In Köln lag die Kurzarbeiterquote im März 2022 bei 1,7 %, gefolgt von dem Bergischen Städtedreieck mit 1,4 %. Im Mittelfeld lagen das Westfälische Ruhrgebiet, Hellweg-Hochsauerland und Bonn/Rhein-Sieg-Kreis mit einer Kurzarbeiterquote von jeweils 1,3 %. Darauf folgten die Regionen Niederrhein und Mittlerer Niederrhein mit jeweils 1,2 % und anschließend Aachen, das Münsterland, die Region Mülheim, Essen, Oberhausen sowie das Mittlere Ruhrgebiet mit einer Quote von 1,1 %. Am niedrigsten war die Kurzarbeiterquote in der Emscher-Lippe-Region mit 0,9 %.

Auch im 2. Halbjahr 2022 blieb das Kurzarbeitergeld ein wichtiges Instrument zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes. Um die fortbestehenden Unsicherheiten bei vielen Unternehmen und Beschäftigten abzufedern, wurde der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld zunächst bis Ende 2022 verlängert.

Auch wenn der Arbeitsmarkt über das Mittel der Kurzarbeit stabilisiert werden konnte, lag die **Arbeitslosenquote** in Nordrhein-Westfalen im Jahresdurchschnitt 2020 bei 7,5 % und war somit einen Prozentpunkt höher als im Jahr 2019 (6,5 %, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a). Im Jahresdurchschnitt 2021 lag sie bei 7,3 % (Frauen: 7,1 %, Männer: 7,6 %, vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022d).

**Abbildung 2: Kurzarbeiterquoten nach Arbeitsmarktregionen im März 2022**

Anmerkung: Der Ennepe-Ruhr-Kreis, der jeweils Teil der Märkischen Region und des Mittleren Ruhrgebiets ist, wurde anteilig den Kompetenzzentren Märkische Region und Mittleres Ruhrgebiet zugeordnet.

Quelle: Eigene Berechnungen (Kreisdaten aggregiert auf Ebene der Arbeitsmarktregionen) auf Grundlage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022c.

Wie die sozioökonomischen Daten zeigen, bestehen im Flächenland Nordrhein-Westfalen große Unterschiede zwischen den einzelnen Regionen, auch die Beschäftigungsquote, die Wirtschaftskraft und die Branchenverteilung betreffend. Dementsprechend sind die Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen inhaltlich und thematisch unterschiedlich aufgestellt und können unterschiedlich viele Unternehmen in den einzelnen Regionen erreichen. Die wirtschaftlichen Verwerfungen in der Coronakrise, aber auch die Kontaktbeschränkungen stellten die Arbeit der Kompetenzzentren in den Jahren 2020 und 2021 vor besondere Herausforderungen. Auch der im Februar 2022 begonnene Krieg in der Ukraine hatte große Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft. Der für 2022 erwartete Konjunkturaufschwung wurde durch steigende Preise, die Energiekrise, Materialengpässe und steigende Leitzinsen ausgebremst (vgl. Gartner et al. 2022). Den positiven Auswirkungen durch das Wegfallen der meisten Corona-Beschränkungen stehen also die durch den Ukrainekrieg verursachten Wachstumshemmnisse entgegen.

### 3 Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der Kompetenzzentren

Die 16 Kompetenzzentren in Nordrhein-Westfalen verfolgten zur Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Männern und Frauen im Förderzeitraum 2018-2022 verschiedene Strategien mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung. Diese bildeten sich in der Wahl der Themen und Zielgruppen ab, die die Teilprojekte jeweils adressierten. Hier sind von den Kompetenzzentren unterschiedliche Prioritäten und Kombinationen gewählt worden, um den bestehenden regionalen Verschiedenheiten Rechnung tragen zu können. Die Teilprojekte konnten auch jahresübergreifend geplant werden. Die Möglichkeit einer jährlichen Änderung/Ergänzung von Bausteinen und Meilensteinen erlaubte es, flexibel auf wirtschafts- oder arbeitsmarktpolitische Veränderungen zu reagieren, was sich insbesondere auch in der Corona-Pandemie als vorteilhaft erwiesen hat.

In den Jahren 2018-2022 wurden von den 16 Kompetenzzentren Meilensteine in insgesamt 60 Teilprojekten umgesetzt, wobei jedes Kompetenzzentrum drei bis fünf Teilprojekte verfolgte.<sup>14</sup> Abbildung 3 zeigt die **Themen** der Teilprojekte in den Jahren 2018-2022. Da ein Teilprojekt auch mehreren Themen zugeordnet werden kann, übersteigt die Zahl der Themen die Zahl der Teilprojekte.

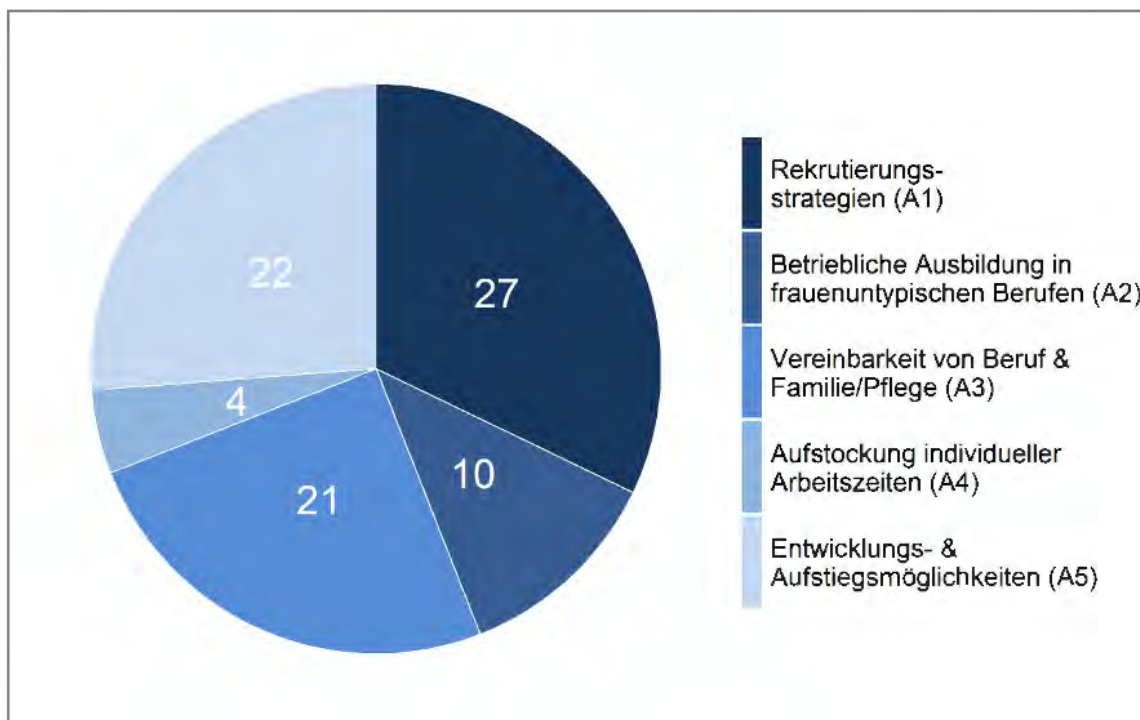
Das Thema „gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien“ auf weibliche Fachkräfte wurde 27-mal und damit am häufigsten gewählt; nur ein Kompetenzzentrum verfolgte das Thema in keinem Teilprojekt. Die Kompetenzzentren Mittlerer Niederrhein, Münsterland, Ostwestfalen-Lippe und Siegen-Wittgenstein/Olpe bauten sogar je drei Teilprojekte zu diesem Themenkomplex auf. Das Thema „Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten“ war in 22 Teilprojekten ein weiteres wichtiges Schwerpunktthema, welches in allen Kompetenzzentren verfolgt wurde. Die Kompetenzzentren Münsterland und Westfälisches Ruhrgebiet setzten hier mit je drei Teilprojekten einen besonderen Schwerpunkt. Die „Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ war mit 21 Nennungen in etwa gleichauf; das Kompetenzzentrum Mittlerer Niederrhein hatte mit drei Teilprojekten die meisten Teilprojekte in diesem Themenbereich. Die „Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung betrieblicher Ausbildung – insbesondere in frauenuntypischen Berufen“ wurde zehnmal zum Schwerpunkt gewählt; die Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck und Münsterland setzten hierzu gleich zwei Teilprojekte auf, während acht Kompetenzzentren keinen Schwerpunkt auf dieses Thema legten. Das Thema „Aufstockung individueller Arbeitszeiten“ wurde demgegenüber nur viermal schwerpunktmäßig verfolgt, und zwar im Bergischen Städtedreieck, in der Region Köln, in Ostwestfalen-Lippe und im Westfälischen Ruhrgebiet. Die fünf genannten Themen

---

<sup>14</sup> Der Förderaufruf gibt vor, in der Projektlaufzeit mindestens drei der fünf möglichen Schwerpunkte aus dem Themenkanon zu wählen.

tragen zur Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU bei.

**Abbildung 3: Schwerpunktthemen in den Kompetenzzentren im Förderzeitraum 2018-2022**



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Angaben der Kompetenzzentren im Controllingtool (Stand: 02.12.2022). Angegeben ist die Zahl der Nennungen für alle Teilprojekte in den 16 Regionen.

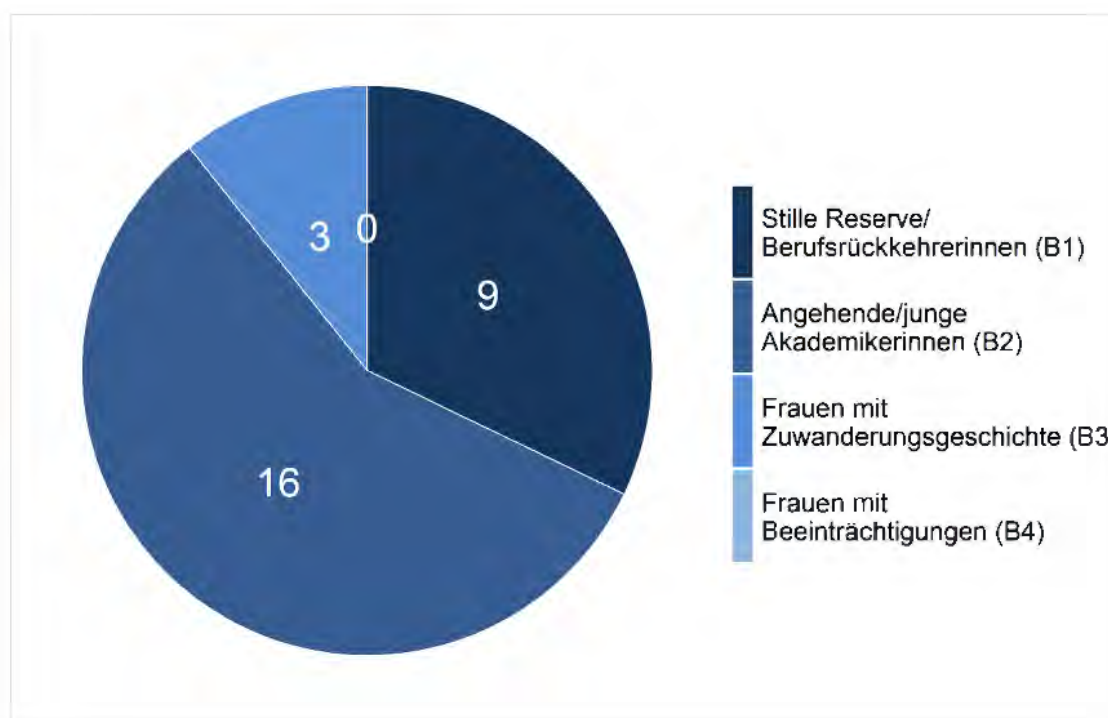
Daneben hatten die Kompetenzzentren die Möglichkeit, ihre Teilprojekte (ergänzend) auch auf die Erschließung des (betriebs-)externen Arbeitskräftepotenzials aus vier verschiedenen **Zielgruppen** auszurichten, wenn dies aus dem regionalen oder örtlichen Bedarf der KMU begründet werden konnte. Von dieser Möglichkeit hat die Mehrheit der Kompetenzzentren Gebrauch gemacht (sog. „A/B-Projekte“). So verfolgten 14 Kompetenzzentren in einem oder mehreren ihrer Teilprojekte Initiativen, welche die in Abbildung 4 dargestellten Zielgruppen besonders in den Blick nehmen. Die Kompetenzzentren Bonn/Rhein-Sieg-Kreis und Niederrhein setzten hingegen ausschließlich im Bereich A Teilprojekte um.

Rückblickend lässt sich für den Förderzeitraum sagen, dass die Zahl der Kompetenzzentren, die auch den Bereich B) Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials für KMU verfolgten, stetig zugenommen hat: Von fünf Kompetenzzentren in 2015/16 über neun Kompetenzzentren in 2018/19, 2020 dann 13 Kompetenzzentren und 2021 und 2022 schließlich 14 Kompetenzzentren.



Wichtigste Zielgruppe waren angehende bzw. junge Akademikerinnen (16 Nennungen), gefolgt von der Stillen Reserve/Berufsrückkehrerinnen (neun Nennungen). Dagegen spielte die besondere Berücksichtigung von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte, auf die nur drei Teilprojekte ihren Fokus legten, eine weniger bedeutende Rolle. Frauen mit Beeinträchtigungen wurden im Förderzeitraum 2018-2022 von keinem Kompetenzzentrum genannt.

**Abbildung 4: Externe Zielgruppen der Kompetenzzentren im Förderzeitraum 2018-2022**



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Angaben der Kompetenzzentren im Controllingtool (Stand: 02.12.2022). Angegeben ist die Zahl der Nennungen für alle Teilprojekte in den 16 Regionen.

Aus den unterschiedlichen Kombinationen der Themen und Zielgruppen lassen sich sechs verschiedene Strategien ausmachen (vgl. Tabelle 1). So haben sich zwei Kompetenzzentren (Ostwestfalen-Lippe, Westfälisches Ruhrgebiet) dafür entschieden, alle Schwerpunktthemen sowie die Zielgruppen „Stille Reserve/Berufsrückkehrerinnen“ und „Angehende/junge Akademikerinnen“ zu bedienen. Bis auf die Zielgruppe „Frauen mit Beeinträchtigungen“, welche von keinem Kompetenzzentrum explizit adressiert wurde, adressierte das Bergische Städtedreieck alle Schwerpunktthemen und Zielgruppen.

Eine weitere Gruppe von Kompetenzzentren – wie Bonn/Rhein-Sieg-Kreis und Niederrhein – konzentrierte sich auf eine Auswahl an „Kernthemen“ (A1, A3 und A5) ohne ergänzende Zielgruppen oder führte – wie Düsseldorf/Kreis Mettmann, Märki-

sche Region, Mittlerer Niederrhein, Mittleres Ruhrgebiet und Mülheim, Essen, Oberhausen (MEO) – zusätzlich noch Aktivitäten zur Aufschließung einer der vier möglichen Zielgruppen durch.

**Tabelle 1: Strategien der Kompetenzzentren im Förderzeitraum 2018-2022**

Beschreibung der Strategie	Anzahl	Kompetenzzentren, die diese Strategie gewählt haben
Alle Themen und alle Zielgruppen mit Ausnahme der Zielgruppe B4 werden bedient	1	Bergisches Städtedreieck
Alle A-Themen und Zielgruppen B1 und B2	2	Ostwestfalen-Lippe; Westfälisches Ruhrgebiet
Konzentration auf Kernthemen (A1/A3/A5) ohne ergänzende B-Zielgruppen	2	Bonn/Rhein-Sieg-Kreis; Niederrhein
Konzentration auf Kernthemen (A1/A3/A5) in Kombination mit Zielgruppe B1 und/oder B2	5	Düsseldorf/Kreis Mettmann; Märkische Region*; Mittlerer Niederrhein; Mittleres Ruhrgebiet; MEO
Zusätzlich zu den Kernthemen (A1/A3/A5) wird das Thema A2 bedient (frauenuntypische Berufe); in Kombination mit Zielgruppe B2 (angehende Akademikerinnen)	5	Region Aachen (auch Zielgruppe B1); Emscher-Lippe; Hellweg-Hochsauerland (nicht Kernthema A1); Siegen-Wittgenstein/Olpe; Münsterland
Zusätzlich zu den Kernthemen (A1/A3/A5) wird das Thema A4 bedient (Aufstockung individueller Arbeitszeiten) in Kombination mit Zielgruppe B3 (Frauen mit Zuwanderungsgeschichte)	1	Region Köln

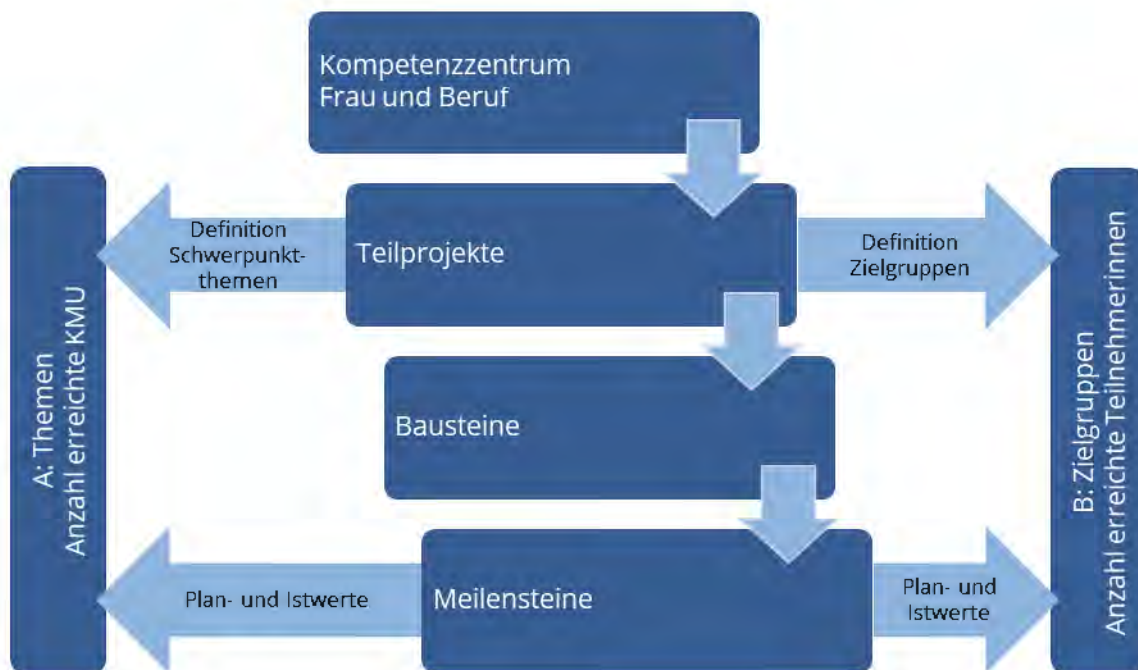
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Angaben der Kompetenzzentren im Controllingtool (Stand: 02.12.2022).

Eine andere Gruppe legte den thematischen Schwerpunkt ihrer Strategien auf das Thema A2 (frauenuntypische Berufe) zusätzlich zu den Kernthemen (A1, A3 und A5) und bediente ergänzend die Zielgruppe B2 (angehende bzw. junge Akademikerinnen). Dies waren die Kompetenzzentren Region Aachen (welches zusätzlich auch Zielgruppe B1 adressierte), Emscher-Lippe, Siegen-Wittgenstein/Olpe und Münsterland. Das Kompetenzzentrum Hellweg-Hochsauerland gehört ebenfalls in die Gruppe, bediente allerdings nicht das Schwerpunktthema A1 (Rekrutierungsstrategien).

Die Region Köln wählte einen anderen Ansatz und adressierte die Zielgruppe B3 (Frauen mit Zuwanderungsgeschichte) zusätzlich zu den Kernthemen und dem Thema A4 (Aufstockung individueller Arbeitszeiten).

Für ihre Arbeit in den genannten Themenschwerpunkten bzw. mit den externen Zielgruppen nutzten die Kompetenzzentren verschiedene **Instrumente** wie Informations- und Kommunikationsmaßnahmen, Multiplikation von Good Practice oder die Entwicklung und Begleitung von Umsetzungsmaßnahmen. Im Fokus standen die unmittelbare Sensibilisierung und Aufschließung von KMU. Für jedes Kalenderjahr haben die Kompetenzzentren sogenannte „Meilensteine“ festgelegt, die der Projektsteuerung und Erfolgskontrolle dienen. So ist in der Meilensteinübersicht detailliert dargelegt worden, wie viele KMU und wie viele Teilnehmende aus den Zielgruppen ganz konkret mit den jeweils geplanten Aktivitäten (z. B. Veranstaltungen, Firmencoachings, Befragungen, usw.) erreicht werden sollten.

**Abbildung 5: Schematischer Aufbau des Controllings der Kompetenzzentren Frau und Beruf**



Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 5 zeigt den schematischen Aufbau des Controllings zur Steuerung der Aktivitäten der Kompetenzzentren Frau und Beruf. Während Themen, Zielgruppen und Instrumente (wie oben beschrieben) einen durch den Förderaufruf festgelegten Programmbezug haben, sind die Teilprojekte, Bausteine und Meilensteine jeweils projektbezogen. Während die Teilprojekte und Bausteine auch jahresübergreifend geplant werden konnten, weisen die **Meilensteine** (erwartete Ergebnisse) einen festen Jahresbezug auf.

In den nachfolgenden Abschnitten wird gezeigt, wie viele KMU in den Jahren 2018-2022 akquiriert bzw. sensibilisiert werden konnten (Abschnitt 3.1) bzw. wie viele

Frauen in den Zielgruppen erreicht wurden (Abschnitt 3.2). Weiterhin wird im Abschnitt 3.3 ein vertiefender Einblick in die Mentoringprogramme der Kompetenzzentren gegeben, bevor im Abschnitt 3.4 die Verankerung der Kompetenzzentren in den jeweiligen Regionen dargestellt wird.

### **3.1 Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“: Akquise der Betriebe**

In der gesamten Förderperiode von September 2018 bis Oktober 2022 wurden insgesamt 14.862 KMU durch die Arbeit der Kompetenzzentren erreicht. Die Zahl der durchschnittlich monatlich erreichten KMU in allen Kompetenzzentren schwankte dabei zwischen 256,1 im Berichtsjahr 2022 (Januar 2022 bis Oktober 2022)<sup>15</sup> und 344,0 im Berichtsjahr 2020 (Januar 2020 bis Dezember 2020). Insgesamt wurden über die gesamte Förderperiode durchschnittlich 308,0 KMU im Monat erreicht. Auffällig ist, dass trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie im Berichtsjahr 2020 (344,0) überdurchschnittlich viele KMU erreicht wurden. Auch 2021 (322,8) konnten monatlich zwar weniger KMU als 2020 erreicht werden, aber deutlich mehr als zum Förderbeginn 2018/19 (296,8) und zum Förderende 2022 (256,1). Dies ist nicht überraschend, da zum Beginn und Ende einer Förderperiode mehr Zeit in die Vor- und Nachbereitung der Aufgaben fällt und weniger in die Durchführung. Gleichzeitig zeigt die hohe Zahl der erreichten KMU, dass die Kompetenzzentren flexibel auf die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie reagiert haben und ihre Aktivitäten auf digitale Formate umstellen konnten.

Abbildung 6 zeigt die geplanten und tatsächlich erreichten KMU differenziert nach den 16 Kompetenzzentren für alle Meilensteine. Ausgenommen sind die KMU, die über Öffentlichkeitsarbeit, also Newsletter-Verteiler, Internetauftritte, Informationsmaterialien usw., erreicht wurden.<sup>16</sup> Die Zahlen zeigen, dass alle Kompetenzzentren mehr KMU erreicht haben als ursprünglich geplant. Insgesamt wurden die Planwerte um 35,0 % übertroffen. Dabei war insbesondere das Berichtsjahr 2021 mit 42,9 % mehr erreichten KMU deutlich besser als die angesetzten Planwerte. Dies ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass die Planzahlen aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie z. T. angepasst wurden und die Kompetenzzentren auch aufgrund fehlender Referenzwerte die Möglichkeiten, KMU trotz Kontaktbeschränkungen zu erreichen, in der Regel unterschätzt haben. Insbesondere die

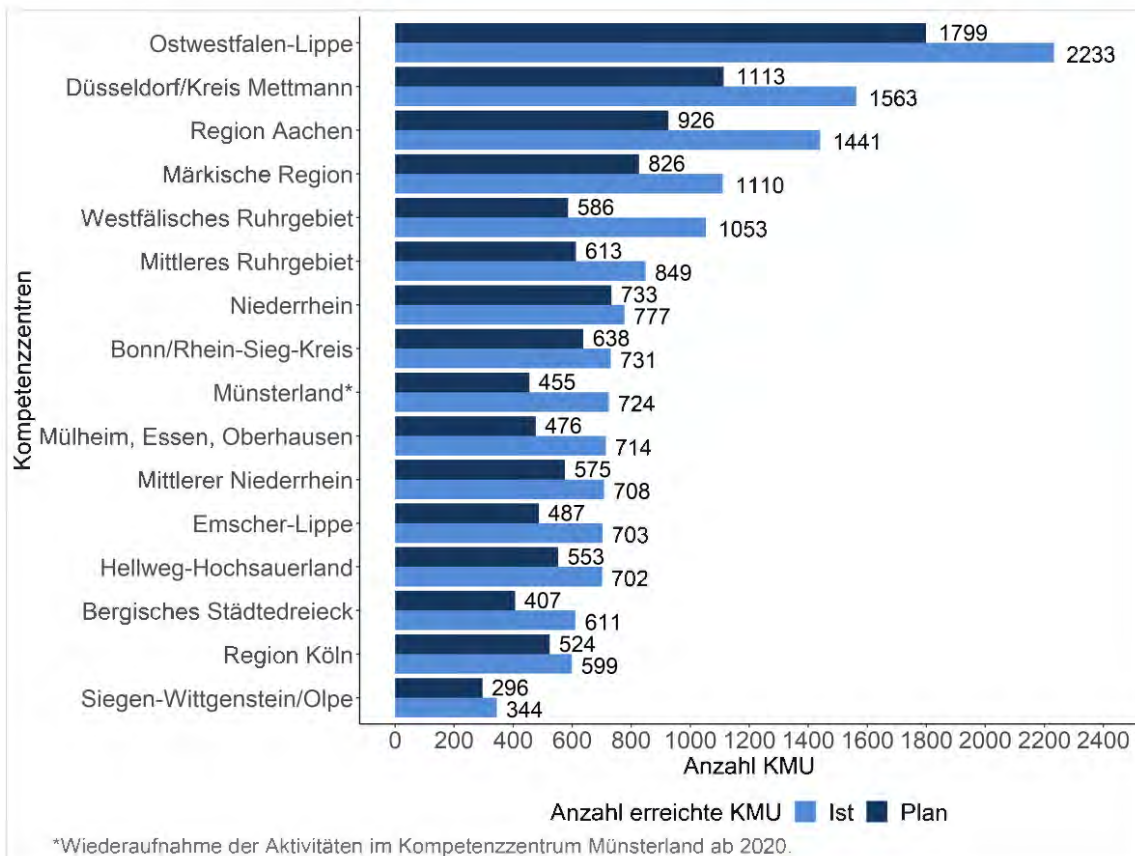
---

<sup>15</sup> Im Berichtsjahr 2022 wurden die unterschiedlichen Förderlaufzeiten aufgrund der kostenneutralen Verlängerung bis Oktober 2022 berücksichtigt. Im Schnitt waren die Kompetenzzentren 2022 noch 8,25 Monate aktiv.

<sup>16</sup> Aufgrund der unterschiedlichen Herangehensweise bei der Zählung erreichter KMU durch Publikationen, Newsletter oder ähnliches, werden diese Werte hier nicht berücksichtigt.

Kompetenzzentren Westfälisches Ruhrgebiet (+79,7 %), Münsterland (+59,1 %), Region Aachen (+55,6 %) und Bergisches Städtedreieck (+50,1 %) haben die Zahl der erreichten KMU deutlich unterschätzt, während das Kompetenzzentrum Niederrhein im Vorfeld die zu erreichenden KMU recht gut abgeschätzt zu haben scheint und die Planzahlen um lediglich 6,0 % überschritten hat.

**Abbildung 6: Geplante und erreichte KMU (2018-2022)**



Anmerkung: Dargestellt sind alle in der Förderperiode von September 2018 bis Oktober 2022 erreichten KMU ohne die Meilensteine der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Newsletterverteiler, Mailinglisten, Publikationsversand).

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

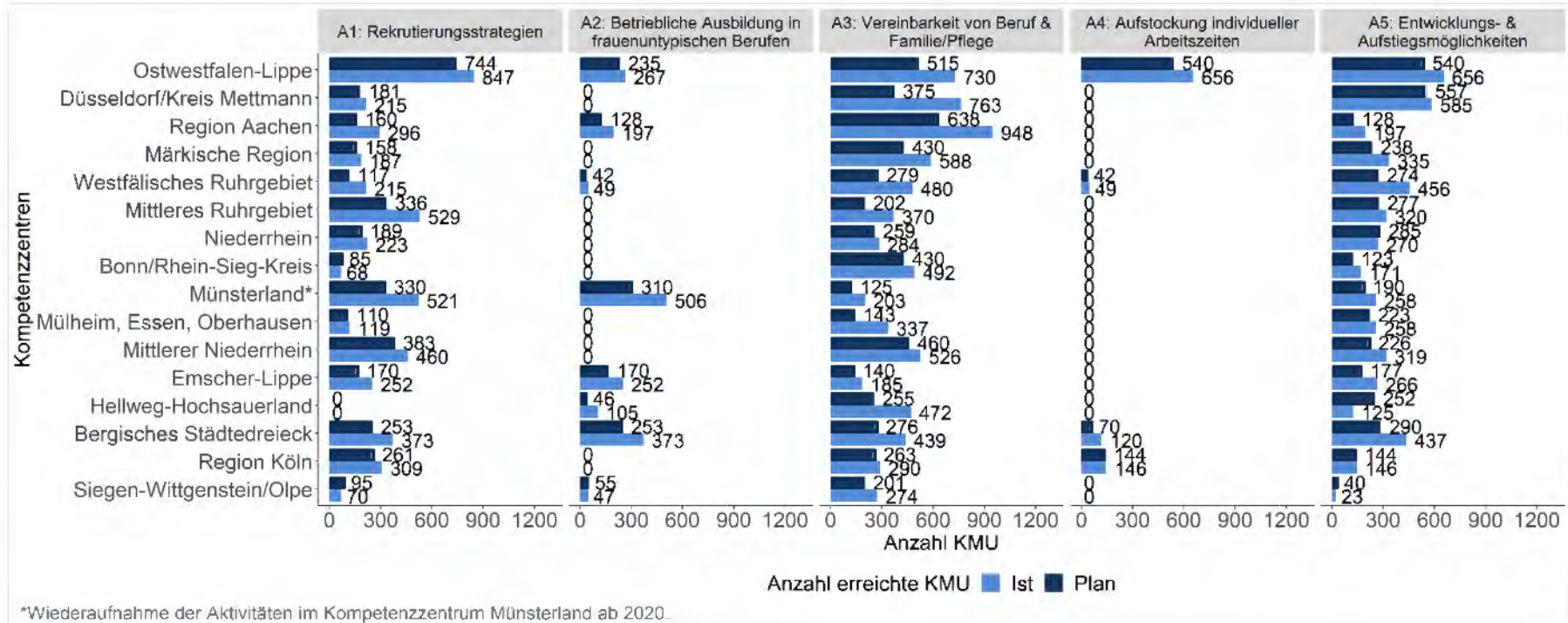
Insbesondere das Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe konnte mit 2.233 erreichten KMU (15,0 % aller erreichten KMU) erfolgreich KMU in ihre Arbeit einbinden. Auch die Kompetenzzentren Düsseldorf/Kreis Mettmann (1.563 KMU; Anteil: 10,5 %) und Region Aachen (1.441; 9,7 %) konnten weit überdurchschnittlich viele KMU erreichen.

Die Teilprojekte sind fünf Schwerpunkten zugeordnet, dabei kann ein Teilprojekt auch mehrere Schwerpunkte abdecken. Die fünf Schwerpunkte sind:

- A1: Gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien
- A2: Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung betrieblicher Ausbildung – insbesondere in frauenuntypischen Berufen
- A3: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- A4: Aufstockung individueller Arbeitszeiten
- A5: Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Abbildung 7 zeigt eine Differenzierung der erreichten KMU nach den Schwerpunkten der Teilprojekte. Insbesondere in den Schwerpunkten „Rekrutierungsstrategien“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege“ sowie „Entwicklungs- & Aufstiegsmöglichkeiten“ werden KMU erreicht. Die anderen beiden Schwerpunkte spielen hingegen eine geringere Rolle. Im Schwerpunkt „betriebliche Ausbildung in frauenuntypischen Berufen“ konnten insbesondere die Kompetenzzentren Münsterland, Bergisches Städtedreieck, Ostwestfalen-Lippe und Emscher-Lippe KMU erreichen, während im Schwerpunkt „Aufstockung individueller Arbeitszeiten“ die Kompetenzzentren Ostwestfalen-Lippe und Region Köln eine nennenswerte Anzahl an KMU erreicht hat.

Abbildung 7: Geplante und erreichte KMU differenziert nach Thema (2018-2022)



Anmerkung: Teilprojekte und somit die Meilensteine können mehreren Schwerpunkten zugeordnet werden. Dementsprechend können erreichte KMU in unterschiedlichen Schwerpunkten gezählt werden.

Eine Darstellung der Schwerpunktthemen separat kann im Anhang 1 eingesehen werden.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

### 3.2 Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“: Zielgruppenerreichung

Insgesamt konnten über den gesamten Förderzeitraum 4.668 Teilnehmerinnen der spezifischen Zielgruppen durch die Arbeit der Kompetenzzentren erreicht werden. Dabei war im Unterschied zu den KMU die Zahl der monatlichen erreichten Teilnehmerinnen weitestgehend konstant: In den Berichtsjahren 2018/19 (monatlich 98,9 Teilnehmerinnen), 2020 (98,3) und 2021 (99,3) wurden monatlich im Durchschnitt fast 100 Teilnehmerinnen erreicht. Lediglich 2022 war der Schnitt geringer (86,5). Dies liegt ausschließlich am Auslaufen der Förderung und der damit einhergehenden Einschränkung neuer Aktivitäten mit Zielgruppenerreichung. Insgesamt wurden über den gesamten Förderzeitraum monatlich 96,7 Teilnehmerinnen erreicht.

Insgesamt haben im Förderzeitraum 14 der 16 Kompetenzzentren Teilprojekte mit Teilnehmerinnen als Zielgruppe durchgeführt.<sup>17</sup> Die geplanten und erreichten Teilnehmerinnenzahlen in den einzelnen Kompetenzzentren sind in Abbildung 8 dargestellt. Auch über den gesamten Förderzeitraum bestätigt sich die Beobachtung aus den Jahresberichten, dass einige Kompetenzzentren relativ geringe Planzahlen angegeben haben, die sie dann deutlich überschritten haben. So haben die Kompetenzzentren Westfälisches Ruhrgebiet (785,3 % mehr erreichte Teilnehmerinnen), Emscher-Lippe (+582,2 %), Ostwestfalen-Lippe (+164,6 %) und Mittlerer Niederrhein (+161,1 %) ihre Planzahlen deutlich überschritten. Im Gegensatz dazu haben die Kompetenzzentren Mülheim, Essen, Oberhausen (-40,5 %), Münsterland (-25,0 %), Bergisches Städtedreieck (-21,4 %) und Düsseldorf/Kreis Mettmann (-16,1 %) ihre Planzahlen nicht erreichen können.

Weiterhin ist zu beobachten, dass die Kompetenzzentren angesichts der erreichten Teilnehmerinnen in vier Gruppen unterteilt werden können. Die Kompetenzzentren Mittleres (1.231 Teilnehmerinnen) und Westfälisches Ruhrgebiet (965 Teilnehmerinnen) konnten um die 1.000 Teilnehmerinnen erreichen, während die Region Aachen (633 Teilnehmerinnen) und Mittlerer Niederrhein (483 Teilnehmerinnen) rund 500 Teilnehmerinnen hatten. Die anderen Kompetenzzentren haben Teilnehmerinnenzahlen im unteren dreistelligen (sechs Kompetenzzentren) oder im zweistelligen (vier Kompetenzzentren) Bereich erreicht. Wenig überraschend sind die recht hohen Teilnehmerinnenzahlen insbesondere auf Veranstaltungsformate zurückzuführen, die häufig wegen Corona als Online-Format durchgeführt wurden.

Die geringen Teilnehmerinnenzahlen in den Kompetenzzentren mit sehr geringen Fallzahlen sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich ihre teilnehmerinnenbezogenen Meilensteine auf Rekrutierungsformate (Mülheim, Essen, Oberhausen; Siegen-Wittgenstein/Olpe; Münsterland) oder auf Mentoringprogramme (Region Köln) konzentrieren. Die Region Köln hat dabei als eines von zwei Kompetenzzentren ein Mentoringpro-

---

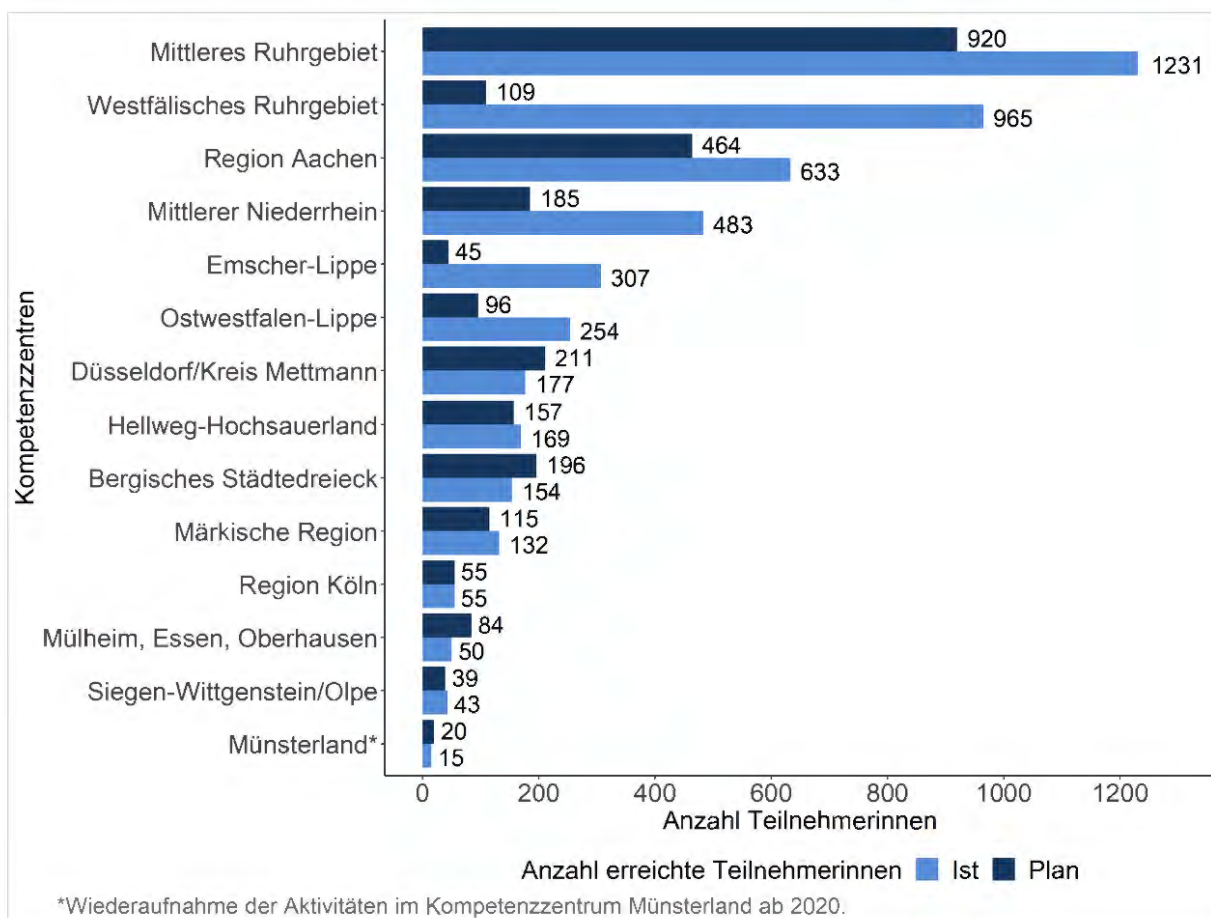
<sup>17</sup> Die Ansprache von Teilnehmerinnen zur Fachkräftesicherung für KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht.



gramm mit besonderen Zielgruppen umgesetzt, während die Cross-Mentoringprogramme anderer Kompetenzzentren nicht nur Teilnehmerinnen zählen, sondern auch beteiligte KMU (für eine Übersicht vgl. Abschnitt 3.3). Diese haben naturgemäß kleine Teilnehmendenkreise, die aber häufig längerfristig eingebunden sind.

Dies lag z. T. auch daran, dass die Umstellung auf digitale Angebote für diese Zielgruppen nicht im gleichen Umfang möglich war wie bei den KMU, die coronabedingten Kontaktbeschränkungen also einen größeren Einfluss auf die Generierung von Teilnehmerzahlen hatten.

**Abbildung 8: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen (2018-2022)**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

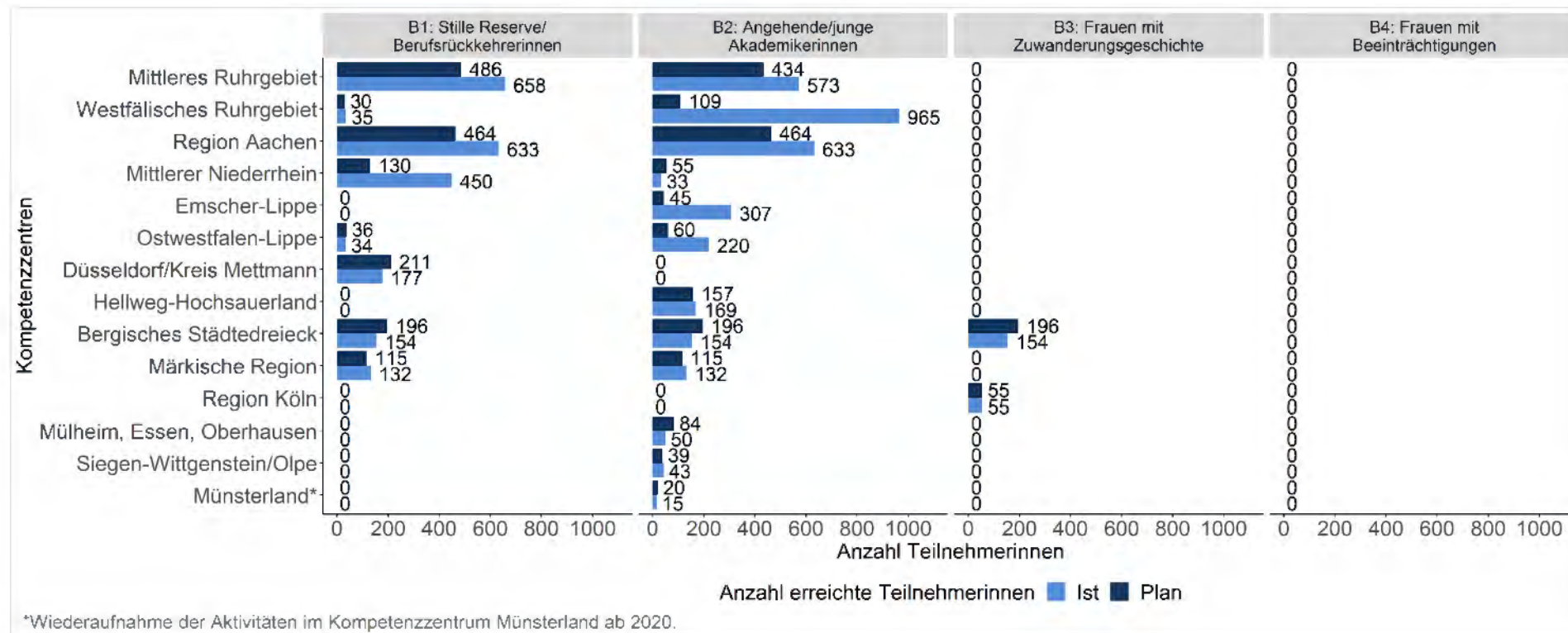
Die Teilnehmerinnen können nach folgenden vier Kategorien differenziert werden:

- B1: Stille Reserve/Berufsrückkehrerinnen
- B2: Angehende/junge Akademikerinnen
- B3: Frauen mit Zuwanderungsgeschichte
- B4: Frauen mit Beeinträchtigungen

Die Verteilung der Zielgruppen, die angesprochen werden sollen, zeigt sich ebenfalls in den nach Zielgruppen differenzierten geplanten und erreichten Teilnehmerinnenzahlen

(Abbildung 9): Es werden fast ausnahmslos Teilnehmerinnen der Stillen Reserve/Berufsrückkehrerinnen (B1) oder angehende/junge Akademikerinnen (B2) adressiert. Lediglich die Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck und Region Köln sprechen mit ihren Aktivitäten Teilnehmerinnen mit Zuwanderungsgeschichte (B3) explizit an. In der Region Köln wurde von 2020 bis 2022 ein „Mentoring zur beruflichen Integration von geflüchteten Frauen“ durchgeführt und über Mentoringtandems und Informationsveranstaltungen wurden insgesamt 55 Teilnehmerinnen erreicht. Im Bergischen Städtedreieck wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt, bei denen neben der Stillen Reserve/Berufsrückkehrerinnen und angehenden/jungen Akademikerinnen auch Frauen mit Zuwanderungsgeschichte explizit adressiert wurden.

**Abbildung 9: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen differenziert nach Zielgruppe (2018-2022)**



Anmerkung: Teilprojekte und somit die Meilensteine können mehreren Zielgruppen zugeordnet werden. Dementsprechend können erreichte KMU in unterschiedlichen Schwerpunkten gezählt werden.

Eine Darstellung der Zielgruppen separat kann im Anhang 2 eingesehen werden.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

### 3.3 Mentoring-Programme der Kompetenzzentren

Insgesamt haben neun von 16 Kompetenzzentren Mentoringprogramme umgesetzt.<sup>18</sup> Originäre Aufgabe der Kompetenzzentren ist die Beratung von KMU bei der Entwicklung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik und eines Entwicklungs- und Aufstiegsmanagements für Frauen in Führungspositionen und in frauentypischen Berufen. Darüber hinaus kann die Ansprache von Teilnehmerinnen zur Fachkräftesicherung für KMU – etwa im Rahmen von Mentoringprogrammen – als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler Bedarf besteht. Einen Überblick über die Mentoringprogramme bietet Tabelle 2.

**Tabelle 2: Mentoringprogramme der Kompetenzzentren im Überblick**

Kompetenzzentrum	Bezeichnung des Mentoringprogramms
<b>Cross-Mentoringprogramme</b>	
<b>Bergisches Städtedreieck</b>	Cross-Mentoring-Programm (vgl. Schlaglicht 2 in Abschnitt 4.4)
<b>Bonn/Rhein-Sieg-Kreis</b>	<b>mentoring4women</b> - Frauen in die Führung! (vgl. Schlaglicht 3 in Abschnitt 4.4)
<b>Emscher-Lippe</b>	<b>Cross Mentoring für S.I.E.</b> Stärken individuell entfalten
<b>Märkische Region</b>	Cross Mentoringprogramm <b>next Step</b>
<b>Mülheim-Essen-Oberhausen</b>	<b>Rück auf!</b> Mentoring für Aufsteigerinnen
<b>Niederrhein</b>	<b>Cross-Mentoring-Programm #inspirieren #fokussieren #profitieren</b> Fachkräfteentwicklung für kleine und mittlere Unternehmen
<b>Westfälisches Ruhrgebiet</b>	<b>Gemeinsam ans Ziel - Mehr Frauen in die Chefsessel!</b>
<b>Mentoringprogramme mit besonderen Zielgruppen</b>	
<b>Köln</b>	<b>Mentegra</b> - Mentoring zur beruflichen Integration von geflüchteten Frauen (vgl. Schlaglicht 7 in Abschnitt 4.4)
<b>Mittlerer Niederrhein</b>	Mentoringprogramm <b>Neue Fachkräfte in den Fokus nehmen</b> , Zielgruppe: (MINT-)Studentinnen und KMU (in Kooperation mit der Hochschule Niederrhein)

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf einer gesonderten Mentoring-Abfrage bei den Kompetenzzentren im Juli 2022.

<sup>18</sup> Die Aussagen des Abschnitts 3.3 basieren auf der Auswertung einer gesonderten Mentoring-Abfrage bei den Kompetenzzentren im Juli 2022.

Bei der überwiegenden Anzahl (sieben von neun) handelt es sich um Cross-Mentoring-Ansätze, welche jeweils eine erfahrene Führungsperson (Mentorin bzw. Mentor) mit einer Mentee aus einem anderen Unternehmen, ggf. auch aus einer anderen Branche, zusammenbringen; Zielgruppe sind weibliche Nachwuchsführungskräfte. Zwei Kompetenzzentren adressierten besondere Zielgruppen: Das Kompetenzzentrum Köln hat ein Mentoringprogramm für qualifizierte geflüchtete Frauen ins Leben gerufen und das Kompetenzzentrum Mittlerer Niederrhein bot ein Mentoringprogramm für (MINT-)Studentinnen und KMU an.

Laut den Angaben im Controllingsystem wurden in Bausteinen, die sich mit Mentoring beschäftigten, im Zeitraum 2018-2022 insgesamt 459 KMU und 382 Teilnehmerinnen erreicht. Davon wurden 350 KMU und 314 Teilnehmende über Cross-Mentoring-Programme sowie 109 KMU und 68 Teilnehmende in Mentoringprogrammen mit besonderen Zielgruppen erreicht. Dies umfasst sowohl KMU bzw. Teilnehmerinnen, die z. B. im Rahmen von Informationsveranstaltungen zum Mentoring erreicht wurde als auch solche, die längerfristig (in einem Durchgang oder, im Falle der Mentorinnen und Mentoren, sogar in mehreren Durchgängen) als Tandempartner unmittelbar an Mentoringprogrammen beteiligt waren.

Die Länge eines Mentoring-Durchgangs betrug in der Regel ein Jahr (arithmetisches Mittel: 13 Monate). Vereinzelt wurden auch kürzere (sechs Monate) oder längere (24 Monate) Durchläufe organisiert. Die Zahl der Durchgänge/Mentoring-Runden variierte zwischen einem und sechs Durchgängen; im Mittel wurden drei Durchgänge umgesetzt.

Durchschnittlich konnten neun Tandems pro Durchgang gebildet werden (min: sieben, max: 13). Aus den Angaben der Kompetenzzentren in der Mentoring-Abfrage lässt sich schließen, dass in der Summe mehr als 200 Tandems durch die Mentoringprogramme geführt worden sind. Der zahlenmäßig größte Anteil entfiel auf die Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck, Bonn/Rhein-Sieg-Kreis und Mülheim-Essen-Oberhausen, welche gemeinsam mehr als die Hälfte aller Tandems betreuten. Die höhere Anzahl an betreuten Tandems ergibt sich daraus, dass die genannten Kompetenzzentren im Förderzeitraum mehrere (bis zu sechs) Durchgänge organisierten.

Der von den Kompetenzzentren geschätzte Anteil männlicher Mentoren lag über alle Mentoringprogramme bei durchschnittlich 35 %, wobei dies stark variierte (min: 5 % im Mentoringprogramm des Bergischen Städtedreiecks, max: 70 % im Mentoringprogramm des Westfälischen Ruhrgebiets „Gemeinsam ans Ziel - Mehr Frauen in die Chefsessel!“). Die Mentorinnen und Mentoren waren im Schnitt schätzungsweise 50 Jahre alt (min: 40 Jahre, max: 58 Jahre). Bei den Mentees lag der geschätzte Altersdurchschnitt bei 30 Jahren. Die Mentees im Mentoringprogramm des Kompetenzzentrums Mittlerer Niederrhein, welches sich an die Zielgruppe der Studentinnen richtete, waren mit durchschnittlich 20 Jahren deutlich jünger.

### ***Erfolge von Mentoring-Karrieren (lt. Aussage der Kompetenzzentren)***

Die Kompetenzzentren wurden auch danach gefragt, ob bereits durch das Mentoring beeinflusste Erfolge von Mentee-Karrieren bekannt seien (z. B. Aufstieg, Ausweitung des Verantwortungsbereichs, neue Entwicklungsmöglichkeiten ...). Hierzu wurden folgende Angaben gemacht:

- Die Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck, Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, Märkische Region und Niederrhein<sup>19</sup> nannten jeweils eine ganze Reihe an Erfolgen, die mit einer Verbesserung der Position im Unternehmen einhergingen: Durch Übernahme von Führungsverantwortung/Beförderung in eine höhere Position im Unternehmen (Abteilungsleitung, Teamleitung) bis hin zur Übernahme der Geschäftsführung (auch Unternehmensnachfolge).
- Wie das Kompetenzzentrum Niederrhein darlegte, konnten die Mentees auch grundsätzlich von neuen Entwicklungsmöglichkeiten profitieren. Hierzu gehörte z. B. der Wechsel in ein anderes Unternehmen, eine bessere Fokussierung auf eigene Kompetenzen und Positionen sowie eine verbesserte Verhandlungsstärke bei Gehaltsforderungen. Das Kompetenzzentrum Bonn/Rhein-Sieg-Kreis merkte an, dass sich einige Mentees selbstständig machten oder vom Unternehmen trennten, da sie keine Möglichkeiten gesehen haben, weiterzukommen.
- Eine Besonderheit im Mentoringprogramm des Kompetenzzentrums Emischer-Lippe war, dass fast alle Mentees bereits vor dem Mentoring einen neuen Karrierestep vollzogen hatten; das Mentoring diente dazu, sich in der neuen Rolle zu festigen.
- In der Region Köln, wo ein Mentoring für eine besondere Zielgruppe, die der qualifizierten geflüchteten Frauen, angeboten wurde, haben alle Mentees eine Zielvereinbarung abgeschlossen und konnten diese am Ende des Programms erfüllen; sei es eine Festanstellung (z. T. in Unternehmen der Mentorinnen bzw. Mentoren) oder ein Ausbildungsplatz bzw. die Aussicht hierauf.
- Im Mentoringprogramm für Studentinnen des Kompetenzzentrums Mittlerer Niederrhein wurden folgende Ergebnisse berichtet: Anstellungen bei Mentoren, Ermutigung zu Auslandsaufenthalten, Aufnahme eines Masterstudiums oder eines Anstellungsverhältnisses.

### ***Umgang mit der Corona-Pandemie***

Insbesondere größere, bereits vor der Pandemie etablierte Mentoringprogramme mit mehreren Durchgängen (Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, Mülheim-Essen-Oberhausen

---

<sup>19</sup> Die Kompetenzzentren Westfälisches Ruhrgebiet und MEO konnten keine näheren Auskünfte hierzu erteilen. Eine systematische Erfassung (beispielsweise im Controllingsystem) ist hierzu nicht vorgesehen.

aber auch Märkische Region) konnten recht gut unter Pandemiebedingungen weitergeführt werden. So war das Mentoringprogramm des Kompetenzzentrums Bonn/Rhein-Sieg-Kreis nach eigener Wahrnehmung trotz der Pandemie sehr erfolgreich und hatte einen hohen Zufriedenheitswert, alle Inhalte konnten umgesetzt werden. „Für den gelungenen Start des Cross-Mentoring Programms war es wichtig, dass sowohl der Auftakt als auch die beiden Einführungsveranstaltungen in Präsenz durchgeführt werden konnten. Dies entsprach auch dem Wunsch der Teilnehmenden und war ein gutes Fundament für die weiteren Veranstaltungen, die in digitaler Form erfolgten.“ Das Kompetenzzentrum Märkische Region berichtete, dass auch die zweite Runde des „next Step“ Mentorings erfolgreich umgesetzt werden konnte. Insgesamt wurde das Programm stärker auf Online-Formate umgestellt. Kleinere Workshops wurden soweit möglich in Präsenz durchgeführt. Eine überwiegend positive Bilanz zieht auch das Kompetenzzentrum Mülheim-Essen-Oberhausen: „Trotz Corona-Pandemie wurden 2020 ohne größere Hürden Mentoring-Tandems gebildet. Bei der Akquise erwies sich besonders hilfreich, dass die erste Runde sehr erfolgreich gelaufen ist und alleine über Mund-zu-Mund-Propaganda viele neue Interessierte gewonnen werden konnten. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden einige Veranstaltungen online durchgeführt. Z.T. mussten Termine coronabedingt auch abgesagt und verschoben werden.“

Eine neutrale Beschreibung findet sich bei den Kompetenzzentren Köln und Niederrhein, welche je einen Mentoring-Durchgang organisierten sowie beim Mittleren Niederrhein mit drei Mentoring-Durchgängen. Die Region Köln, welche nur eine Mentoring-Runde durchführte, berichtete v.a. von Programmverschiebungen aufgrund der Pandemie. Wie das Kompetenzzentrum Mittlerer Niederrhein beschrieb, wurden zusätzliche Anstrengungen unternommen, um dem Netzwerkgedanken trotz Corona gerecht zu werden. So fanden zusätzlich zu den Workshops ca. alle vier Wochen digitale Feedbackrunden statt. Die Abschlussveranstaltung fiel pandemiebedingt aus. Stattdessen wurden die Zertifikate einzeln persönlich überreicht. Das Kompetenzzentrum Niederrhein nutzte unterschiedliche virtuelle Konferenz- und Netzwerktools wie Zoom mit Break-out-Sessions und wonder.me, so dass auch die digitalen Kompetenzen der Mentees ausgebaut werden konnten. Außerdem wurde die Auftaktveranstaltung verschoben und online umgesetzt. Im Mentoringprogramm haben sich trotz der Corona-Pandemie die Tandems in individuell organisierten Treffen regelmäßig ausgetauscht.

Von vermehrten Problemen bei der Akquise und der weiteren Umsetzung berichteten das Bergische Städtedreieck, Emscher-Lippe und das Westfälische Ruhrgebiet: Laut Bergischem Städtedreieck, welches insgesamt die größte Zahl an Mentoring-Durchgängen organisierte, wurde die Akquise sehr erschwert, da die persönliche Ansprache wegfiel. Es gab weniger Anmeldungen. Der Austausch unter den Tan-

dems war eingeschränkt. Die Häufigkeit der Tandemtermine sank. Nur bei sehr motivierten Mentees blieb die Häufigkeit der Tandem-Termine auf dem Niveau der Vorjahre. Auch Emscher-Lippe berichtete von Akquiseproblemen aufgrund der Corona-Pandemie. Der ursprüngliche geplante vierte Jahrgang 2021/2022 mit einer Neuorientierung auf beschäftigte Familienangehörige konnte mangels Interessenten nicht gestartet werden. Ein skeptisches Fazit zog auch das Kompetenzzentrum Westfälisches Ruhrgebiet: „Aufgrund der Pandemie wird das Programm nun nach einigen Verschiebungen und dem vorzeitigen Abspringen von Tandems beendet. Das Konzept war als eine Präsenzdurchführung ausgelegt und kann daher nicht planmäßig zu Ende geführt werden. In einer digitalen Abschiedsveranstaltung in 2022 sammeln die verbliebenen Tandems Feedback und Ideen für eine nächste Projektphase, die voraussichtlich flexibler und digitaler aufgestellt sein wird.“

### ***Besonderheiten und Erfolgsfaktoren***

Eine wichtige Möglichkeit der Qualitätssicherung für Mentoringprogramme und insbesondere Cross-Mentoringprogramme ist die Zertifizierung.<sup>20</sup> Das Cross-Mentoringprogramm „next Step“ des Kompetenzzentrums Märkische Region ist von der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V. (DGM) zertifiziert. Das Kompetenzzentrum Niederrhein ist DGM-Mitglied. Weiterhin sind folgende Erfolgsfaktoren zu nennen:

Wie das Kompetenzzentrum Mittlerer Niederrhein herausstellte, war eine enge Begleitung der Mentees sehr wichtig. So wurden aus dem Feedback der ersten Runde Anregungen aufgenommen und umgesetzt. Daraus resultierte u.a. der Wunsch einer engeren Begleitung, insbesondere für die Mentees, welches in Form von begleitenden Workshops umgesetzt wurde.

Das Kompetenzzentrum Märkische Region betonte die Vorteile, die sich aus dem Aufbau eines jahrgangübergreifenden Mentorennetzwerks ergeben haben: So ist es dem Kompetenzzentrum nach eigener Aussage gelungen, „über die fünf Jahrgänge ein zuverlässiges und aktives Netzwerk von 35 Mentorinnen und Mentoren aufzubauen.“ Zur Strukturierung und Vertiefung der Zusammenarbeit in Tandems wurde im Jahr 2021 ein „Workbook für Tandems“ konzipiert. Dies umfasste Tools zu den Themen „Gesprächsführung“, „Beruflicher Weg“, „Rolle im Unternehmen“, „Kompetenzen und Werte“, „Ziele und Karriere“ sowie „Veränderungen und Problemlösungen“.

---

<sup>20</sup> Vgl. Domsch, Michel E./Ladwig, Désirée H./Weber, Florian C. (Hrsg.): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung. Springer Gabler 2017.



Dem Kompetenzzentrum Niederrhein zufolge war eine hohe Passgenauigkeit bei der Tandembildung ausschlaggebend: „Die regionalen Zugänge zu den KMU, die bewährten persönlichen Kontakte und die vertrauensvollen Gespräche mit den Protagonisten sowie dem institutionellen Bekanntheitsgrad als regionale Wirtschafts- und Gleichstellungsakteurin, waren in der Akquise-Phase wichtige Faktoren für den Einstieg und den erfolgreichen Start des Programms.

### 3.4 Verankerung in der Region

Laut Förderaufruf sollten die Kompetenzzentren einen „kooperativen Ansatz“ verfolgen, also relevante regionale Akteure als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gewinnen, indem sie für das Themenspektrum „Frau und Beruf“ sensibilisiert und angeregt werden, Aktivitäten in Eigenverantwortung oder in Kooperation mit den Kompetenzzentren umzusetzen. So sollte mit den verfügbaren Personalkapazitäten eine größtmögliche Breitenwirkung erzielt werden.

Träger der Projekte Kompetenzzentren Frau und Beruf sind meist Kommunen, kommunale Gesellschaften bzw. Wirtschaftsförderungen, Trägerverbände und vor allem in größeren Regionen auch Organisationen, die der regionalen Entwicklung verpflichtet sind oder als Wirtschaftskammer besonderen Zugang zu den Unternehmen vor Ort haben.

Alle Kompetenzzentren investierten Zeit in die Kooperation und Vernetzung mit relevanten regionalen Akteurinnen und Akteuren, die eine wichtige Multiplikatorfunktion übernehmen. Zu den wichtigsten Akteurinnen und Akteuren gehören:

- Wirtschaftsorganisationen (Kammern und Innungen sowie Unternehmensverbände und Gewerkschaften),
- Arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Akteure (Arbeitsagenturen und Jobcenter, Wirtschaftsförderungsgesellschaften, Startercenter Nordrhein-Westfalen, Regionalagenturen),
- Bildungseinrichtungen (Hochschulen und Bildungsträger),
- Gleichstellungs- und sozialpolitische Akteure (kommunale Gleichstellungsbeauftragte, RAA<sup>21</sup>, Integrationsagenturen, regionale Bildungsnetzwerke, Träger beruflicher Rehabilitation, Frauenpolitische Infrastruktur, Sonstige).

Um die regionale Kooperation messbar zu machen, gaben die Kompetenzzentren im Controllingsystem für jedes Teilprojekt an, mit welchen dieser regionalen Akteure sie in diesen zusammenarbeiten. Je nach Akteursgruppe wurde ein unterschiedlicher Punktwert vergeben. Die Zusammenarbeit mit Wirtschaftsorganisationen zur Meilensteinumsetzung wurde mit dem Faktor 2,0 gewichtet, da hier der engste Bezug zur Zielgruppe der KMU hergestellt werden kann. Die Kooperation mit arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Akteuren sowie mit Bildungsträgern, deren Expertise und Zielgruppenzugang (z. B. zu den weiblichen Zielgruppen wie den Berufsrückkehrerinnen oder den jungen/angehenden Akademikerinnen) für die Arbeit der Kompetenzzentren ebenfalls wertvoll sein können, wurde mit einem Faktor von 1,5 gewichtet. Die Zusammenarbeit und Netzwerkbildung mit gleichstellungs- und sozialpolitischen Akteuren wiederum erhielt einen Faktorwert von 1,0.

---

<sup>21</sup> Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien, aktuelle Bezeichnung: Kommunale Integrationszentren Nordrhein-Westfalen.

Um eine Vergleichbarkeit der Indikatorwerte zu erreichen, wurde die Punktzahl durch die Anzahl der Teilprojekte im jeweiligen Kompetenzzentrum geteilt.<sup>22</sup> Tabelle 3 zeigt das Ranking zur regionalen Kooperation in Förderzeitraum 2018-2022 und den durchschnittlichen Punktwert pro Teilprojekt. Insgesamt liegen die erreichten Punktwerte recht eng beieinander; hier zeigt sich, dass regionale Kooperationen in allen Kompetenzzentren eine wichtige Rolle spielten. Die hinteren beiden Plätze, die von Siegen-Wittgenstein/Olpe und Ostwestfalen-Lippe belegt werden, haben etwa ein Drittel der Punkte der beiden ersten Plätze erzielt, die vom Mittleren Niederrhein und dem Westfälischen Ruhrgebiet erreicht wurden. Der Durchschnittswert liegt bei 15 Punkten pro Teilprojekt.

**Tabelle 3: Ranking zur regionalen Kooperation 2018-2022**

Kompetenzzentrum	Anzahl Teilprojekte	Punktwert pro Teilprojekt
Mittlerer Niederrhein	4	22
Westfälisches Ruhrgebiet	5	20
Bonn/Rhein-Sieg-Kreis	3	18
Niederrhein	3	18
Bergisches Städtedreieck	5	18
Märkische Region	3	17
Düsseldorf/Kreis Mettmann	3	16
Emscher-Lippe	4	16
Mülheim, Essen, Oberhausen	3	15
Münsterland	4	15
<b>Durchschnittswert Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>15</b>
Region Köln	4	14
Region Aachen	3	13
Hellweg-Hochsauerland	3	12
Mittleres Ruhrgebiet	3	11
Siegen-Wittgenstein/Olpe	5	8
Ostwestfalen-Lippe	5	7

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

Im Gesamtbild zeigt sich eine breite Verankerung in der Region. Diese kam auch der längerfristig angelegten Netzwerkarbeit zugute. Laut Controllingsystem wurden in den Jahren 2018-2022 insgesamt 26 Netzwerke neu von den Kompetenzzentren initiiert. Die Mitgliederzahl summierte sich auf 487 Mitglieder. Daneben bestanden

<sup>22</sup> Die Anzahl der regionalen Kooperationen pro Teilprojekt kann variieren. So können bspw. zwei Teilprojekte mit einer größeren Anzahl von Kooperationen aus unterschiedlichen Akteursgruppen mehr Punkte erreichen als fünf Teilprojekte mit weniger Kooperationen.

viele Netzwerke weiter, die bereits vor 2018 initiiert worden waren, und zwar insgesamt 30 Netzwerke, davon 23 unter Leitung/Koordination des Kompetenzzentrums, mit insgesamt 786 Mitgliedern. Bei den genannten Netzwerken handelt es sich z. B. um Expertennetzwerke wie Lenkungskreise, Arbeitskreise und Beiräte, aber auch um Unternehmensnetzwerke, Unternehmerinnennetzwerke, Netzwerke für Frauen in Führungspositionen u.a.m. Hinzu kommen 143 Netzwerke, die nicht auf Initiative des Kompetenzzentrums entstanden sind, an denen die Kompetenzzentren jedoch – zumeist als Mitglied oder in Kooperation – beteiligt waren.

Gleich sechs Kompetenzzentren (Region Aachen, Hellweg-Hochsauerland, Ostwestfalen-Lippe, Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, Märkische Region und Siegen-Wittgenstein/Olpe) haben KMU-Netzwerke von „familienfreundlichen Unternehmen in der Region“ etabliert, die regelmäßige Netzwerktreffen durchführen und im Rahmen von Siegelverleihungen/Zertifizierungen<sup>23</sup> neue Mitgliedsunternehmen aufnehmen bzw. Re-Zertifizierungen für Mitglieder anbieten. Die KMU-Netzwerke genießen eine breite Unterstützung von Kooperationspartnern, wie z. B. den Kammern, dem DGB sowie den örtlichen Jobcentern und Agenturen für Arbeit. Für einen Überblick über die von den Kompetenzzentren initiierten KMU-Netzwerke vgl. Tabelle 4.

Seit Beginn der Corona-Pandemie wurden die Netzwerkaktivitäten in weiten Teilen in den digitalen Raum verlagert, z. T. wurden die Sommermonate für Treffen in Präsenz genutzt. Wo ein digitaler Austausch für die Netzwerkmitglieder nicht in Frage kam, standen die Kompetenzzentren jedoch z. T. den einzelnen Netzwerkmitgliedern in Einzelgesprächen zu aktuellen Themen beratend zur Seite (so z. B. im Unternehmensnetzwerk zum Thema lebensphasenorientierte Personalpolitik Mittlerer Niederrhein).

Aufgrund der Corona-Pandemie gestaltete sich die verbindliche Gewinnung neuer Unternehmen für Zertifizierungen zwar zeitweise schwierig (so war z. B. in der Märkischen Region die Gewinnung neuer KMU für das Prädikat „Familienfreundliches Unternehmen“ 2021 erschwert; das geplante Vernetzungstreffen musste aufgrund der Pandemie auf 2022 verschoben werden). Das Kompetenzzentrum Siegen-Wittgenstein/Olpe änderte coronabedingt zwischenzeitlich das Ansprachekonzept von KMU; anstatt einer Informationsveranstaltung fanden virtuelle Einzelgespräche statt. Insgesamt konnte gut auf die coronabedingten Einschränkungen reagiert werden.

---

<sup>23</sup> Das Kompetenzzentrum Düsseldorf/Kreis Mettmann entwickelte in Zusammenarbeit mit der IHK Düsseldorf ein Zertifikat für innovative und familienorientierte Unternehmenskultur zur Gewinnung von weiblichen Nachwuchs- und Fachkräften durch innovative Rekrutierungsstrategien. Zwischen 2020 und 2022 wurden rund 20 KMU mit dem Zertifikat „HIER AUSGEZEICHNET ARBEITEN“ ausgezeichnet, welches vom Kompetenzzentrum Frau und Beruf sowie der IHK Düsseldorf verliehen wurde.

**Tabelle 4: KMU-Netzwerke „Familienfreundliche Unternehmen in der Region“**

<b>Kompetenzzentrum</b>	<b>Bezeichnung des Netzwerks</b>	<b>Beschreibung/Aktivitäten</b>
<b>Ost-westfalen-Lippe</b>	Netzwerk Familienfreundliche Unternehmen	<p>Siegel und Auszeichnungen Familienfreundlicher Unternehmen; Förderung der regionalen Vernetzung ausgezeichneter KMU über Netzwerktreffen Familienfreundlicher Unternehmen.</p> <p>Über die Auszeichnungsveranstaltungen mit Urkundenübergabe fand auch eine Multiplikation von Good Practice statt. Bei allen ausgezeichneten Unternehmen wurden Unternehmensbesuche durchgeführt.</p> <p>Im Zeitraum 2018-22 wurden 234 KMU akquiriert. 169 KMU beteiligten sich an Netzwerktreffen (während der Corona-pandemie im Online-Format „Netzwerk-Talk Online“).</p>
<b>Bonn/Rhein-Sieg-Kreis</b>	Netzwerk Familienbewusste Unternehmen Bonn/Rhein-Sieg-Kreis	<p>Förderung des Erfahrungsaustausches regionaler KMU zu familienbewusster Personalpolitik. Interessierte Unternehmen wurden in einer bilateralen Einzelberatung in den Räumen der Betriebe informiert; dabei wurden die Möglichkeiten mit den bereits vorhandenen Angeboten in den Unternehmen abgeglichen und diese ggf. weiterentwickelt. Häufig führten diese Gespräche in eine Mitgliedschaft in das Unternehmens-Netzwerk.</p> <p>2019 zählte das Netzwerkwerk 78 KMU-Mitglieder; 2020 kamen fünf neue Mitglieder hinzu. Im Jahr 2021 waren aufgrund personeller Engpässe und der Corona-Pandemie keine persönlichen Treffen mit den interessierten KMU mehr möglich; es fanden jedoch Online-Netzwerktreffen statt. Im Jahr 2022 wurden vier neue Mitglieder aufgenommen.</p> <p>Um den Fortbestand und die Weiterentwicklung des Netzwerks zu sichern, wurden 2022 Gespräche über eine externe Auditierung und Zertifizierung geführt, um die Qualität des Netzwerkes zu erhalten und die Signalwirkung mit einem Zertifikat zu unterstützen.</p>
<b>Region Aachen</b>	Kompetenznetzwerk Familienfreundliche Unternehmen Ihrer Region	<p>Verleihung des Qualitätssiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ in Kooperation mit der Bertelsmann-Stiftung</p> <p>Das Netzwerk bestand Ende 2021 aus 46 Mitgliedern. 2022 kamen nochmals 14 neue Mitglieder hinzu.</p> <p>Die jährliche Veranstaltung „Wirtschaftsfaktor Familienfreundlichkeit“ bot ein gesamtregionales Forum für KMU als Informations- und Kommunikationsplattform. Bei den Siegelverleihungen zeigten neben den Siegelträgern auch die Mitgliedsunternehmen die Bandbreite an Maßnahmen auf, mit denen sich Unternehmen familienfreundlich aufstellen können.</p>

Kompetenzzentrum	Bezeichnung des Netzwerks	Beschreibung/Aktivitäten
<b>Hellweg-Hochsauerland</b>	Netzwerk Familienfreundliche Unternehmen	<p>Verleihung des Zertifikats „Familienfreundliches Unternehmen (FFU) in der Region“ im Hochsauerlandkreis und im Kreis Soest. Das Unternehmensnetzwerk „Familienfreundliche Unternehmen im Hochsauerlandkreis“ wurde 2021 als „innovatives Netzwerk“ vom BMAS ausgezeichnet.</p> <p>Im Vorfeld der Zertifikatsverleihung wurden Workshops für neue Bewerbungen, Unternehmensbesuche und Audits durchgeführt; die Auswahl erfolgte in Jurysitzungen mit regionalen Vertreterinnen und Vertretern aus Institutionen und Unternehmen der Regionen.</p> <p>Im Zeitraum 2018 bis 2022 wurden 66 KMU zertifiziert sowie 51 KMU re-zertifiziert. An Informationsveranstaltungen, Audits und Zertifikatsverleihungen nahmen insgesamt rund 150 KMU teil.</p>
<b>Märkische Region</b>	Netzwerk Prädikat Familienfreundliches Unternehmen	<p>Mit dem Prädikat wurden KMU durch ein mehrstufiges Auditierungsverfahren unterstützt, eine familienfreundliche und frauenfördernde Unternehmenskultur zu entwickeln und mithilfe konkreter Maßnahmen zu fördern.</p> <p>Im Zeitraum 2018 bis 2022 wurden insgesamt 38 KMU neu zertifiziert sowie 37 KMU re-zertifiziert. An begleitenden Workshops und Zertifikatsverleihungen beteiligten sich rund 200 KMU.</p>
<b>Siegen-Wittgenstein/Olpe</b>	Netzwerk Familienfreundliche Unternehmen	<p>Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“. Im Zertifizierungsverfahren bewertete eine Jury aus regionalen Wirtschaftsakteuren verschiedene Aspekte wie die Arbeitsorganisation, Elternförderung, Kinderbetreuung oder auch die Möglichkeit zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und Serviceleistungen, vgl. auch Schlaglicht 15 in Abschnitt 4.4.</p> <p>Im Zeitraum 2018-2022 fanden vier Zertifizierungsrunden statt. Insgesamt wurden 34 KMU neu zertifiziert und 33 KMU re-zertifiziert. An Beratungen und Netzwerktreffen nahmen rd. 100 KMU teil.</p>

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Meilensteinbeschreibungen der Kompetenzzentren (Stand: 02.12.2022).

Weiterhin entstanden Netzwerke in Kooperation mit Hochschulen, die auf die Initiative der Kompetenzzentren im Westfälischen Ruhrgebiet und Hellweg-Hochsauerland zurückgingen und die das Ziel verfolgten, Akademikerinnen und KMU zu vernetzen (vgl. Tabelle 5). So wurde Studentinnen die Möglichkeit geboten, KMU als attraktive Arbeitgeber kennenzulernen und neue Kooperationen zum Thema „Frauen in MINT-Berufen“ angeregt. Weitere Kooperationen mit Hochschulen entstanden z. B. im Rahmen von Mentoring-Programmen, wie dem Programm „Neue Fachkräfte

in den Fokus nehmen“ des Kompetenzzentrums Mittlerer Niederrhein in Kooperation mit der Hochschule Niederrhein (vgl. Abschnitt 3.3). Daneben gab es mehrfach auch eine punktuelle Zusammenarbeit mit Hochschulen, wie z. B. im Kompetenzzentrum Märkische Region zur Organisation eines „One-Day-Recruitings“ für Akademikerinnen und KMU; im Jahr 2021 wurde in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Südwestfalen ein (virtueller) „Hackathon health“ umgesetzt. Das Kompetenzzentrum Münsterland initiierte ebenfalls den Aufbau eines Netzwerks („Talentpool Akademikerinnen“) mit der Hochschule Münster zur Entwicklung einer Veranstaltungsreihe; im September 2022 wurde ein „Female Talent Day“ durchgeführt. Der Zugang zu Hochschule und Universität hatte zwischenzeitlich coronabedingt kaum funktioniert; in 2021 konnten endlich Kontakte intensiviert werden, die dann zu der geplanten Maßnahme geführt haben. Ferner wurde vom Kompetenzzentrum Mittleres Ruhrgebiet ein kontinuierlicher Austausch mit frauenspezifischen Netzwerken der Hochschulen (z. B. „Netzwerk Womengineer“ der Hochschule Bochum) sowie zu den Career-Services gepflegt, der den Transport der Kompetenzzentrums-Themen an die Studentinnen ermöglichte.

**Tabelle 5: Netzwerke in Kooperation mit Hochschulen**

Kompetenzzentrum	Bezeichnung des Netzwerks	Beschreibung/Aktivitäten
<b>Westfälisches Ruhrgebiet</b>	Netzwerk Campus & Company	Schaffung neuer Synergien und Kooperationen zum Thema „Frauen in MINT-Berufen“ zwischen Hochschulen und KMU sowie weiteren regionalen Akteuren (IHK, Agentur für Arbeit, Vereine).  Im Zeitraum 2018-22 fanden (Online-)Netzwerktreffen mit 66 KMU und rund 250 Teilnehmerinnen (darunter z. B. Hochschulangehörige, Studentinnen, Young Professionals, Führungskräfte aus KMU) statt, vgl. auch Schlaglicht 16 in Abschnitt 4.4.
<b>Hellweg-Hochsauerland</b>	KarriereX-Talk-Netzwerk	Im Teilprojekt „In Führung gehen – Potenziale erkennen und fördern – weibliche Nachwuchsführungskräfte für KMU und für die Region“ wurden in Kooperation mit der Fachhochschule Südwestfalen verschiedene Formate durchgeführt („StudiX-Tour“, „StudiX-Talk“, „KarriereX-Talk“), um Studentinnen die Möglichkeit zu bieten, KMU als attraktive Arbeitgeber kennenzulernen. Der Austausch mit den Unternehmen konnte für Informationen über Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten, aber auch über Berufschancen nach dem Studium genutzt werden.  Im Zeitraum 2018-2022 wurden insgesamt rund 30 KMU und 100 Teilnehmende gezählt.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Meilensteinbeschreibungen der Kompetenzzentren (Stand: 02.12.2022).

Neben den KMU-Netzwerken „Familienfreundliche Unternehmen in der Region“ und Netzwerken, die in Kooperation mit Hochschulen entstanden sind, haben die Kompetenzzentren eine Reihe weiterer Netzwerke initiiert, die besondere Schwerpunkte legten und die Unterstützung einer Vielzahl regionaler Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner genossen. Ein Auszug ausgewählter Beispiele findet sich in Tabelle 6; die Aufzählung ist nicht abschließend zu verstehen.

So hat das Kompetenzzentrum Aachen das Kompetenznetzwerk „KARLA kann!“ für Führungsfrauen aufgebaut, welches regelmäßige Treffen und Veranstaltungen durchführte. In Siegen-Wittgenstein/Olpe stand im Unternehmerinnennetzwerk die Sichtbarmachung von Unternehmerinnen in der Region im Vordergrund. Die übrigen in Tabelle 6 genannten Netzwerke richteten sich an KMU mit besonderem Schwerpunkt auf KMU mit Migrationsgeschichte (Köln) oder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Hellweg-Hochsauerland) oder dem fachlichen Austausch über bewährte Strategien zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der lebensphasenorientierten Personalpolitik (Bergisches Städtedreieck und Mittlerer Niederrhein).

**Tabelle 6: Weitere Netzwerke (Auszug)**

Kompetenzzentrum	Bezeichnung des Netzwerks	Beschreibung/Aktivitäten
<b>Region Aachen</b>	KARLA kann! Kompetenznetzwerk der Region Aachen für Führungsfrauen	Das Kompetenzzentrum initiierte ein regionales Führungskräfte-Netzwerk zur Karriereentwicklung von Frauen. Das Netzwerk bestand durchschnittlich aus 16 Mitgliedern. Auf Grund der Corona-Situation sollte der Kreis der Teilnehmerinnen zwischenzeitlich nicht zu stark wachsen, damit ein persönlicher Austausch mit Abstandsregeln möglich war. Es fanden regelmäßige Treffen und Veranstaltungen statt. Zur weiteren Kommunikation wurde z. B. auch eine XING-Gruppe eingerichtet.  Im Zeitraum 2018-2022 wurden insgesamt 200 Teilnehmerinnen und 57 KMU erreicht.
<b>Siegen-Wittgenstein/Olpe</b>	Unternehmerinnennetzwerk	Sichtbarmachung von Unternehmerinnen in der Region über eine gezielte Ansprache der Frauen und die Darstellung der Angebote des Kompetenzzentrums in der Region.  Die Durchführung von Veranstaltungen, die ausschließlich für Frauen konzipiert waren, wurde sehr positiv und als notwendig erachtet. 2019 wurde ein neues Veranstaltungsformat „Unternehmerinnen vor Ort“ eingeführt. Bei den Netzwerktreffen wurden im Zeitraum 2019-2022 rd. 100 Teilnehmerinnen gezählt.
<b>Region Köln</b>	Unternehmensnetzwerk mit KMU mit	Kultursensible Vernetzung von KMU mit Migrationsgeschichte zur Aufschließung und Information einer lebensphasenorientierten Personalpolitik mit dem Fokus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege; regelmäßige Netzwerktreffen, teils in Kooperation



Kompetenzzentrum	Bezeichnung des Netzwerks	Beschreibung/Aktivitäten
	Migrationsgeschichte	<p>mit wirtschafts- und arbeitsmarktnahen Migrationsverbänden. Als wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fungierten wirtschaftsnahe Institutionen und Einrichtungen.</p> <p>Im Zeitraum 2020-2022 (Auftaktveranstaltung 2020) beteiligten sich insgesamt 73 KMU an Netzwerktreffen (online und in Präsenz). Weiterhin wurden 71 KMU-Beratungskontakte gezählt; hierzu zählen auch Erstkontakte zum Aufbau des Netzwerks ab 2018.</p>
<b>Bergisches Städtedreieck</b>	Netzwerk Bergisch-Kompetent	<p>Unternehmensaustausch zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Arbeitgeberattraktivität. Thematischer Input zu unterschiedlichen Schwerpunkten, fachlicher Austausch über Good-Practice.</p> <p>Im Zeitraum 2018-22 bezifferte sich die Zahl der teilnehmenden Unternehmen an Netzwerktreffen auf 65 KMU. Nicht bei jedem Treffen waren alle der ca. 30 Netzwerk-Teilnehmerinnen und Netzwerk-Teilnehmer anwesend; dies hing vom Thema oder auch von den zeitlichen Kapazitäten der KMU ab. Zwischenzeitlich erfolgte in unregelmäßigen Abständen eine Information, z. B. über neue Entwicklungen oder thematische Veröffentlichungen.</p>
<b>Mittlerer Niederrhein</b>	Unternehmensnetzwerk Lebensphasenorientierte Personalpolitik	<p>Austausch über bewährte Strategien, praktische Erfahrungen und Entwicklung neuer Lösungen. Das Netzwerk bestand aus sieben festen Mitgliedern; diese haben sich im Zeitraum 2018-2022 insgesamt sechsmal getroffen.</p> <p>Beim Abschlusstreffen 2022 haben sich die Mitglieder über eine Fortführung des Netzwerks ausgetauscht und planen, die Treffen zukünftig eigenständig organisieren.</p>
<b>Hellweg-Hochsauerland</b>	Netzwerk Betriebliche Pflegelotsen	<p>Ziel war es, ein Netzwerk aus Ansprechpersonen für die Belange pflegender Beschäftigter in Unternehmen zu etablieren, diese Personen stärker untereinander zu vernetzen und ihnen weitere Informationen zum Thema Pflege zur Verfügung zu stellen. Die geschulten Pflegelotsen agierten für neue Personen ebenfalls als „Lotsen“.</p> <p>Im Zeitraum 2018-2022 wurden 61 KMU und 122 Teilnehmende über Netzwerktreffen und Workshops erreicht.</p>

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Meileinsteinbeschreibungen der Kompetenzzentren (Stand: 02.12.2022).

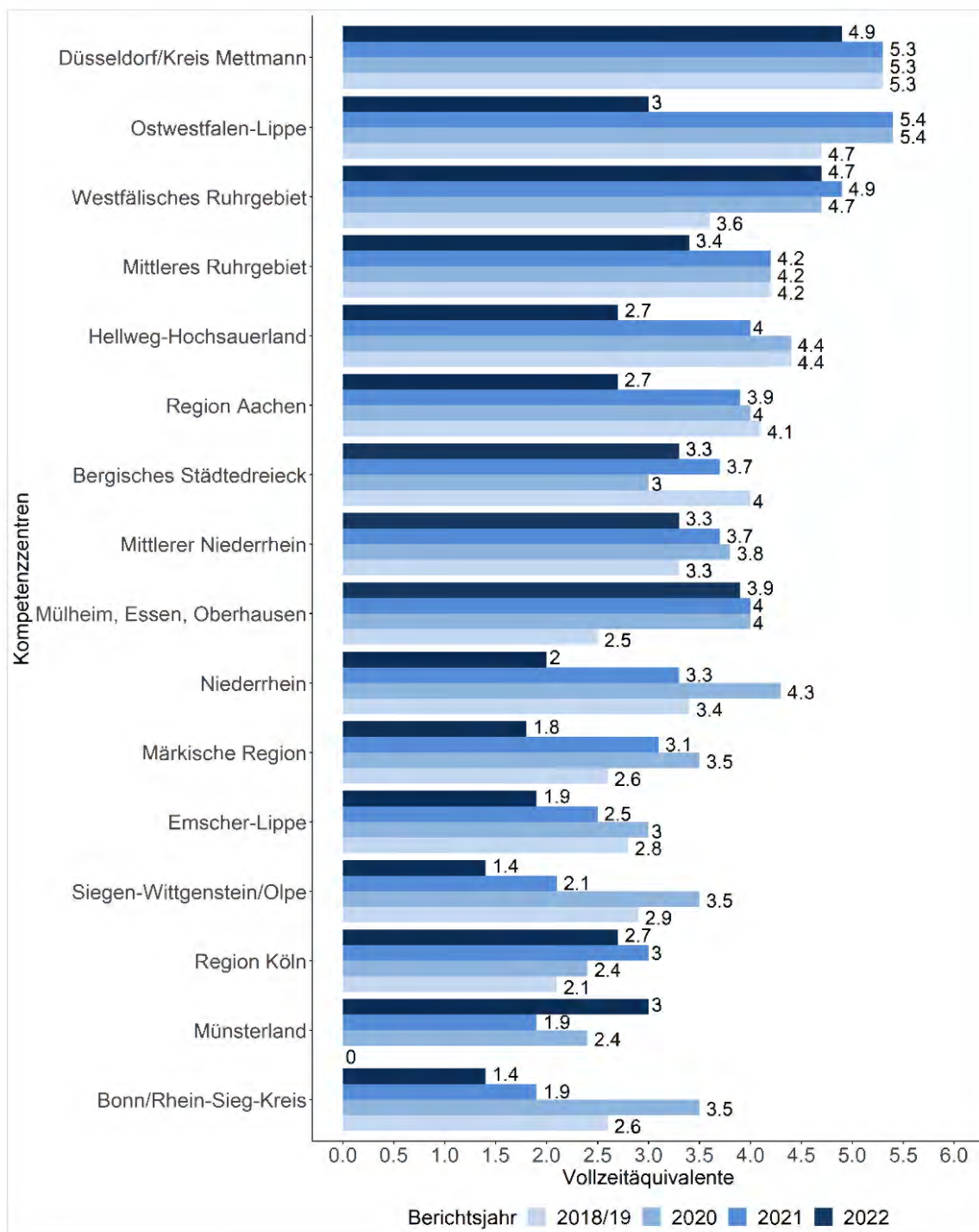
## 4 Umsetzungsstand und Meilensteine der Kompetenzzentren im Vergleich

Aufbauend auf die im Abschnitt 3 beschriebenen Aufgaben und Tätigkeitsschwerpunkte der Kompetenzzentren, erfolgt eine Bewertung der Umsetzung gemäß den Themenbereichen. Hierfür werden die Meilensteine in den thematischen Bereichen A („Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“) und B („Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“) entsprechend des Aufwandes in Relation zu den mit den Meilensteinen erreichbaren Fallzahlen gewichtet. So erhalten Einzelberatungen und längerfristige Kooperationen und Prozessbegleitungen ein höheres Gewicht als Großveranstaltungen. Dies ist unter anderem auch damit zu begründen, dass die Kontaktintensität bei erstgenannten Maßnahmen deutlich höher ist als bei letztgenannten. Von der Bewertung grundsätzlich ausgeschlossen werden Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sowie nicht abgeschlossene Meilensteine. Erstere dienen der Steigerung der Wahrnehmung der Arbeit der Kompetenzzentren und haben folglich höhere Teilnehmendenzahlen als andere Meilensteine. Bei nicht abgeschlossenen Meilensteinen ist unklar, inwieweit die Ziele bei den aufgeführten KMU- und Teilnehmendenzahlen erreicht wurden. Zudem ist ein unterschiedliches Vorgehen der Kompetenzzentren bei nicht abgeschlossenen Meilensteinen nicht ausgeschlossen.

Für eine Vergleichbarkeit der Zahlen ist zudem zu berücksichtigen, dass Kompetenzzentren mit einer höheren Personalausstattung mehr Meilensteine umsetzen und folglich auch mehr KMU und Teilnehmerinnen erreichen können. Die Verteilung der Personalausstattung nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) in Abbildung 10 zeigt, dass die Personalausstattung sehr unterschiedlich ist. So hatten die Kompetenzzentren mit der niedrigsten durchschnittlichen Personalausstattung weniger als 2,5 Vollzeitäquivalente im Schnitt (Bonn/Rhein-Sieg-Kreis: 2,4 VZÄ, Münsterland: 2,4 VZÄ und Region Köln: 2,5 VZÄ), während die größten Kompetenzzentren mit mindestens 4,5 VZÄ (Düsseldorf/Kreis Mettmann: 5,2 VZÄ und Ostwestfalen-Lippe: 4,7 VZÄ) etwa doppelt so viel Personal zur Verfügung hatten. Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere im letzten Berichtsjahr durch das Auslaufen der Förderung der Personalbestand in den meisten Kompetenzzentren deutlich zurückgegangen ist. Vor allem die Kompetenzzentren Ostwestfalen-Lippe (-2,4 VZÄ), Märkische Region, Niederrhein, Hellweg-Hochsauerland (jeweils -1,3 VZÄ) sowie Region Aachen (-1,2 VZÄ) mussten auf mehr als eine Vollzeitstelle verzichten. Lediglich das Münsterland konnte seinen Personalbestand von 1,9 VZÄ auf 3,0 VZÄ substantiell ausbauen.

Im Folgenden wird die Erfolgsbewertung für die einzelnen Bereiche dargestellt und im Anschluss im Rahmen einer Gesamtbewertung zusammengefasst.

**Abbildung 10: Personalausstattung der Kompetenzzentren**



Anmerkung: Für Münsterland liegen keine Zahlen für 2018/19 vor, da das Kompetenzzentrum dort nach regionaler Neuausschreibung erst 2020 seine Arbeit in neuer Trägerschaft aufnahm.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

#### 4.1 Bereich A „Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“: Differenzierung der Arbeit mit KMU

Bei der in den Jahren 2015-2020 vorgenommenen Erfolgsbewertung wurden die Aktivitäten im Themenbereich A nach bestimmten Faktoren gewichtet und punktuelle Formen des Austauschs von intensiver Zusammenarbeit mit Betrieben unterschieden. Somit wurden **Maßnahmen zur Sensibilisierung** für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der erreichten Punktzahl weniger stark gewichtet als Maßnahmen, von denen eine **Wirkung auf konkrete Aktivitäten im Unternehmen** erwartet werden kann.

Während eine Befragung von KMU zur Bedarfsermittlung beispielsweise mit „1“ als niedrigstem Wert gewichtet wurde, wurden die im Rahmen von Großveranstaltungen erreichten KMU mit dem Faktor 1,5 gewichtet; Einzelberatungen und nachgewiesene Sprechstunden hingegen mit dem Faktor 3,0 und Unternehmensnetzwerke und Arbeitsgruppen mit einer längerfristigen Beteiligung gleicher KMU zur Entwicklung von Maßnahmen sogar mit dem Faktor 3,5. Ein Überblick über die Gewichtung der unterschiedlichen Aktivitäten kann in Tabelle 7 eingesehen werden.

Um die Gewichtung entsprechend der Instrumente vorzunehmen, wurde eine erste Zuordnung über eine Schlagwortsuche der Baustein- und Meilensteinbezeichnungen vorgenommen. Die entsprechenden Schlagworte sind in Tabelle 7 aufgeführt. Diese wurde im Anschluss durch eine inhaltliche Auswertung der Beschreibung der Meilensteinumsetzung überarbeitet. Dieser letzte Schritt ist notwendig, da aufgrund der Schlagwortzuordnung zum einen nicht alle Meilensteine eindeutig zugeordnet werden können und zum anderen Fehlzuordnungen erfolgen. So werden Teilnahmen an Veranstaltungen externer Netzwerke als Fremdveranstaltung und nicht als eigene Netzwerkveranstaltung eingestuft. In einem letzten Schritt wurde die Zuordnung der Meilensteine mit den Kompetenzzentren abgestimmt und auf Grundlage der Rückmeldung dieser nochmals angepasst.

Die Relevanz der einzelnen Bereiche ist in Abbildung 11 zu sehen, die eine Verteilung der Indikatorwerte auf die einzelnen Wertungsbereiche für das gesamte Förderprogramm aufweist. Hier zeigt sich, dass insbesondere das Instrument „unmittelbare Sensibilisierung und Aufschließung von KMU“ mit den Methoden „Workshops und Workshop-Reihen“ und „Einzelberatungen und nachgewiesene Sprechstunden“ sowie das Instrument „Informations- und Kommunikationsmaßnahmen“ den Indikatorwert beeinflussen. Letzteres ist insbesondere auf die sehr hohe Zahl erreichter KMU in diesen Maßnahmen zurückzuführen, während bei den anderen beiden Methoden die höhere Gewichtung den entsprechend höheren Aufwand mit einbezieht.

**Tabelle 7: Zuordnung der Schlagwörter zu den Methoden und Formaten im Bereich A**

Instrument	Methoden und Formate	Gewichtung	Schlagwörter
Unmittelbare Sensibilisierung und Aufschließung von KMU	- Einzelberatungen und nachgewiesene Sprechstunden	3	- Audits - Beratung - Sprechstunde - (Re-)Zertifizierungsprozess
	- Workshops/Workshop-Reihen	2,5	- Webinar - Workshop - Dialog
Informations- und Kommunikationsmaßnahmen	- Großveranstaltungen - Vorträge auf Fremdveranstaltungen - Netzwerkveranstaltungen - Akquise von KMU und abschließende Gespräche, die nicht unter Einzelberatung fallen	1,5	- Veranstaltung - Vortrag - i.V.m. KMU/Unternehmen: - Akquise - Ansprache - Aufbau - Auswahl - Gespräch - i.V.m. Institutionen: - AK bzw. Arbeitskreis
Multiplikation von Good-Practice	- Veranstaltungen mit Modell-Unternehmen	2	- i.V.m. „Multiplikation von Good-Practice“ als Instrument: - Austauschtreffen - Dialog - Veranstaltung
	- Eigene Befragungen von KMU - Rücklaufverteiler - Interviews	1	- Befragung - Erhebung - Interview - Fragebogen
Entwicklung und Begleitung von Umsetzungsmaßnahmen	- Unternehmensnetzwerke - Arbeitsgruppen mit einer längerfristigen Beteiligung gleicher KMU zur Entwicklung von Maßnahmen	3,5	- Arbeitsgruppe - Lenkungskreis - Netzwerk - Projektgruppensitzung

Quelle: Eigene Darstellung.

Auf die beiden Methoden und Formate mit den höchsten Indikatorwerten – Workshops und Workshopreihen (38,6 %) und Informations- und Kommunikationsmaßnahmen (24,1 %) – verteilen sich über drei Fünftel (62,7 %) des Gesamtwertes. Im Gegensatz dazu macht „Multiplikation von Good Practice“ mit den Methoden „Veranstaltungen mit Modell-Unternehmen“ (8,1%) und „Eigene Befragungen von KMU, Rücklaufverteiler, Interviews“ (2,3 %) lediglich 10,4 % des Indikatorwertes aus. Die

übrigen Punkte des Indikatorwertes verteilen sich auf die „Entwicklung und Begleitung von Umsetzungsmaßnahmen“ (14,2 %) und „Einzelberatungen und nachgewiesene Sprechstunden“ (12,8 %).

#### Info-Box: Hinweise zur Interpretation von Kacheldiagrammen

Abbildung 11 ist ein sogenanntes Kacheldiagramm, im Englischen auch als „treemap“ bezeichnet. Die Größe des gesamten Diagramms stellt dabei die entsprechende Grundgesamtheit dar. Die einzelnen Kacheln illustrieren den Anteil der jeweiligen Kategorie an der Grundgesamtheit. Weiterhin kann die Relevanz an der Anordnung erkannt werden. Die Kategorien sind gemäß ihren Anteilen von links nach rechts angeordnet.

**Abbildung 11: Relevanz der Bereiche der Erfolgsbewertung im Bereich A**



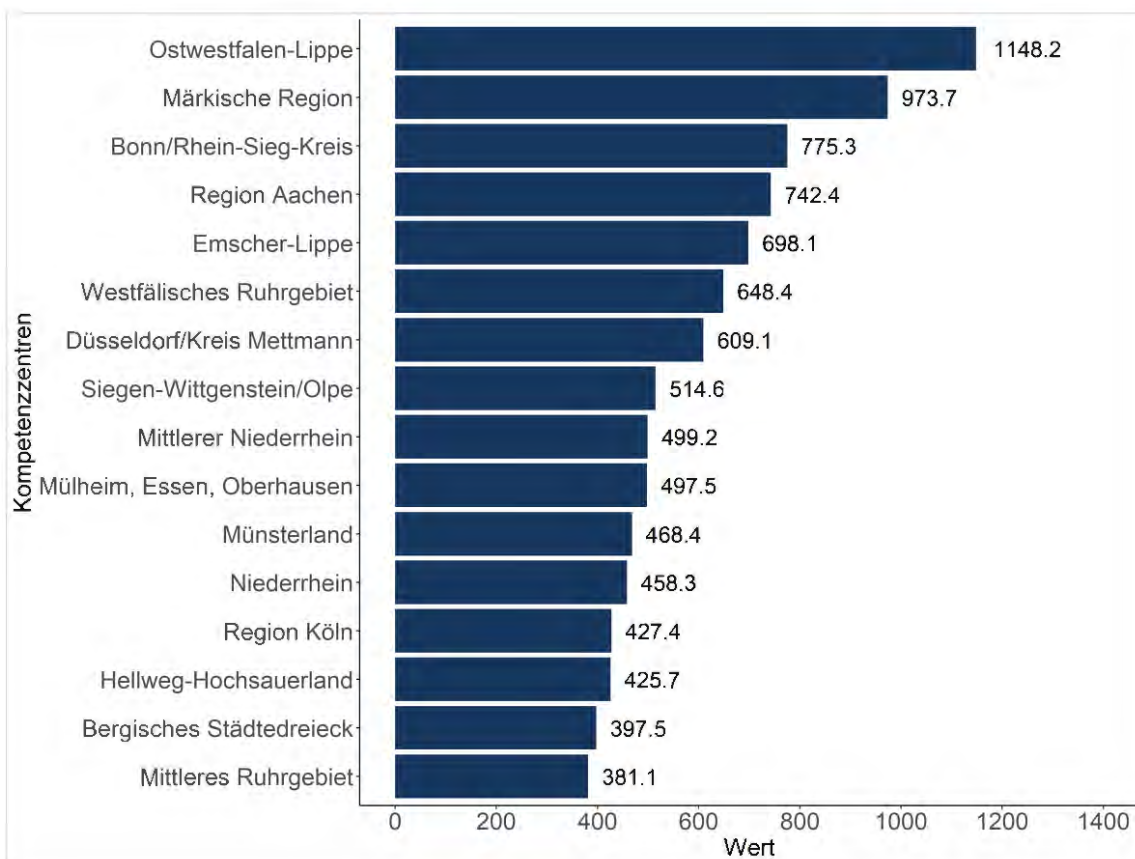
\* Multiplikation von Good Practice: Empirie (Gewichtung: 1,0).

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

Die Indikatorwerte werden im Anschluss auf Ebene der Kompetenzzentren aggregiert und mit der Personalausstattung, d. h. mit der Anzahl der Vollzeitäquivalente gewichtet. Für die Gesamtbewertung wurde zusätzlich nach der Laufzeit der Förde-

rung der einzelnen Kompetenzzentren gewichtet. Diese schwankt zwischen insgesamt 34 und 50 Monaten.<sup>24</sup> Damit wird bei der Bewertung der erreichten KMU nicht nur die Qualität der Kontakte, sondern auch die Größe der Kompetenzzentren und die verfügbare Laufzeit berücksichtigt. Die Ergebnisse sind in Abbildung 12 dargestellt.

**Abbildung 12: Ranking der Kompetenzzentren im Bereich A (2018-2022)**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

Die Indikatorwerte unterscheiden sich stark zwischen den Kompetenzzentren. Insbesondere die Kompetenzzentren Ostwestfalen-Lippe (1.148,2) sowie Märkische Region (973,7) haben relativ hohe Indikatorwerte erzielt. Die übrigen Kompetenzzentren bewegen sich zwischen einem Wert von 381,1 (Mittleres Ruhrgebiet) und 775,3 (Bonn/Rhein-Sieg-Kreis).

Die Unterschiede können teilweise durch die gewählte Schwerpunktsetzung der Kompetenzzentren erklärt werden. So ist beim Kompetenzzentrum Ostwestfalen-

<sup>24</sup> Das Münsterland ist erst 2020, 16 Monate nach Beginn der Förderperiode gestartet. Die Kompetenzzentren, welche die Verlängerungsoption bis Ende Oktober 2022 gezogen haben, hatten insgesamt 50 Monate für die Umsetzung zur Verfügung.

Lippe der Anteil der erreichten KMU über Veranstaltungen mit Modellunternehmen (24,7 % der vom Kompetenzzentrum erreichten KMU) auffällig, während bei der Märkischen Region insbesondere Einzelberatungen (20,1 % der erreichten KMU) relevant war. Fünf Kompetenzzentren haben mehr als 40 % der erreichten KMU über Workshops und Workshopreihen erreicht,<sup>25</sup> während andere Kompetenzzentren insbesondere Informations- und Kommunikationsmaßnahmen genutzt haben, um viele KMU zu erreichen (Mittleres Ruhrgebiet: 67,4 % der erreichten KMU; Region Köln: 65,2 %). Aufgrund der hohen Gewichtung des Bereichs Entwicklung und Begleitung von Umsetzungsmaßnahmen wird der Rankingwert der Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck (24,9 %), Bonn/Rhein-Sieg-Kreis (22,3 %) und Mülheim, Essen, Oberhausen (23,3 %) stark durch diesen beeinflusst. Das Kompetenzzentrum Hellweg-Hochsauerland hat mit Ausnahme des Bereichs „Multiplikation von Good Practice: Empirie“ gleichmäßig KMU in allen Themenbereichen erreicht. Die Region Aachen hat zwar viele KMU über die Empirie erreicht (21,5 % der erreichten KMU), der relativ hohe Rankingwert erklärt sich aber im Wesentlichen durch die Anzahl der erreichten KMU bei Workshops (32,9 %) und Informations- und Kommunikationsmaßnahmen (29,3 %).

#### **4.2 Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“: Arbeit mit weiblichen Zielgruppen**

Im Bereich B wurde bei der Bewertung der Umsetzung analog zum Vorgehen im Bereich A vorgegangen (vgl. Abschnitt 4.1). Im Unterschied zum Bereich A waren allerdings die Teilprojekte bereits einer oder mehreren der vier Zielgruppen

1. Berufsrückkehrerinnen/Stille Reserve,
2. Angehende/junge Akademikerinnen,
3. Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sowie
4. Frauen mit Beeinträchtigungen

zugeordnet. Diese Zuordnung dient als erste Einordnung in leicht und schwer erreichbare Zielgruppen, wobei die erste Kategorie (Berufsrückkehrerinnen/Stille Reserve) eine Mischkategorie ist, da Berufsrückkehrerinnen in der Regel leicht zu erreichen sind, während die Stille Reserve sehr schwer zu erreichen ist. Da für die Gewichtung die Meilensteine eindeutig zwischen leicht und schwer erreichbar differenziert werden müssen, mussten die Meilensteine dieser Kategorie aufgeteilt werden. Da die meisten Kompetenzzentren neben der ersten Kategorie insbesondere angehende und junge Akademikerinnen ansprechen wollten, wird bei dieser Kategorie

---

<sup>25</sup> Westfälisches Ruhrgebiet (57,7 %), Münsterland (49,1 %), Niederrhein (47,7 %), Ostwestfalen-Lippe (45,9 %) und Märkische Region (40,8 %).



angenommen, dass in der Regel Berufsrückkehrerinnen (leicht erreichbar) angesprochen werden. Nur wenn die Meilensteinbeschreibungen Hinweise beinhalten, dass die Stille Reserve erreicht werden soll, wurden die Meilensteine der schwer erreichbaren Gruppe zugeordnet (siehe Aufteilung der ersten Kategorie in Tabelle 8).

**Tabelle 8: Gewichtung für die Erfolgsbewertung im Bereich B**

Zusammenarbeit	Punktuell		Prozesshaft
Format	Vorhandene Formate mit Kooperationspartnern (Messen, Job-Börsen); Befragungen der Zielgruppe	Eigene Formate, die KMU und Frauen zusammenbringen (Veranstaltungen, Workshops, Speed-Datings)	Zwischen KMU und Frauen (Mentorings, Workshop-Reihen)
Schlagworte	- Mitarbeit - Teilnahme	- Akquise - Angebot - Durchführung - Entwicklung - Matching - Veranstaltung - Recruiting - Umsetzung - Weiterführung	- Mentor(in) - Veranstaltungsreihe - Workshop-Reihe
<b>Leicht erreichbar:</b> - Berufsrückkehrerinnen - Angehende/junge Akademikerinnen	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>2</b>
<b>Schwer erreichbar:</b> - Stille Reserve - Frauen mit Zuwanderungsgeschichte - Frauen mit Beeinträchtigungen	<b>1</b>	<b>2,5</b>	<b>3</b>

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 8 beinhaltet die verwendeten Schlagworte sowie die Zuteilung der Gewichtungsfaktoren. In einem zweiten Schritt wurden insbesondere die Differenzierung nach Eigen- und Fremdformat bei der punktuellen Zusammenarbeit untersucht und die Zuordnung entsprechend der Meilensteinbeschreibungen überarbeitet.

Die Relevanz der einzelnen Bereiche ist in Abbildung 13 zu sehen, die eine Verteilung der Indikatorwerte auf die einzelnen Wertungsbereiche für das gesamte Förderprogramm aufweist. Der weit überwiegende Teil der Indikatorbewertung (73,6 %) wird mit leicht erreichbaren Zielgruppen und punktuellen eigenen Formaten erreicht. Die Arbeit mit schwer erreichbaren Zielgruppen macht unabhängig vom Format insgesamt lediglich 8,5 % des Indikatorwerts aus. Die übrigen Punkte verteilen sich auf die Arbeit mit der leicht erreichbaren Zielgruppe und Fremdformaten (12,8 %) sowie

prozesshafte Begleitung (5,1 %). Letzteres sind insbesondere Mentoringformate. Die prozesshafte Zusammenarbeit macht für leicht und schwer erreichbare Zielgruppen insgesamt 8,5 % des Indikatorwertes aus.

**Abbildung 13: Relevanz der Bereiche der Erfolgsbewertung im Bereich B**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

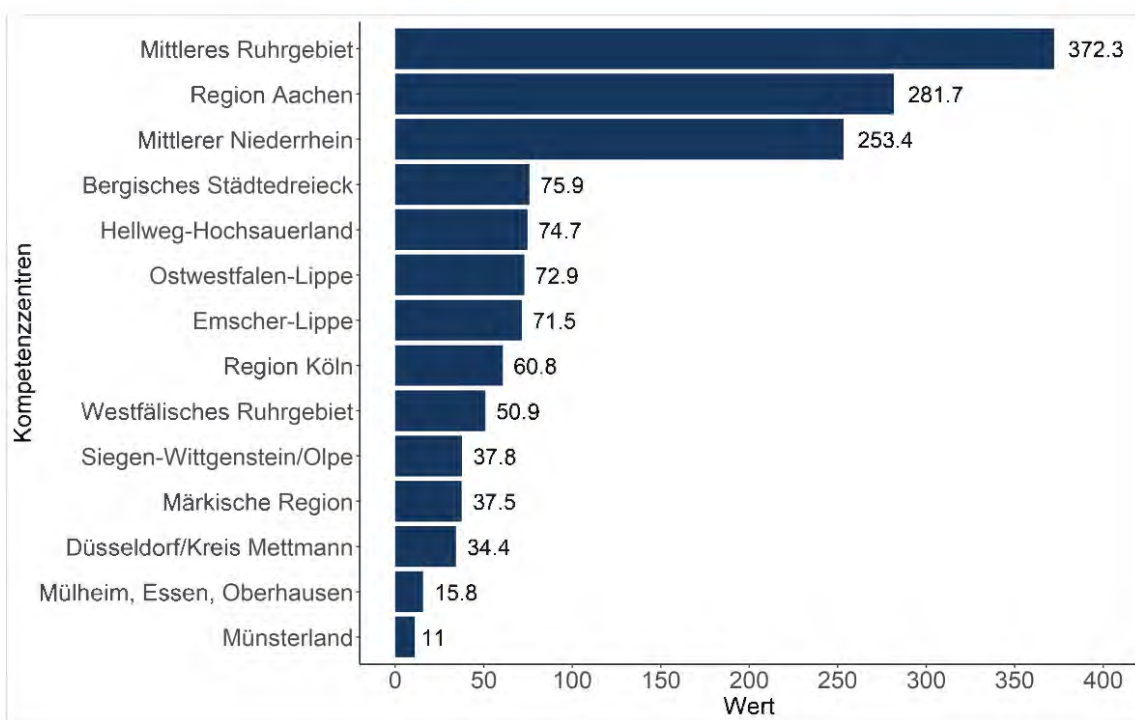
Wie bereits im Abschnitt 3.2 deutlich wurde, führen nicht alle 16 Kompetenzzentren Teilprojekte mit Frauen als Zielgruppe durch.<sup>26</sup> Abbildung 14 zeigt die Rangfolge der 14 Kompetenzzentren gemäß ihrer nach Vollzeitäquivalenten und Laufzeit gewichteten Indikatorwerte. Hier zeigt sich, dass die Kompetenzzentren Mittleres Ruhrgebiet (372,3), Region Aachen (281,7) sowie Mittlerer Niederrhein (253,4) sehr hohe Indikatorwerte erzielen konnten, während die Kompetenzzentren Münsterland

<sup>26</sup> Die Ansprache von Teilnehmerinnen zur "Fachkräftesicherung für KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials" kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht. Von dieser Option haben im gesamten Förderzeitraum insgesamt 14 der 16 Kompetenzzentren in mindestens einem Teilprojekt Gebrauch gemacht.

(11,0), Mülheim, Essen, Oberhausen (15,8), Düsseldorf/Kreis Mettmann (34,4), Märkische Region (37,5) und Siegen-Wittgenstein/Olpe (37,8) relativ geringe Indikatorwerte erhalten haben.

Die sehr hohen Werte in der Region Aachen und im Mittleren Ruhrgebiet erklären sich ausschließlich durch eine sehr intensive Nutzung eigener und vorhandener Formate für eine punktuelle Zusammenarbeit. Dies waren teilweise große Veranstaltungen mit über 50 Teilnehmerinnen aus der anvisierten Zielgruppe. Der im Vergleich zu den vorigen beiden Berichtsjahren sehr hohe Gesamtwert im Kompetenzzentrum Mittlerer Niederrhein erklärt sich aus der Durchführung zweier Großveranstaltungen in den Berichtsjahren 2018/19 und 2020, die in dieser Form in den Folgejahren nicht mehr stattgefunden haben.

**Abbildung 14: Ranking der Kompetenzzentren im Bereich B (2018-2022)**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

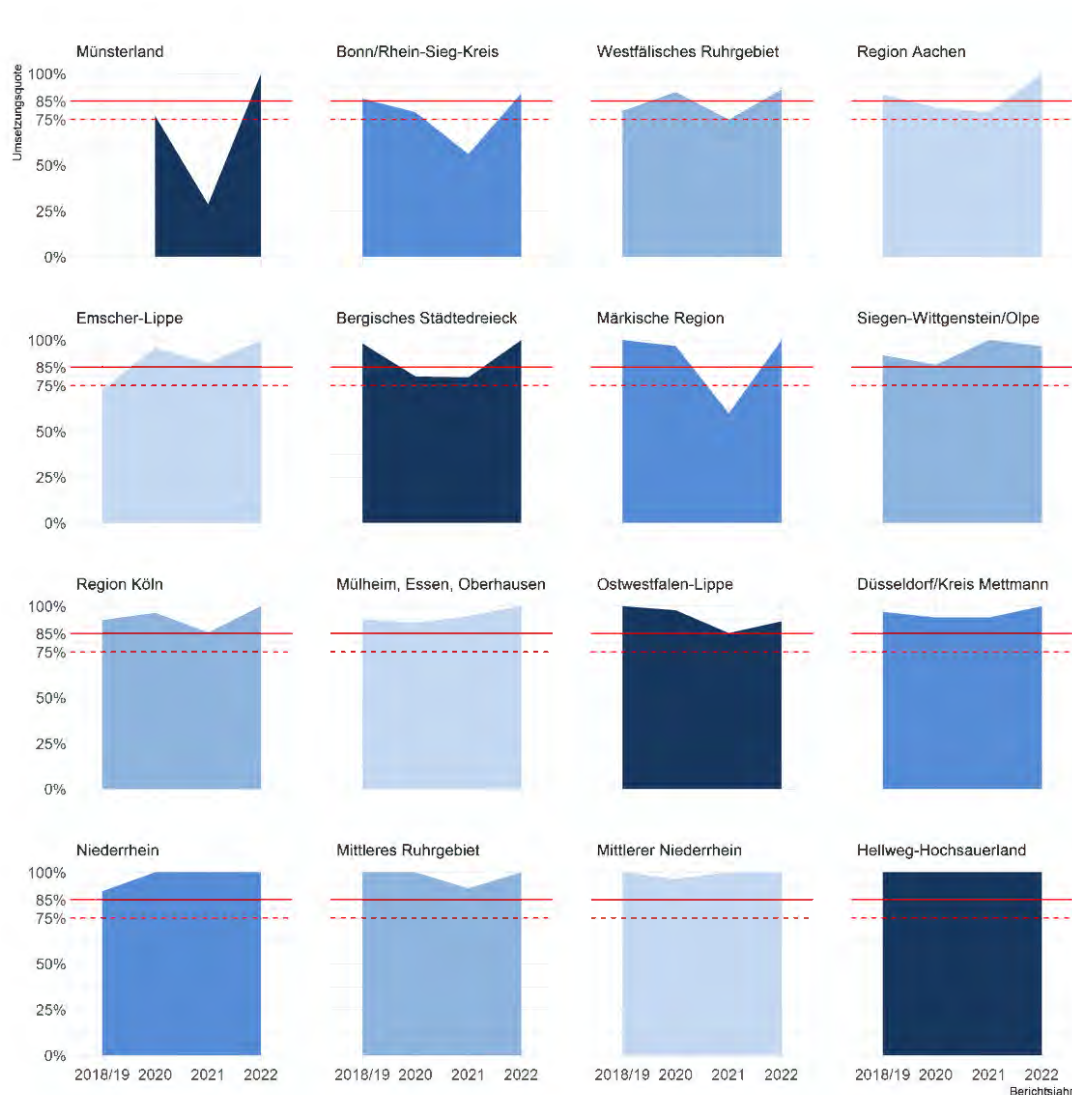
### 4.3 Erfüllung der Projektplanung und Umsetzungsquote

Insgesamt wurden 90,7 % der geplanten Meilensteine auch abgeschlossen. Mit Ausnahme des Berichtsjahres 2021 mit einer Umsetzungsquote von 82,6 % wurden in jedem Berichtsjahr über 90 % der Meilensteine auch abgeschlossen.

Allerdings unterscheiden sich sowohl die Anzahl der geplanten Meilensteine als auch die Umsetzungsquote, also der Anteil der abgeschlossenen Meilensteine an

allen geplanten Meilensteinen, in den einzelnen Kompetenzzentren. Die Kompetenzzentren Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, Bergisches Städtedreieck, Siegen-Wittgenstein/Olpe, Westfälisches Ruhrgebiet und Ostwestfalen-Lippe hatten über 150 Meilensteine geplant. Im Gegensatz dazu hatte das Kompetenzzentrum Münsterland insgesamt 31 Meilensteine geplant. Diese relativ geringe Zahl der geplanten Meilensteine liegt zum einen am späteren Einstieg des Kompetenzzentrums Münsterland in die Förderung. Zum anderen hat das Kompetenzzentrum tendenziell eher größere Meilensteine geplant. Die übrigen Kompetenzzentren hatten zwischen 74 Meilensteinen (Emscher-Lippe) und 125 (Mittleres Ruhrgebiet) vorgesehen.

**Abbildung 15: Umsetzungsquote der Meilensteine (2018-2022)**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

Abbildung 15 zeigt die Erfüllungsquote differenziert nach den Berichtsjahren. Die beiden horizontalen Linien zeigen die für die Indikatorberechnung relevanten Schwellenwerte von 75 % und 85 % Umsetzungsquote an. Lediglich das Kompetenzzentrum Hellweg-Hochsauerland konnte alle geplanten Meilensteine umsetzen. Die Kompetenzzentren Niederrhein (2018/19), Mittleres Ruhrgebiet (2020) und Mittlerer Niederrhein (2021) hatten jeweils ein Jahr, in dem nicht alle Meilensteine umgesetzt wurden. In den meisten Kompetenzzentren ist eine deutlich geringere Umsetzungsquote für 2021 zu beobachten. Dies liegt unter anderem daran, dass Meilensteine aus 2021 als Reaktion auf die Einschränkungen der Corona-Pandemie erst 2022 abgeschlossen werden konnten.

Abbildung 15 zeigt auch, dass das Kompetenzzentrum Münsterland aufgrund der Aufnahme der Tätigkeiten zum Beginn der Corona-Pandemie mehr Schwierigkeiten hatte die geplanten Meilensteine auch umzusetzen, da die arbeitsintensive Startphase und Etablierung des Kompetenzzentrums mit den pandemiebedingten Einschränkungen zusammenfielen.

Für die Erfolgsbewertung wird ein Abschluss von über 85 % der geplanten Meilensteine mit dem höchsten Faktor (1,5) bewertet. Sofern über 75 %, aber maximal 85 %, der Meilensteine abgeschlossen wurden, werden die abgeschlossenen Meilensteine einfach bewertet, und bei einem erfolgreichen Abschluss von 75 % oder weniger der Meilensteine sinkt der Faktorwert auf 0,5.

Insgesamt hatten 13 der 16 Kompetenzzentren eine Erfüllungsquote von über 85 % für den gesamten Förderzeitraum, zwei Kompetenzzentren konnten mehr als 75 % der Meilensteine abschließen und nur ein Kompetenzzentrum hat eine Erfüllungsquote knapp unter 75 %. Letzteres ist insbesondere auf eine durch die Corona-Pandemie bedingte sehr geringe Erfüllungsquote im Berichtsjahr 2021 zurückzuführen.

Fünf Kompetenzzentren hatten in mindestens einem Berichtsjahr eine Erfüllungsquote bis einschließlich 75 %, die meisten im Berichtsjahr 2021.<sup>27</sup> In zwei weiteren Kompetenzzentren gab es mindestens ein Berichtsjahr mit einer Erfüllungsquote über 75 %, aber nicht mehr als 85 %.<sup>28</sup> Das Ergebnis des gewichteten Meilensteinabschlusses ist in Abbildung 16 dargestellt.

Die Kompetenzzentren Bonn/Rhein-Sieg-Kreis und Bergisches Städtedreieck sind trotz geringen Umsetzungsquoten von im Schnitt 77,9 % (Bonn/Rhein-Sieg-Kreis) bzw. 88,1 % (Bergisches Städtedreieck) beim Ranking auf dem zweiten (Bonn/Rhein-Sieg-Kreis: 78,3) und dritten Platz (Bergisches Städtedreieck: 56,7) zu finden. Dies

---

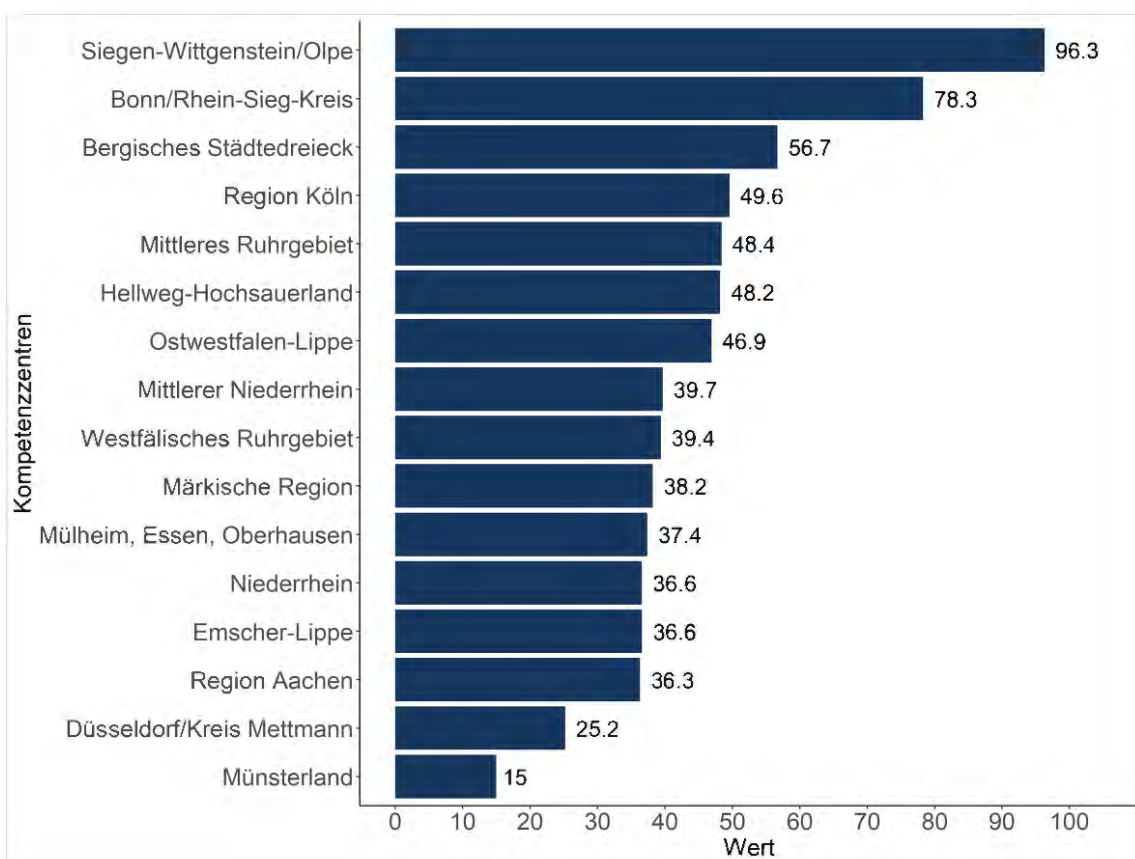
<sup>27</sup> 2018/19: Emscher-Lippe (72,7 %); 2021: Münsterland (28,6 %), Bonn/Rhein-Sieg-Kreis (56,1 %), Märkische Region (60,0 %), Westfälisches Ruhrgebiet (75,0 %).

<sup>28</sup> 2018/19: Westfälisches Ruhrgebiet (79,6 %); 2020: Region Aachen (81,6 %), Bergisches Städtedreieck (80,0 %), Bonn/Rhein-Sieg-Kreis (78,9 %), Münsterland (76,9 %); 2021: Bergisches Städtedreieck (79,6 %), Region Aachen (78,9 %).

liegt einerseits daran, dass sie absolut gesehen, die meisten Meilensteine umgesetzt (jeweils 155) haben. Das Kompetenzzentrum Bonn/Rhein-Sieg-Kreis hat gleichzeitig über den gesamten Förderzeitraum einen der geringsten Personalschlüssel aller Kompetenzzentren (2,4 VZÄ, siehe Abbildung 10).

Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass der Projektbezug der Meilensteine die Vergleichbarkeit gewissermaßen einschränkt. Setzt man die Planwerte in Bezug zu den Istwerten, zeigt der Vergleich zwischen den Kompetenzzentren, wie „gut die Planung war“ bzw. wie präzise die zu erreichenden Werte geschätzt werden konnten, stellt also eine **„Zielerreichungskontrolle“** dar. Der Vergleich sagt indes nicht, wie effektiv die Arbeit des Kompetenzzentrums für eine Region war. Dies hängt zum einen mit der personellen Aufstellung der Kompetenzzentren und zum anderen mit der regionalen Vernetzung sowie den regionalen Rahmenbedingungen zusammen.

**Abbildung 16: Ranking der Kompetenzzentren nach Umsetzungsquote (2018-2022)**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

#### 4.4 Regionale Bekanntheit und Präsenz der Kompetenzzentren

Für die Unternehmen in ihrer Region präsent zu sein und für ihre Angebote zu werben, sind wichtige Vorbedingungen für die gelingende fachliche Arbeit der Kompetenzzentren in der Beratung von KMU. Die Meilensteinpläne sahen daher für die gesamte Förderperiode Aktivitäten in diesem Bereich vor.

Insgesamt schlossen die Kompetenzzentren 312 Meilensteine zwischen 2018 bis 2022 in der Öffentlichkeitsarbeit ab, 23 geplante Meilensteine wurden nicht umgesetzt. Im Jahr 2022 konnten von den geplanten 56 Meilensteinen insgesamt 55 abgeschlossen werden.

In der Planung der Öffentlichkeitsarbeit unterschied sich die Vorgehensweise zwischen den Kompetenzzentren. Während manche Kompetenzzentren mehrere Bausteine zur Öffentlichkeitsarbeit angelegt haben (z. B. Bergisches Städtedreieck, Hellweg-Hochsauerlandkreis, Siegen-Wittgenstein/Olpe, Westfälisches Ruhrgebiet, MEO, Niederrhein) und das Kompetenzzentrum Mittlerer Niederrhein ein eigenes Teilprojekt zur Öffentlichkeitsarbeit angelegt hat, haben andere Kompetenzzentren dies nicht als gesonderte Bausteine/Teilprojekte definiert, sondern jeweils zu verschiedenen Bausteinen Meilensteine zur Öffentlichkeitsarbeit angelegt.

Wie in Abschnitt 3.4 deutlich wurde, können die Kompetenzzentren auf jeweils regional unterschiedliche Unterstützungsstrukturen oder Ressourcen der Trägereinrichtung (im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit z. B. Adressverteiler, Pressekontakte, Website-Unterstützung) zurückgreifen. Die Öffentlichkeitsarbeit ist also durch unterschiedliche Vorbedingungen geprägt.

Die Kompetenzzentren nutzten verschiedene Veröffentlichungsarten (darunter hauptsächlich textbasierte Printprodukte wie Flyer und Broschüren, Pressemeldungen und Newsletter, aber auch audiovisuelle Formate wie Filme oder Podcasts) für ihre Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Diese Dokumente werden im vorliegenden Endbericht für die Jahre 2018 bis 2022 analysiert. Im Abschnitt „Veröffentlichte Dokumente im Jahr 2022“ werden die Dokumente aus dem Jahr 2022 intensiver betrachtet. Im Abschnitt „Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit“ werden die Verbreitungswege und schließlich im Abschnitt „Adressaten der Öffentlichkeitsarbeit“ die Anzahl erreichter Adressatinnen und Adressaten betrachtet. Im letzten Abschnitt „Schlaglichter zur Öffentlichkeitsarbeit“ werden besondere Öffentlichkeitsaktionen oder Publikationen zu einem für das jeweilige Kompetenzzentrum zentralen Themenbereich gezeigt.

Das Informationsmaterial der Kompetenzzentren wurde über verschiedene Kanäle verteilt. Neben der Auslage bzw. der Verteilung von Printexemplaren, beispielsweise auf Veranstaltungen, sind v. a. Mailverteiler (an „exklusive“ Adressatenkreise wie Unternehmensnetzwerke oder Veranstaltungsteilnehmende) und die Websites (zu-

gänglich für die breite Öffentlichkeit) zu nennen (vgl. hierzu näher der Abschnitt „Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit“). Die Inhalte auf den Websites stellen eine eigene Art der Öffentlichkeitsarbeit dar und können naturgemäß nur schwer quantifiziert werden, da sie nicht als „abgrenzbare“ Dokumente und Medien verstanden werden können. Sie binden aber ebenfalls Kapazitäten (z. B. in Form der inhaltlichen und technischen Pflege von Websites) und werden daher in der Auswertung mitberücksichtigt.

### **Veröffentlichte Dokumente (textbasierte Printprodukte, audiovisuelle Formate) zwischen 2018 und 2022**

Zwischen 2018 und 2022 veröffentlichten die 16 Kompetenzzentren insgesamt 821 Dokumente. Die meisten Dokumente wurden im Jahr 2021 veröffentlicht (345 Dokumente) und die wenigsten zum Ende der Förderphase im Jahr 2022<sup>29</sup> (99 Dokumente). Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass mit „Veröffentlichungen“ lediglich Dokumente und Medien gemeint sind, die von den Kompetenzzentren selbst verfasst wurden. Veröffentlichungen von Dritten sowie Presseartikel in Zeitungen wurden nicht berücksichtigt, da diese von den Kompetenzzentren selbst nicht ohne Weiteres zu beeinflussen sind. Hinzu kommen Beiträge auf den eigenen Webpräsenzen, welche hier mit einem Punktwert<sup>30</sup> in die Auszählung einfließen, da sie ebenfalls (teils nicht unerhebliche) Kapazitäten binden. Allerdings wurden diese nicht thematisch ausgewertet, da sie keine „abgrenzbaren“ Dokumente darstellen und es sich teilweise um recht kurze Beiträge handelt. Umfang und die Häufigkeit von Beiträgen auf den Websites werden von den Kompetenzzentren nicht systematisch erfasst, so dass im vorliegenden Bericht keine Bewertung diesbezüglich vorgenommen werden kann. Zu den Internetauftritten der Kompetenzzentren vgl. den nachfolgenden Abschnitt „Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit“.

Am häufigsten veröffentlichten die Kompetenzzentren Flyer, die auf anstehende Veranstaltungen hinweisen (vgl. beispielsweise Schlaglicht 4); knapp 40 % (323 Dokumente) aller veröffentlichten Dokumente sind Flyer, die entweder als PDF-Dokument oder als Print-Medium publiziert wurden (siehe Tabelle 9). Auch von den Kompetenzzentren ausgegebene Pressemeldungen oder Bekanntmachungen waren eine bevorzugte Veröffentlichungsart der Kompetenzzentren, um auf eigene Seminare und Workshops (vgl. Schlaglicht 1) aufmerksam zu machen (76 Dokumente).

---

<sup>29</sup> Die Förderung des Projekts endete während des Jahres 2022 für die Kompetenzzentren zu verschiedenen Zeitpunkten (zwischen April und Oktober 2022), weshalb diese in diesem letzten Jahr weniger Dokumente veröffentlichten.

<sup>30</sup> Die Punktwerte für die Websites wurden wie folgt bestimmt: Pflege der Competentia-Website: 1 Punkt, Unterseite auf der Homepage des Trägers: 1 Punkt, Betrieb einer eigenen Website: 2 Punkte.



Zusätzlich zu diesen Hinweisen auf einzelne Veranstaltungen wurden von den meisten Kompetenzzentren auch Newsletter verschickt (Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, Düsseldorf/Kreis Mettmann, Region Köln, Mülheim, Essen, Oberhausen, Niederrhein, Mittlerer Niederrhein, Märkische Region, Emscher-Lippe, Münsterland und Siegen-Wittgenstein/Olpe). Diese Newsletter erschienen meist drei- bis viermal im Jahr und gaben Auskunft über Veranstaltungen im entsprechenden Zeitraum. Insgesamt verschickten die Kompetenzzentren 77 Newsletter zwischen 2018 und 2022. Auch Nachberichte zu Veranstaltungen wurden häufig als Publikation mit direktem Veranstaltungsbezug genutzt (43 Dokumente) und zeichneten den Verlauf und die Ergebnisse von Seminaren, Workshops und Netzwerktreffen nach.

Abseits der Dokumente mit direktem Bezug zu Veranstaltungen der Kompetenzzentren veröffentlichten diese allgemeine oder auf Studienergebnisse bezogene Broschüren (73 Dokumente) und im geringeren Ausmaß Flyer ohne Bezug zu Veranstaltungen (62 Dokumente), die über verschiedene Themenbereiche informierten.

**Tabelle 9: Veröffentlichungen der Kompetenzzentren (2018-2022)**

Veröffentlichungsart	Anzahl insgesamt
Flyer mit Veranstaltungshinweisen	323
Newsletter	77
Pressemeldung/Bekanntgabe mit Veranstaltungshinweisen	76
Sonstiges*	67
Broschüre (allgemein)	67
Film	49
Nachbericht**	43
Podcast	37
Flyer zum Angebot des Kompetenzzentrums	36
Flyer (allgemein)	26
Fragebogen	14
Broschüre zur Veröffentlichung von Studienergebnissen	6
<b>SUMME Dokumente</b>	<b>821</b>
Websites (Punktwert)***	<b>29</b>
<b>Punktwert GESAMT</b>	<b>850</b>

Anmerkung: Gezählt wurden nur die genannten Veröffentlichungsarten als originäre Veröffentlichungen der Kompetenzzentren. Plakate sowie Veröffentlichungen Dritter wie Sammlungen von Zeitungsartikeln o. Ä. wurden nicht miterfasst.

\* Veröffentlichungen unter Sonstiges umfassen kreative Formate, z. B. Adventskalender, Postkarten oder Außenwerbung auf Stadtbussen.

\*\* Die Kategorie „Nachbericht“ wurde nur für die Jahre 2021 und 2022 separat ausgewertet.

\*\*\* Die Punktwerte für die Websites wurden wie folgt bestimmt: Pflege der Competentia-Website: 1 Punkt, Unterseite auf der Homepage des Trägers: 1 Punkt, Betrieb einer eigenen Website: 2 Punkte.

Quelle: Eigene Darstellung. Berücksichtigt wurden die Dokumente, die die Kompetenzzentren im Controllingtool erfasst haben, sowie Angaben aus den Meilensteinbeschreibungen (Stand 02.12.2022).

Die behandelten Themen in den Broschüren und Flyern sind vielfältig und umschließen das gesamte Fachgebiet, das von den Kompetenzzentren betreut wird. Adressaten waren im Projektzeitraum vornehmlich kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (etwa zwei Drittel aller veröffentlichten Broschüren und Flyer). Die Broschüren stellten häufig KMU aus der Region als „Best Practice“ vor und gaben Hinweise, wie beispielsweise eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung gelingen kann (vgl.

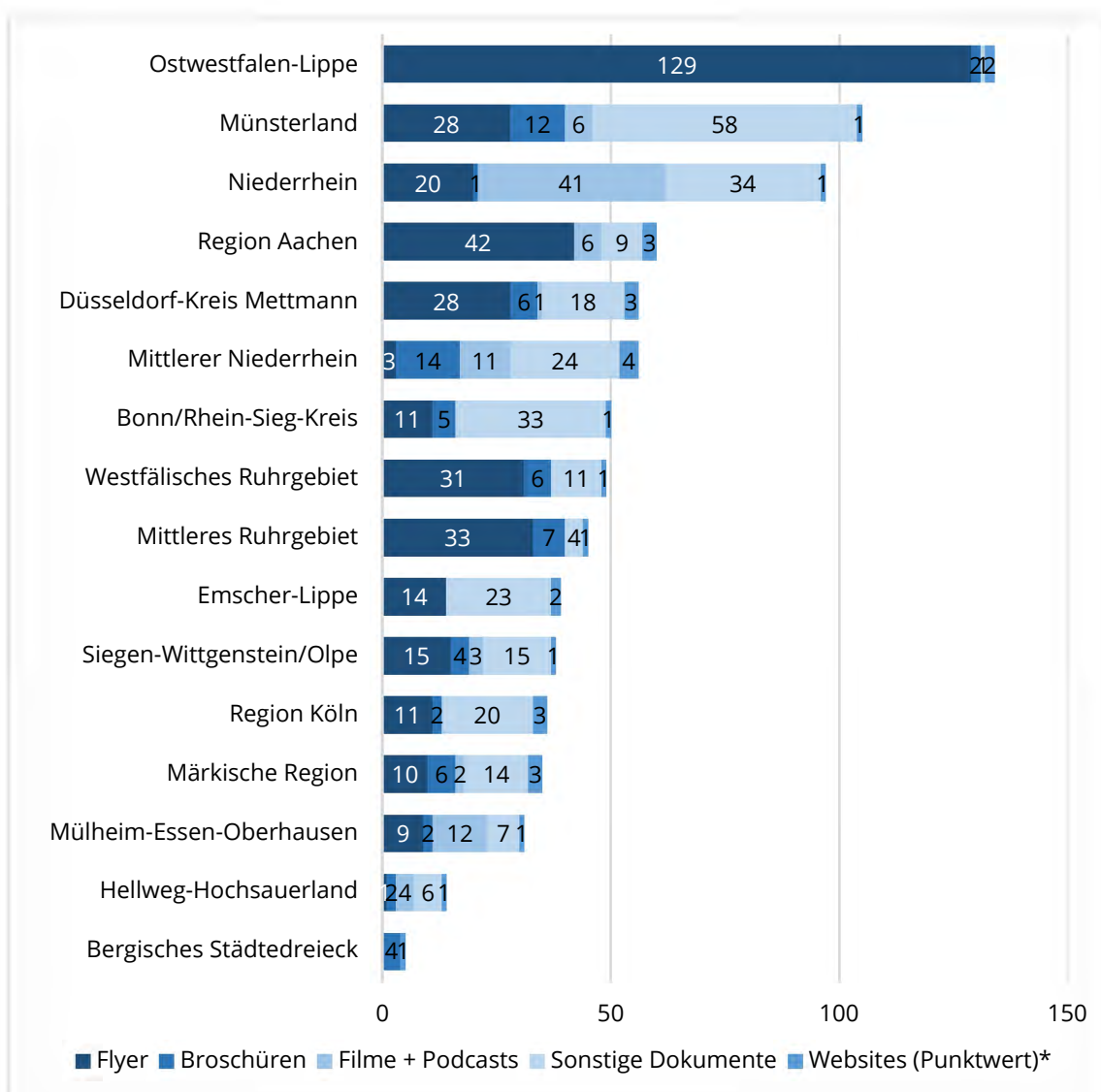
Schlaglicht 9), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt (vgl. Schlaglicht 11) oder Beschäftigte mit Pflegeverantwortung unterstützt werden können (vgl. Schlaglicht 8). Ein weiteres Beispiel dafür ist die umfangreiche Broschüre „Betrieblicher Pflegeguide – Gemeinsam eine Lösung finden“ des Kompetenzzentrums Düsseldorf/Kreis Mettmann aus 2020, die Unternehmen sowohl als Best-Practice-Beispiele vorstellt als auch umfangreiche Hinweise und Handreichungen zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben enthält.

Außer den Printmedien wurden in den Jahren 2018 bis 2022 auch audio-visuelle Medien genutzt, um auf das Angebot der Kompetenzzentren aufmerksam zu machen. Hierbei handelte es sich sowohl um Videos (48 Clips), die vornehmlich auf der Videoplattform „YouTube“ veröffentlicht wurden, als auch um Podcasts (37 Episoden), die häufig auf der eigenen Website zugänglich gemacht wurden. Auch hier wurde ein umfangreiches Spektrum innerhalb des Themenfelds „Frau und Beruf“ bedient. Besonders häufig wurden audio-visuelle Medien im Jahr 2021 veröffentlicht (insgesamt 40 Veröffentlichungen). Zwischen den Jahren 2018 und 2022 fokussierten sich diese vor allem auf die Themen Karriereförderung für Frauen und Frauen in MINT-Berufen und im Handwerk (vgl. Schlaglicht 5). Seltener informierten Podcasts und Videos über Vereinbarkeitskonzepte von Beruf und Familie sowie Möglichkeiten für KMU, eine attraktive Arbeitgebermarke zu entwickeln.

Besonders zu erwähnen sind hier die Projekte der Kompetenzzentren Mittlerer Niederrhein, Mülheim, Essen, Oberhausen, Münsterland sowie Niederrhein, welche Videoreihen veröffentlichten. Die Videos richteten sich hauptsächlich an die interessierte Öffentlichkeit, Studentinnen sowie an Frauen allgemein und legten somit einen Schwerpunkt im Adressatenkreis, der von der restlichen Fokussierung auf KMU abweicht.

Was bei der inhaltlichen Analyse aller veröffentlichten Dokumente auffällt, ist, dass sich die Angebote und Publikationen der Kompetenzzentren vornehmlich an KMU und deren Vertreterinnen und Vertreter richteten (ca. zwei Drittel aller Veröffentlichungen). Über die gesamte Projektlaufzeit hinweg fand zudem eine enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Multiplikatoren wie Handwerkskammern, ansässigen Unternehmen und städtischen Institutionen statt.

Die 16 Kompetenzzentren in Nordrhein-Westfalen zeigten über den Förderzeitraum deutliche Unterschiede in ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Wie in Abbildung 17 zu erkennen, waren einige Kompetenzzentren sehr aktiv (Ostwestfalen-Lippe veröffentlichte insgesamt 132 Dokumente und das Kompetenzzentrum Münsterland veröffentlichte 104 Dokumente), während andere Zentren nur sehr wenige Dokumente veröffentlichten. Diese Unterschiedlichkeit ist vor allem in den genutzten Kanälen der Öffentlichkeitsarbeit begründet.

**Abbildung 17: Anzahl Dokumente (2018-2022) nach Art der Veröffentlichung**

Anmerkung: Gezählt wurden nur die genannten Veröffentlichungsarten als originäre Veröffentlichungen der Kompetenzzentren. Plakate sowie Veröffentlichungen Dritter wie Sammlungen von Zeitungsartikeln o. Ä. wurden nicht mit erfasst.

\* Die Punktwerte für die Websites wurden wie folgt bestimmt: Pflege der Competentia-Website: 1 Punkt, Unterseite auf der Homepage des Trägers: 1 Punkt, Betrieb einer eigenen Website: 2 Punkte.

Quelle: Eigene Darstellung. Berücksichtigt wurden die Dokumente, die die Kompetenzzentren im Controllingtool erfasst haben sowie Angaben aus den Meilensteinbeschreibungen (Stand 02.12.2022).

Einige Zentren produzierten vor allem „klassische“ Medien (beispielsweise Flyer und Broschüren, die entweder gedruckt wurden oder als Online-Dokumente verschickt wurden, aber auch Videos oder Podcasts), und andere Kompetenzzentren konzentrierten sich vor allem auf die Pflege ihrer Webpräsenzen. Folglich waren jene

Zentren, die wenig publizierten, nicht unbedingt weniger öffentlichkeitswirksam aktiv als die „Viel-Publizierenden“. Zu den Internetauftritten der Kompetenzzentren vgl. den nachfolgenden Abschnitt „Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit“.

Weiterhin unterschieden sich die **thematischen Schwerpunkte** der Öffentlichkeitsarbeit zwischen den Kompetenzzentren (Tabelle 10). Das meistbearbeitete Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (98 Dokumente) wurde vornehmlich durch das Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe (26 Veröffentlichungen bzw. 20 % aller von diesem Kompetenzzentrum veröffentlichten Dokumente) und Westfälisches Ruhrgebiet (10 Veröffentlichungen bzw. 27 %) bedient. Auch das Zentrum Region Aachen setzte seinen Fokus auf dieses Thema (8 Dokumente bzw. 22 %). Hervorzuheben ist zudem eine umfangreiche Broschüre des Kompetenzzentrums Bergisches Städtedreieck, welche einen Leitfaden für Unternehmen enthält, der Hinweise zu familienfreundlicher Personalpolitik gibt.

Das zweithäufigste Thema, mit dem sich die Kompetenzzentren „Frau und Beruf“ beschäftigten, war die Personalrekrutierung und -bindung von Frauen (82 Dokumente). Einen Schwerpunkt setzten hier das Zentrum Mittleres Ruhrgebiet (8 Dokumente bzw. 25 %) und das Kompetenzzentrum der Region Köln (7 Dokumente bzw. 26 %).

Ein weiteres Feld, das regelmäßig von den Kompetenzzentren thematisiert wurde, waren Frauen in MINT-Berufen (60 Veröffentlichungen). Hier legte das Kompetenzzentrum Mülheim, Essen, Oberhausen insgesamt 10 Dokumente vor (42 %) und das Zentrum Hellweg-Hochsauerland beschäftigte sich in 50 % (5 Dokumente) seiner veröffentlichten Dokumente mit dem Thema „Frauen in MINT-Berufen“ (vgl. Schlaglicht 6). Auch das Kompetenzzentrum Münsterland widmete sich in 17 (16 %) seiner Veröffentlichungen diesem Themenbereich (vgl. auch Schlaglicht 12). Zu erwähnen ist ferner die Video-Reihe „MINT 4 Mädchen“ des Kompetenzzentrums Münsterland, die in sechs YouTube-Videos junge Frauen in „frauenuntypischen“ Ausbildungsberufen vorstellt.

In weiteren 93 Veröffentlichungen beschäftigten sich die Kompetenzzentren mit der Karriereförderung für Frauen (47 Dokumente) und Frauen in Führungspositionen (46 Dokumente). Hier setzten vor allem das Zentrum Mittlerer Niederrhein mit elf Videos zum Thema Karriereförderung für Frauen einen Fokus. In diesen Videos wird das Mentoring-Programm „Fachkräfte im Fokus“ durch Interviews mit sowohl Mentees (Studentinnen) als auch Mentorinnen und Mentoren (Führungskräfte und Geschäftsführung von KMU) beleuchtet und bewertet.

Auch die generelle Rekrutierung sowie die Entwicklung einer Arbeitgebermarke war ein prominentes Thema in der Öffentlichkeitsarbeit der Kompetenzzentren (42 Dokumente). Hier tat sich das Kompetenzzentrum Münsterland hervor, das alleine im Jahr 2021 17 Dokumente (16 %) zu diesem Thema veröffentlichte. Das Zentrum gab in mehreren Seminaren KMU Hilfestellungen bei der Präsentation im Netz und der

Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fokussierte dabei besonders auf die Rekrutierung von Mitgliedern der sogenannten „Generation Z“.

**Tabelle 10: Themen der Veröffentlichungen nach Kompetenzzentren**

	Beruf und Familie	Personalrekrutierung und -bindung	MINT-Berufe	Karriereförderung für Frauen	Frauen in Führungspositionen	Entwicklung Arbeitgebermarke	Beruf und Pflege	Mobiles Arbeiten (Home-office)	Sonstiges/Mehrere Themen
<b>Gesamt</b>	<b>98</b>	<b>82</b>	<b>60</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>230</b>
Mittlerer Niederrhein	6	3	0	11	0	1	4	0	10
Düsseldorf/Kreis Mettmann	2	3	1	0	1	1	4	1	25
Bonn/Rhein-Sieg-Kreis	5	3	0	0	5	2	4	2	22
Region Aachen	8	1	6	3	2	0	0	0	17
Hellweg-Hochsauerland	1	0	5	1	0	0	0	0	3
Mülheim, Essen, Oberhausen	1	3	10	0	0	5	0	1	4
Märkische Region	2	0	0	2	2	0	2	0	9
Niederrhein	9	7	6	10	7	2	4	1	20
Ostwestfalen-Lippe	26	23	5	7	5	9	2	12	38
Westfälisches Ruhrgebiet	10	7	2	2	2	0	0	2	12
Bergisches Städtedreieck	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Emscher-Lippe	4	3	3	2	5	1	0	1	13
Mittleres Ruhrgebiet	0	8	3	4	5	1	2	1	8
Münsterland	12	13	17	2	9	17	7	2	25
Siegen-Wittgenstein/Olpe	6	1	1	1	3	1	1	0	13
Region Köln	5	7	0	2	0	2	0	0	11

Quelle: Eigene Darstellung. Berücksichtigt wurden die Dokumente, die die Kompetenzzentren im Controllingtool erfasst haben (Stand: 02.12.2022).<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Die berücksichtigten Dokumente wurden von den Kompetenzzentren in den Jahren 2020, 2021 und 2022 veröffentlicht.

Seltener behandelt wurden die Themen Vereinbarung von Beruf und Pflege (30 Dokumente) sowie Mobiles Arbeiten/Homeoffice (23 Dokumente). Vor allem letzteres wurde vornehmlich im Jahr 2020, zu Anfang der Corona-Pandemie thematisiert. In dem Themenbereich Beruf und Pflege setzte vor allem das Kompetenzzentrum Düsseldorf/Kreis Mettmann Ressourcen ein und veröffentlichte unter anderem einen Flyer zur eigenen Seminar-Reihe „Pflege-Know-how in KMU – Wissen aufbauen und betriebliches Pflege-Management starten“, welche KMU bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen sollte.

Zur Kategorie „Sonstige Themen/Mehrere Themen“ gehörten unter anderem die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung, oder -ausbildung, die Möglichkeit betrieblich geförderter Kinderbetreuung, der Wiedereinstieg nach der Elternzeit, das generelle Angebot der Kompetenzzentren sowie die Themen, die in den Newslettern der Kompetenzzentren angesprochen wurden.

Auch die Art der Veröffentlichungen unterschied sich nach Kompetenzzentrum. So fertigte das Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe überwiegend Flyer an, die auf künftige Veranstaltungen des Kompetenzzentrums hinwiesen (vgl. auch Schlaglicht 14). Im Gegensatz dazu wiesen beispielsweise das Kompetenzzentrum Niederrhein sowie Mülheim, Essen, Oberhausen einen hohen Anteil an audiovisuellen Medien wie beispielsweise Videos oder Podcasts auf. Das Kompetenzzentrum Niederrhein veröffentlichte über den gesamten Förderzeitraum 36 Podcast-Folgen (vgl. auch Schlaglicht 13) und fünf Videos. Das Zentrum Mülheim, Essen, Oberhausen produzierte zwischen 2018 und 2022 zwölf Videos.

Besonders hervorzuheben sind einige kreative Methoden der Öffentlichkeitsarbeit. Häufiger wurden Werbemittel mit dem Corporate Design der Kompetenzzentren eingesetzt. Das Kompetenzzentrum Mülheim, Essen, Oberhausen verschickte 2021 Adventskalender, das Kompetenzzentrum Aachen fertigte Kaffeebecher, Tragetaschen, Süßigkeiten und Postkarten im Corporate Design an und Düsseldorf/Kreis Mettmann verteilte Powerbanks, Spiralblöcke und Mappen mit dem Logo von Competentia. Besonders zu erwähnen ist das Anbringen von Werbeflächen an Linienbussen der ASEAG (Aachener Straßenbahn und Energieversorgungs-AG) durch das Kompetenzzentrum Aachen im Jahr 2020. Obwohl diese Aktionen sich nicht auf ein bestimmtes Thema der Kompetenzzentren beziehen, erhöht sie die Bekanntheit der Kompetenzzentren sowie die Bekanntheit von deren Angeboten in der Region.

### ***Veröffentlichte Dokumente im Jahr 2022***

Die Auswertung der veröffentlichten Dokumente zeigt, dass zum Ende des Förderzeitraums im Jahr 2022 die Anzahl der veröffentlichten Dokumente deutlich geringer ausfiel als in den Vorjahren. Während im Jahr 2020 von allen Kompetenzzentren in Nordrhein-Westfalen 211 Dokumente und 2021 weitere 345 Dokumente veröffentlicht wurden, lag diese Zahl im Jahr 2022 bei nur 102 Dokumenten.

Das am häufigsten aufgegriffene **Thema** in den veröffentlichten Dokumenten im Jahr 2022 war die Personalrekrutierung und -bindung von Frauen (16 Dokumente). Der größte Teil dieser Dokumente waren Flyer, Pressemitteilungen oder Nachberichte mit direktem Bezug zu durchgeführten Veranstaltungen der Kompetenzzentren (81 %). Das Kompetenzzentrum Niederrhein veröffentlichte zwei Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern von KMU zu diesem Thema. Eine Broschüre des Kompetenzzentrums Region Köln stellt einen Leitfaden zur beruflichen Integration von geflüchteten Frauen vor, der aus den Erfahrungen des eigenen Mentoring-Projekts „Mentegra“ abgeleitet wurde. 15 der Veröffentlichungen zum Thema Personalrekrutierung und -bindung von Frauen richteten sich an KMU.

Auch die 15 Veröffentlichungen zum Thema Vereinbarkeitskonzepte von Beruf und Familie sind hauptsächlich Einladungen und Bekanntmachungen zu Veranstaltungen der Kompetenzzentren. Hier stechen jedoch drei Podcast-Folgen der Reihe „Business & Mensch“ des Kompetenzzentrums Niederrhein heraus, die sich diesem Thema annahmen und aus Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern aus KMU aus der Region bestehen.

Die Kompetenzzentren veröffentlichten zudem 13 Dokumente, die Frauen in Führungspositionen behandelten. Auch hier befassten sich elf der Dokumente entweder mit Veranstaltungshinweisen oder waren Nachberichte für eine bereits stattgefundene Veranstaltung. So etwa der Flyer „Plötzlich Chefin – So entwickeln Sie Führungsqualitäten“ des Kompetenzzentrums Westfälisches Ruhrgebiet, der sich an Frauen mit dem Wunsch, Führungsrollen zu übernehmen, richtete. Ausnahmen vom direkten Veranstaltungsbezug waren eine Broschüre des Kompetenzzentrums Niederrhein sowie eine Podcastfolge desselben Kompetenzzentrums.

Ein weiterer häufig behandelte Themenbereich sind Frauen in MINT-Berufen beziehungsweise in „frauenuntypischen“ Berufen. Von den insgesamt elf Veröffentlichungen aus dem Jahr 2022 stechen vor allem zwei Broschüren der Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck und Hellweg-Hochsauerland hervor.<sup>32</sup>

Themen, die dieses Jahr kaum in den Publikationen der Kompetenzzentren bearbeitet wurden, waren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Bedarf an betrieblich unterstützter Kinderbetreuung, Teilzeitbeschäftigung und -ausbildung sowie Mobiles Arbeiten (Homeoffice).

### **Kanäle der Öffentlichkeitsarbeit**

Die beschriebenen Dokumente der Öffentlichkeitsarbeit, seien es textbasierte oder audiovisuelle Produkte, wurden auf verschiedenen Kanälen präsentiert. Zu nennen

---

<sup>32</sup> „Fachkräfte gewinnen – Zugangsvoraussetzungen positiv gestalten“ des Kompetenzzentrums Bergisches Städtedreieck sowie „Ausbildungsmarketing – Ein Kurzleitfaden für KMU in der Region Hellweg-Hochsauerland“ des Kompetenzzentrums Hellweg-Hochsauerland.



sind hier neben der Verteilung/Auslage von Printprodukten, z. B. bei Veranstaltungen, insbesondere die Verbreitung über die eigene Homepage und über Mail-Newsletter und -Verteiler.

Auf der zentralen Competentia-Homepage ([www.competentia.nrw.de](http://www.competentia.nrw.de)) waren gebündelte Informationen zu den Kompetenzzentren und ihren Angeboten öffentlich zugänglich.<sup>33</sup> Über einen Veranstaltungskalender konnten sich interessierte KMU z. B. über anstehende Veranstaltungen aller Kompetenzzentren informieren. Unter der Überschrift „Tipps und Tools für Unternehmen“ standen ausgewählte Informationsbroschüren und Handlungsleitfäden verschiedener Kompetenzzentren zu unterschiedlichen Themen zentral zum Download bereit. Außerdem bot die Website einen Direktzugang zu den Kompetenzzentren in den Regionen inkl. Kontaktdaten und regionenspezifischen Themen und Informationen. Diese Seite wurde von allen Kompetenzzentren gemeinsam gepflegt und mit Inhalten gefüllt.

Viele Kompetenzzentren betrieben darüber hinaus eigene Webauftritte, die z. T. auch auf der Homepage des Trägers bzw. von Kooperationspartnern eingebunden waren. Alle Kompetenzzentren nutzten Mailverteiler, um Informationen und Informationsmaterialien zu verbreiten. Manche Materialien wurden zur exklusiven Nutzung (Unternehmensnetzwerke, Veranstaltungsteilnehmende) zur Verfügung gestellt, andere richteten sich an größere Verteiler.

### **Anzahl der erreichten Adressaten**

Manche Kompetenzzentren geben im Controllingtool an, wie viele KMU mit den Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit erreicht werden konnten.<sup>34</sup> Diesen Angaben zufolge wurden 2018-2022 rund 12.500 KMU über Mailverteiler sowie andere Formate erreicht. Die tatsächliche Zahl an Adressaten dürfte allerdings deutlich höher liegen, da z. B. die Zählung der Besuchszahlen auf den verschiedenen Websites nicht vorgegeben und häufig aus technischen Gründen nicht möglich ist bzw. diese keinen Rückschluss auf die Zahl der erreichten KMU erlaubt. Zu berücksichtigen ist ferner, dass eine anlassbezogene Weiterverbreitung von Informationen über Kooperationspartner, weitere unterstützende Stellen (darunter z. B. auch Mitveranstalter, Kanäle von Referentinnen und Referenten) sowie über die Medien erfolgt.

### **Schlaglichter zur Öffentlichkeitsarbeit**

Im folgenden Abschnitt finden sich beispielhafte Schlaglichter zur Öffentlichkeitsarbeit, welche jeweils eine besondere Öffentlichkeitsaktion oder Publikation zu einem für das Kompetenzzentrum zentralen Themenbereich zeigt.

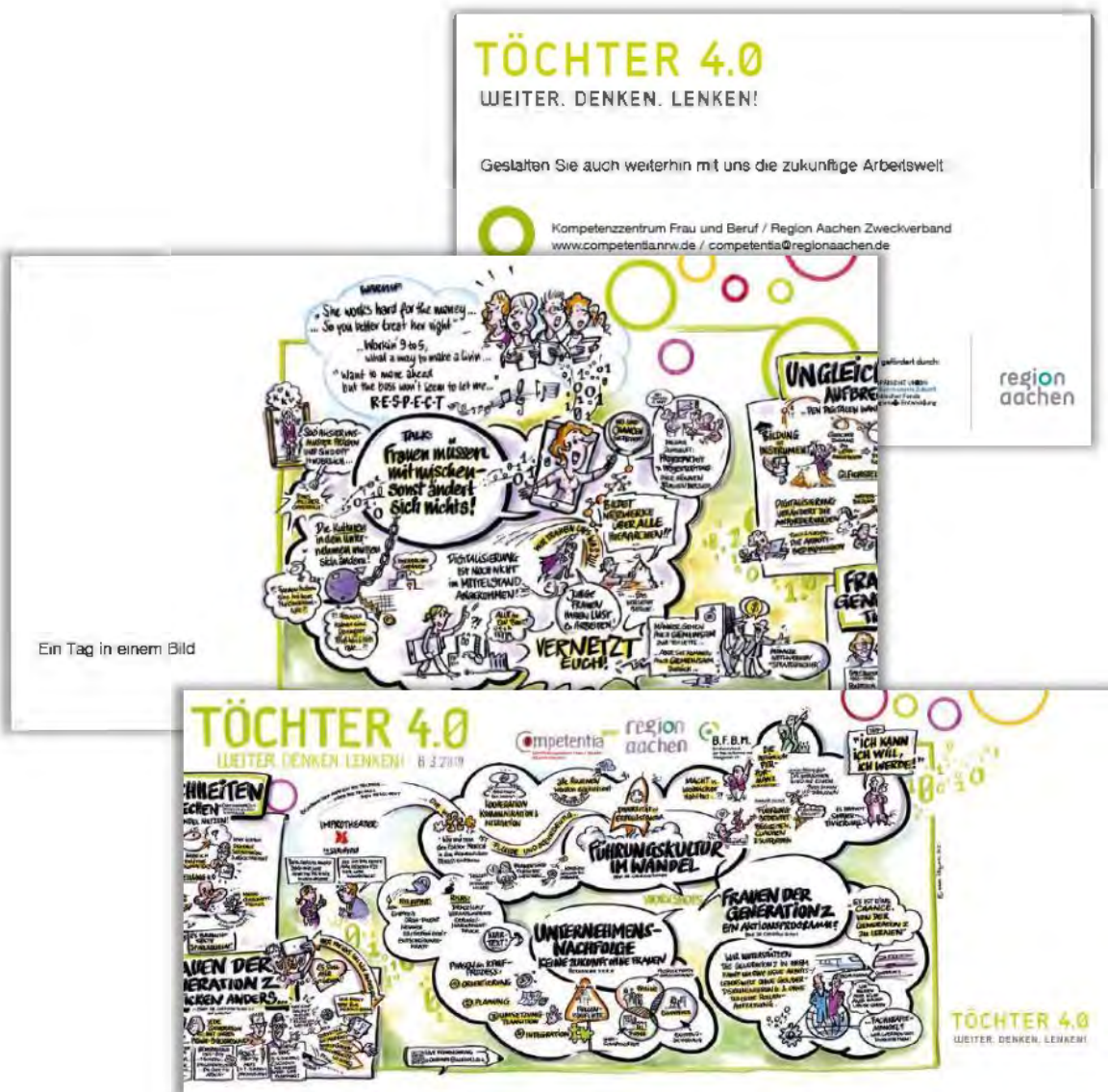
---

<sup>33</sup> Die zentrale Website wurde mit dem Ende der Projektlaufzeit 2022 abgeschaltet; seither sind die Kompetenzzentren über eigene Websites bzw. Unterseiten auf den Websites der Träger zu erreichen.

<sup>34</sup> Aus Datenschutzgründen oder technischen Einschränkungen war dies nicht immer möglich.

### Schlaglicht 1: Workshop "Töchter 4.0" des Kompetenzzentrums Region Aachen

Bei der Veranstaltung „Töchter 4.0 – weiter. Denken. Lenken!“ diskutierten Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Interessierte über die Transformation der Arbeitswelt. Mit dem Fokus auf das weibliche Geschlecht entwickelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Workshops Ideen und gestalteten die Zukunft für sich und die künftige Generation. Festgehalten in einem sogenannten „Graphic Recording“ ein Fazit des Tages: Ich kann, ich will, ich werde!



## Schlaglicht 2: Cross-Mentoring des Kompetenzzentrums Bergisches Städtedreieck

Das Cross-Mentoring Projekt des Kompetenzzentrums „Bergisches Städtedreieck“ brachte weibliche Nachwuchsführungskräfte aus KMU mit erfahrenen Mentorinnen und Mentoren aus anderen KMU der Region zusammen und bewirkte eine intensive Beratung und Karriere-Coaching der Mentees.

**CROSS-MENTORING**  
**Das Cross-Mentoring-Programm für weiblichen Führungsnachwuchs im Bergischen Städtedreieck ...**

... bietet kleinen und mittelständischen Unternehmen eine individuelle berufliche Begleitung der eigenen weiblichen Nachwuchsführungskräfte.

... ermöglicht es Mentees, vom Coaching erfahrener Mentoren/innen zu profitieren und beim Einstieg in die eigene Führungsposition unterstützt zu werden.

... gibt Mentoren/innen die Chance, das eigene Wissen und die persönliche Führungserfahrung an Mentees weiterzugeben.

**BEWERBUNG**  
 Haben Sie Interesse am Cross-Mentoring? Dann bewerben Sie sich.

Weitere Informationen und die Anmeldung finden Sie unter: [bergisch-kompetent.de](http://bergisch-kompetent.de)

Weitere Informationen finden Sie auch auf: [www.competentia.nrw.de](http://www.competentia.nrw.de)

**KONTAKT**  
**Kompetenzzentrum Frau & Beruf Bergisches Städtedreieck**  
 Johannes-Rau-Platz 1 | 42275 Wuppertal  
 Birgit Frese | Tel. 0202 563 5063  
[competentia.b.frese@stadt.wuppertal.de](mailto:competentia.b.frese@stadt.wuppertal.de)

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck wird gefördert von:

Mit Unterstützung von:

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




EUROPÄISCHE UNION  
 Investieren in unsere Zukunft.  
 Europäische Fonds für regionale Entwicklung







**Competentia**<sup>NRW</sup>  
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF  
 BERGISCHES STÄDTEDECK

MENTEES, MENTORINNEN  
UND MENTOREN GESUCHT!



CROSS-MENTORING

### Schlaglicht 3: „Mentoring4Women“ des Kompetenzzentrums Bonn/Rhein-Sieg-Kreis

Das Abschlussprogramm des Teilprojektes „MENTORING4WOMEN – FRAUEN IN DIE FÜHRUNG!“ führte weibliche Führungskräfte aus regionalen KMU mit Mentees zusammen, die gerne eine Führungsrolle übernehmen wollten. Diese konnten dann vom Wissen der Mentorinnen und Mentoren profitieren.

**MENTORING4WOMEN-**  
FRAUEN IN DIE FÜHRUNG!



## PROGRAMM

27. September 2021 | 15:30 bis 18:30 Uhr | Haus der Springmaus

- 15:00 Uhr Einlass
- 15:30 Uhr Begrüßung  
Dr. Ursula Sautter,  
Bürgermeisterin der Stadt Bonn  
Victoria Appelbe,  
Wirtschaftsförderin der Stadt Bonn
- 15:45 Uhr Rückblick und Impressionen -  
das Mentoring Jahr 2020/2021
- 16:15 Uhr Übergabe der Zertifikate
- 16:30 Uhr Austausch mit Kaffee & Kuchen
- 17:00 Uhr Kulturprogramm mit Susanne Pätzold  
und Michael Müller  
„Wer im Treibhaus sitzt...“
- 17:45 Uhr Sektempfang & Einladung zum offenen  
Austausch
- 18:30 Uhr Ausklang

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Bonn/Rhein-Sieg wird gefördert von:

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



EUROPÄISCHE UNION  
Investition in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung



Träger:

ZUKUNFT.  
FUTURE.  
AVENUE.  
BONN.



### Schlaglicht 4: Wirtschaftsforum des Kompetenzzentrums Düsseldorf/Kreis Mettmann

Im Rahmen des 10-jährigen Jubiläums des Frauen-Wirtschaftsforums fand ein umfangreiches Programm aus Vorträgen und Diskussionen rund um das Thema „Female Start Ups“ statt. Zielgruppen waren Geschäftsführende und Personalverantwortliche aus KMU, Frauen in Führungspositionen und Frauen, die an ihrer Karriere arbeiten möchten.

#### Unsere Gäste auf dem Podium



**Sabrina Herrmann**  
Leiterin Niederlassung  
Siemens AG



**Sabine Hansen**  
Shepher/Initiatorin  
Women Into Leadership



**Désirée Bleckmann**  
Vizepräsidentin IHK  
Düsseldorf/Geschäfts-  
leitung BLF Gruppe  
Velbert



**Laura Westerhorstmann**  
Prokuristin/Unter-  
nehmensnachfolgerin  
Stadtbäckerei  
Westerhorstmann



**Prof. Dr. Eva Lutz**  
Lehrstuhl für Betriebs-  
wirtschaft Heinrich-  
Heine-Universität



**Elisabeth Schloten**  
Gründerin/Geschäfts-  
führerin ECBM GmbH



**Marina Billinger**  
Gründerin/Geschäfts-  
führerin LEROMA  
GmbH



**Marla Mann**  
Gründerin/Geschäfts-  
führerin Financery



**Güncem Campagna**  
Gründerin/Geschäfts-  
führerin tech and  
teach gSmbH

#### Überblick

**Wann:**  
01.09.2022 von 9-13.00 Uhr

**Wo:**  
Haus der Universität, Schadowplatz 14, 40212 Düsseldorf

**Teilnahmegebühr:**  
15,- Euro für IHK-Mitglieder und  
19,- Euro für Nicht-IHK-Mitglieder (zzgl. MwSt.).

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.





**Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf**  
Stephan Jäger  
Ernst-Schnelder-Platz 1  
40212 Düsseldorf  
Telefon: 0211 3537-432  
E-Mail: stephan.jaeger@dus.seldorf.ihk.de



**Kompetenzzentrum Frau und Beruf  
Düsseldorf und Kreis Mettmann**  
79 Zukunftswerkstatt Düsseldorf GmbH  
Andrea Lützenkirchen  
Konrad-Adenauer-Platz 9  
40210 Düsseldorf  
Telefon: 0211 7310-446  
E-Mail: a.luetzenkirchen-competentia@zwd.de



**Landeshauptstadt  
Düsseldorf**  
Glossier-Str. 1  
40210 Düsseldorf  
Mitarbeiter: Fiksel, Fugard, Furdas,  
Hilberich, Hübner, Kopp, Kuhn,  
Lützen, Nettekoven, Ollrich



**EUROPEAN UNION**  
European Regional  
Development Fund

## Schlaglicht 5: Abschlussveranstaltung „Recruiting im Wandel“ des Kompetenzzentrums Emscher-Lippe

Bei der Abschlussveranstaltung des Teilprojekts „Hand.Werk.Frau“ wurden 25 kleine und mittlere Handwerksbetriebe für ihr besonders frauenfreundliches Engagement im Personalwesen ausgezeichnet. Über den Projektzeitraum stellte sich heraus, dass für alle Betriebe die große Herausforderung darin bestand, wegen des Fachkräftemangels geeignetes Personal zu rekrutieren.



Hand.Werk.Frau



Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe wird gefördert von  
Ministerium für Arbeit, Menschenm. & soziale Gleichstellung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION  
Erweitert in Zusammenarbeit  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung




**ONLINE-  
WORKSHOP**  
17.03.2022  
15:00 - 17:00 Uhr

## RECRUITING IM WANDEL

**Talente finden,  
Mitarbeitende gewinnen.**

Einladung zum Live-Online-Workshop

- **Wie motivieren Sie Frauen, sich in Ihrem Betrieb zu bewerben?**
- **Was sind die besten Strategien, um Auszubildende sowie Mitarbeiterinnen für Ihr Handwerk zu gewinnen?**
- **Und wie können Sie sie langfristig binden?**

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Emscher-Lippe lädt alle Führungskräfte aus kleinen und mittleren Handwerksbetrieben sowie Interessierte zu einem Workshop mit vielen Praxistipps und Impulsen zur Fachkräftegewinnung ein.

**Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.**

**14:45 Uhr Einwahl via Zoom**  
Zoom-Einwahl / der Link wird Ihnen am Tag vorher per E-Mail zugesandt

**15:00 Uhr Begrüßung**  
Beate Mölsich und Claudia Weirich, Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe

**15:05 Uhr Grußwort**  
Regina Klaff, Beigeordnete für Jugend, Schule und Soziales, Stadt Castrop-Rauxel

**15:10 Uhr Key-Note „Recruiting im Wandel. Talente finden, Mitarbeitende gewinnen“.**  
Wiebke Böhmer, punkt 100 Training & Beratung

**15:40 Uhr Sie haben die Wahl! Stimmen Sie für Ihre zwei Themenfavoriten ab.**  
Vorschlag 1 – Weibliche Azubis Fehlanzeigen: So begeistern Sie Bewerberinnen  
Vorschlag 2 – Passende Kandidatinnen auswählen. Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräch  
Vorschlag 3 – Neue Mitarbeitende „an Bord“ nehmen. Onboarding in Zeiten von Corona  
Vorschlag 4 – Mitarbeiterinnen an den Betrieb binden

**15:45 Uhr Ihre Themenfavoriten: Fachinput, Tipps, Impulse und Erfahrungsaustausch**  
Wiebke Böhmer, punkt 100 Training & Beratung

**16:50 Uhr Abschlussrunde**

**Technische Hinweise:**  
Für die Zoom-Teilnahme benötigen Sie einen Rechner mit Webcam und Mikrofon, ein Tablet oder ein Smartphone sowie eine stabile Internetverbindung.

**Anmeldung:**  
Anmeldung bis zum 15.03.2022 über das Online-Anmeldeformular oder via E-Mail [anmeldung@kzfl.de](mailto:anmeldung@kzfl.de). Einen Tag vor der Veranstaltung erhalten Sie den Zugangslink.

**Online-Anmeldung**

In Kooperation mit:



### Schlaglicht 6: Videoreihe „Mädchen und MINT“ des Kompetenzzentrums Hellweg-Hochsauerland

Drei Interviews mit jungen Frauen im MINT-Bereich wurden durch das Kompetenzzentrum auf YouTube veröffentlicht. Jeweils ein Unternehmen in der Region wurde besucht und es wurde über die Aufgaben in verschiedenen für Frauen untypischen Berufen gesprochen sowie über die Erfahrungen, die die „MINTorinnen“ in ihrem Berufsleben sammeln konnten.



## Schlaglicht 7: Mentoringprojekt „Mentegra“ des Kompetenzzentrums Region Köln

Der Abschlussbericht des Mentoring-Projekts „Mentegra“ zeichnet das Projekt nach und gibt einen anschaulichen Überblick über dessen Verlauf. Alle sieben teilnehmenden Mentees fanden nach Abschluss des Programms eine Beschäftigung und die teilnehmenden Unternehmen konnten eine neue Gruppe von Fachkräften kennenlernen.





### Schlaglicht 8: Leitfaden „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ des Kompetenzzentrums Märkische Region

In mehreren Arbeitstreffen bearbeiteten 12 Unternehmen gemeinsam unterschiedliche Aspekte der Thematik „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ und entwickelten einzelbetriebliche Lösungen. Das Ergebnis dieser Kollaboration war ein Leitfaden, welcher interessierten Unternehmen zu Verfügung gestellt wurde.

**LEITFADEN ZUR VEREINBARKEIT VON PFLEGE UND BERUF**

**Pflegesensible Unternehmenskultur – ein Gewinn für Unternehmen, Mitarbeitende und deren Familien**

Um weitere Unternehmen und Verwaltungen bei der Entwicklung und Umsetzung familienfreundlicher und pflegebezogener Maßnahmen zu unterstützen, haben die agentur mark und der Fachdienst Pflege des Märkischen Kreises gemeinsam mit interessierten Firmen unterschiedlichster Branchen und Größen, den vorliegenden Leitfaden „Aus der Praxis für die Praxis“ erstellt. Der Leitfaden basiert auf dem mit den Unternehmen entwickelten Padlet.

Die dort hinterlegten Anregungen, Hinweise und Informationen sowie innovative Beispiele sind unverzichtbar bei der Nutzung des Leitfadens.

Scannen Sie den QR-Code und nutzen Sie unser Padlet zur „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege“.

[tinyurl.com/padlet-beruf-pflege](https://tinyurl.com/padlet-beruf-pflege)

Leitfaden und Padlet sollen Sie bei der Entwicklung entsprechender Maßnahmen begleiten

- Finden Sie heraus, was „pflegesensible Unternehmenskultur“ bedeutet und wo Sie sich Umsetzung holen können
- Starten Sie mit den Vorbereitungen, umkreisen Sie den Bedarf in Ihrem Unternehmen und nutzen Sie die hinterlegten Prognosen
- Erhalten Sie mehr über regionale und überregionale Unterstützungsangebote.

Denn nur mit auf der Unternehmen zugeschnittenen Angeboten entfalten Sie Ihre Beschäftigten, schaffen Vertrauen, steigern Ihre Attraktivität als Arbeitgeber und halten Fachkräfte im Unternehmen.

Als berufstätiger Mensch einen Angehörigen zu pflegen, ist keine Ausnahme mehr. Fast jeder 10. Beschäftigte ist inzwischen davon betroffen und die Zahl steigt stetig an. Nicht umsonst werden pflegende Angehörige als der größte Pflegedienst der Nation bezeichnet.

War die Angehörigenpflege bisher hauptsächlich Frauenarbeit, zeigt der Trend, dass auch immer mehr Männer Pflegeverantwortung übernehmen müssen. Für die Betroffenen bedeutet das erhebliche Mehrfachbelastung: Job, Kinder, Pflege – und das meist für mehrere Jahre, weil der nicht auf die Dauer zu schaffen ist, reduzieren viele pflegende Beschäftigte ihre Arbeitszeit oder geben ihre Berufstätigkeit ganz auf. In den Unternehmen verstärkt diese Entwicklung inzwischen deutlich spürbar den ohnehin zunehmenden Fachkräftemangel. Das gilt selbstverständlich auch für den Märkischen Kreis.

Das muss aber nicht sein. Mit praktischen Lösungen wie z. B. flexiblen Arbeitszeiten oder anderen Maßnahmen können Unternehmen es ihren Beschäftigten ermöglichen, Pflege und Beruf miteinander zu verbinden – zum Vorteil beider Seiten.

Dies ist alles ganz, für das Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region der agentur mark GmbH im Zuge der familienfreundlichen Zertifizierung von Unternehmen den Aspekt „Pflegende Angehörige“ in den Fokus zu stellen und für den Märkischen Kreis, als Kooperationspartner für die Märkische Region, Angebote zu entwickeln, die Unternehmen und Verwaltungen bei der Vereinbarkeit von Beruf & Pflege unterstützen.

Gerne stehen wir Ihnen persönlich für Ihre Fragen zur Verfügung.

**KONTAKT**

Gesundheits- und Pflegeplanung Märkischer Kreis

Stefanie Hornmann  
E-Mail: [pflegeplanung@maerkiischer-kreis.de](mailto:pflegeplanung@maerkiischer-kreis.de)  
Tel.: 02152 946-7113

agentur mark GmbH Kompetenzzentrum Frau und Beruf Märkische Region

Nicoleta Kalenos  
E-Mail: [kalenos@agenturmark.de](mailto:kalenos@agenturmark.de)  
Tel.: 02351 448 78 43

MÄRKISCHER KREIS

empentia

Logo of the Märkischer Kreis and other partner organizations.

### Schlaglicht 9: Broschüre „Familienfreundlichkeit schafft Wettbewerbsvorteile“ des Kompetenzzentrums Mittlerer Niederrhein

Der Leitfaden zeigte verschiedene Arten der Kinderbetreuung auf, betonte die betriebsseitigen Vorteile dieser Angebote und stellte ein Unternehmen als „Best Practice“ vor. Besonders hervorgehoben wurden hier die Vorteile im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, die durch das Angebot einer betrieblichen Kinderbetreuung entstehen können.



### Schlaglicht 10: Wortwolke „Unsere Erfolgsthemen“ des Kompetenzzentrums Mittleres Ruhrgebiet

Die „Wortwolke“ aus dem Onlinemagazin „Frauen im Fokus – Chancen und Potenziale für Unternehmen“ stellt „Erfolgsthemen“ des Kompetenzzentrums heraus. Hierin finden sich neben dem Rückblick auf Veranstaltungen vielfältige Themenbereiche, zu denen Impulse für KMU und Kooperationspartnerinnen und -partner gegeben wurden.



**Geldgeber von:**

Ministerium für Wirtschaft, Energie und Klimaschutz des Landes Nordrhein-Westfalen

**Gezogen von:**

ROCHUM Wirtschaftsentwicklung, Stadt Herne, Witten

Sie erreichen uns an folgenden Standorten:

**Bochum, Wirtschaftsentwicklung**  
 Wirtschaftsförderung Bochum WFO GmbH  
 Viktoriaste 10 - 44727 Bochum  
 kompetentia@bochum-wirtschaft.de

**Karin Knüttler**  
 02 34 / 610 83 - 185  
 karin.knuettler@bochum-wirtschaft.de

**Nadja Ridder**  
 02 34 / 610 83 - 185  
 nadja.ridder@bochum-wirtschaft.de

**Büro für Gleichstellung und Vielfalt der Stadt Herne**  
 Berliner Platz 5 - 44623 Herne

**Ulrike Hammerich**  
 0 23 23 / 16 - 35 82  
 ulrike.hammerich@erna.de

**Carina Schulte im Walde**  
 0 23 23 / 16 - 31 74  
 carina.schulteimwalde@erna.de

**Beate Stofmann**  
 0 23 23 / 16 - 21 25  
 beate.stofmann@erna.de

**Arzt für Studienmanagement und Wirtschaftsförderung der Stadt Witten**  
 Avenestraße 111b - 58453 Witten

**Hilke Köhler**  
 0 23 02 / 561 - 62 00  
 hilke.koehler@stadt-witten.de

[www.kompetentia-nrw.de](http://www.kompetentia-nrw.de)

Besuchen Sie uns auch auf [www.fraueninfokus.de](http://www.fraueninfokus.de)

### Schlaglicht 11: Broschüre „Erfolgsfaktor lebensphasenorientierte Personalpolitik“ des Kompetenzzentrums Mülheim-Essen-Oberhausen

Die Broschüre „Erfolgsfaktor lebensphasenorientierte Personalpolitik – Grundlagen und Gestaltungstipps aus der Praxis für die Praxis“ informiert auf 27 Seiten über die Themen Gewinnung von Mitarbeiterinnen, Talent- und Potentialförderung sowie Familienfreundlichkeit von KMU.



**Schlaglicht 12: Broschüre „Vorbildfrauen aus dem Münsterland“ des Kompetenzzentrums Münsterland**

Die Reihe „Vorbildfrauen aus dem Münsterland“ stellte jeweils eine Frau vor, die einen für Frauen untypischen Beruf im Handwerk ausübt. Dabei wurde beispielhaft gezeigt, wie ein Einstieg in diese Berufe gelingen kann, um mehr Frauen zu motivieren, in „frauenuntypischen“ Branchen zu arbeiten.



### Schlaglicht 13: Podcastreihe „Business & Mensch“ des Kompetenzzentrums Niederrhein

„Business & Mensch“ beinhaltet Interviews und Werkstattgespräche mit Unternehmen und weiblichen Fach- und Führungskräften, die das Kompetenzzentrum Niederrhein führte. Zudem wurden Praxisbeispiele zu verschiedenen Bereichen des Themenfelds „Frau und Beruf“ vorgestellt. In der Veranstaltung „Zukunftsimpulse Business & Mensch“ standen aktuelle Trends der Arbeitswelt im Mittelpunkt.

**06.04.22**  
15.00 - 17.00 Uhr  
**ONLINE**  
via Zoom

**Zukunftsimpulse  
Business & Mensch**  
mit Julia Becker  
und Prof. Dr. Jutta Rump

Lassen Sie sich von zwei spannenden Zukunftsimpulsen inspirieren. In Zeiten, in denen sich die Wirtschaft und Gesellschaft neu erfinden müssen, möchten wir Sie im digitalen Raum für Austausch und Innovationen begrüßen.

Die zentralen Megatrends unserer Zeit wie der demografische Wandel, die Entwicklung zur Wissens- und Innovationsgesellschaft und ein gesellschaftlicher Wertewandel, haben in der (Arbeits-) Welt eine neue Normalität entstehen lassen. Wie können in dieser neuen Normalität individuelle Bedürfnisse und die Vielfalt der Kompetenzen der Mitarbeitenden als vielversprechende Chance in der Personalentwicklung genutzt werden? Wie kann den dadurch entstehenden Spannungsfeldern erfolgreich begegnet werden? Welche Anforderungen ergeben sich hieraus für die Personalführung und Unternehmenskultur?

Diskutieren Sie gemeinsam mit Julia Becker, der Aufsichtsratsvorsitzenden der Funke-Mediengruppe, und Prof. Dr. Jutta Rump, Expertin für Trends und die Zukunft der Arbeitswelt, über wirtschaftliche und gesellschaftliche Trends, Fairness in der Arbeitswelt und die Vielfalt der Menschen als Chance.

**Moderation:** Nils Beckmann, Geschäftsführer Pitch & Grow GmbH

*"Wir müssen diverser, weiblicher, jünger werden"*

*"Eine Kernkompetenz der Arbeitswelt: In Bewegung bleiben, ohne die Balance zu verlieren."*

Julia Becker  
Vorstandsvorsitzende  
Funke Media Group

Prof. Dr. Jutta Rump  
Direktorin des Instituts für  
Beschäftigung und Employability  
(IBE)

Kontaktieren Sie  
E-Mail: [kompetenzentrum@niederrhein.de](mailto:kompetenzentrum@niederrhein.de)  
Telefon: +49 201 283-4981  
Webseite: [www.kompetenzentrum-niederrhein.de](http://www.kompetenzentrum-niederrhein.de)


**ANMELDELINK**  
[https://eu01.web.zoom.us/meeting/register/u5wkd0upqDwJGNXXQYID8y9SYM6ooH6B07eX](https://eu01.web.zoom.us/join/https://eu01.web.zoom.us/join/https://eu01.web.zoom.us/meeting/register/u5wkd0upqDwJGNXXQYID8y9SYM6ooH6B07eX)


Träger:  
DUISBURG  
In Verbund mit:  
In Verbund mit:  
BIBLIOTHEK  
BIBLIOTHEK

Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen  
EUROPEISCHE UNION  
Das Europäische Zentrum für regionale Entwicklung  
In Verbund mit:  
BIBLIOTHEK

## Schlaglicht 14: Online-Seminar „Jobsharing“ des Kompetenzzentrums Ostwestfalen-Lippe

Das Online-Seminar stellte das Konzept des Jobsharings vor, das die Aufteilung einer Führungsstelle auf mehrere Personen vorsieht. Vor- und Nachteile solch eines Arrangements wurden mit Vertreterinnen und Vertretern von KMU diskutiert. Durch Jobsharing kann unter anderem eine bessere Vereinbarung von Beruf und Familie für Führungskräfte gewährleistet werden, was vor allem Frauen in Leitungspositionen zu Gute kommen kann.

  
**EINLADUNG**



Online-Seminar

### Jobsharing: Modell zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -organisation & Instrument des Talentmanagements

**MITTWOCH, 6. OKTOBER 2021 | 10.00 – 11.30 UHR**

Jobsharing verbindet auf besondere Weise moderne Kollaboration mit reduzierter Arbeitszeit. Ganz unterschiedliche Modelle können eingesetzt werden, um Stellen zu besetzen oder Nachwuchsführungskräfte zu entwickeln. Beispielsweise kann es das erste Sammeln von Führungserfahrung oder die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und Familienaufgaben in verschiedenen Lebensphasen ermöglichen, ohne eine Führungsposition aufgeben zu müssen.

Sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte interessieren sich insoweit zunehmend für Jobsharing-Modelle. Und v. a. Frauen profitieren von diesem Angebot, weil es mehr Raum für Frauen in Fach- und Führungspositionen schaffen kann.

Damit stellt es ein vielseitig einsetzbares Instrument der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation dar.

Svenja Christen, Co-Geschäftsführerin der Unternehmensberatung the jobsharing hub, wird in dieser Veranstaltung zahlreiche Aspekte rund um das Jobsharing thematisieren:

- Welche Formen des Jobsharings gibt es?
- Wie können Jobsharing-Tandems zusammengestellt werden? Welche Faktoren sind für den Erfolg von Führungstandems hilfreich?

Welche Vorteile und Herausforderungen bieten Jobsharing-Modelle sowohl für die jeweiligen Tandems als auch für die Unternehmen, die es ermöglichen? Wie können gerade KMU die Vorteile für sich nutzbar machen?

Um schnell herauszufinden, ob das Jobsharing als Arbeitsmodell zu einer Person passt, haben Svenja Christen und ihr Co-Geschäftsführer Yannic Franken einen „Tandembility-Test“ entwickelt. Auch dieser wird im Rahmen der Online-Veranstaltung vorgestellt.

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL, die Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld sowie die WEGE Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH laden Personalverantwortliche und Führungskräfte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen herzlich zu dieser Online-Veranstaltung ein.

**BEGRÜSSUNG & MODERATION**  
Christina Rouvray | Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL

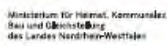


**IMPULSVORTRAG**  
Svenja Christen | the jobsharing hub | business consultancy

**TECHNISCHE HINWEISE**  
Die Veranstaltung findet über Zoom statt. Für die Teilnahme benötigen Sie ein internetfähiges Endgerät. Eine Kamera ist wünschenswert. Den erforderlichen AnmeldeLink erhalten Sie einen Tag vor der Veranstaltung.

**ANMELDUNG**  
Wir bitten um Anmeldung bis zum 4. Oktober 2021. Die Teilnahme ist kostenlos.


**ANSPRECHPARTNERIN**  
Christina Rouvray | Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL | [www.frau-beruf-owl.de](http://www.frau-beruf-owl.de)  
c.rouvray@ostwestfalen-lippe.de | 0521 967 33-294

Das Kompetenzzentrum Frau und Beruf wird gefördert von:







EUROPEISCHE UNION  
Investiert in unsere Zukunft  
Europäischer Fonds  
für regionale Entwicklung

Trägerin:



Kooperationspartnerinnen:

### Schlaglicht 15: Zertifizierung von KMU als „Familienfreundliches Unternehmen“ des Kompetenzzentrums Siegen-Wittgenstein/Olpe

Die Zertifizierung „Familienfreundliches Unternehmen“ unterstützte KMU dabei, sich familienfreundlich weiterzuentwickeln und dies auch nach außen zu kommunizieren. In der Broschüre „Unternehmen zertifizieren – Fachkräfte gewinnen“ wurden zahlreiche Beispiele für familienfreundliche Unternehmen aus der Region vorgestellt.





## Schlaglicht 16: Online-Podiumsdiskussion „Männer sind sichtbar – Frauen fleißig“ des Kompetenzzentrums Westfälisches Ruhrgebiet

Im Rahmen der Podiumsdiskussion diskutierten Studentinnen, Young Professionals sowie Führungskräfte aus KMU gemeinsam mit externen Expertinnen darüber, welche Art von Netzwerken sich im MINT-Bereich lohnen und ob reine Frauen-Netzwerke für weibliche Fach- und Führungskräfte hier einen Vorteil bringen könnten.

**Unsere Stars sind weiblich**

### Männer sind sichtbar – Frauen fleißig

Oder: Warum MINT-Frauen unbedingt gute Netzwerke brauchen.

Online-Podiumsdiskussion 8. Juni 2021 | 17.00–18.30 Uhr

Allein unter Männern – dieses Gefühl kennen viele Frauen, die in IT, Naturwissenschaft oder Technik unterwegs sind. Wenn wir die Zahlen auch nicht von heute auf morgen ändern können, können wir doch dafür sorgen, dass wir sichtbarer werden und uns wohl fühlen. Wie? Ganz einfach: Durch kluges Netzwerken!

Welche Netzwerke lohnen sich? Helfen uns reine Frauen-Netzwerke weiter? Warum überhaupt netzwerken? Frauen im MINT finden ohnehin Jobs, ist Netzwerken da nicht reine Zeitverschwendung? Wie geht Netzwerken in Corona-Zeiten?

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf und der Business & Professional Women e. V. laden Studentinnen, Young Professionals sowie Führungskräfte aus kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen von „Campus&Company“ zu einer Online-Podiumsdiskussion ein. Thema sind Netzwerke für MINT-Frauen aus Hochschulen und Business.

**Auf dem Podium diskutieren mit euch:**

- Katharina Kaßing, Business & Professional Women e. V.
- Marcia Delgado, adesso SE
- Simone Herrmann, infoteam Software AG
- Prof. Dr. Youlia Spivak, Hochschule Hamm-Lippstadt
- Sabine Ziemke, Moderatorin

www.competencia.nrw.de/Westfaelisches\_Ruhrgebiet  
 www.facebook.com/KompetenzzentrumFrauundBerufWestRuhr  
 www.xing.com/communities/groups/young-bpw-region-rhein-ruhr-0329-1084167

Online-Podiumsdiskussion über Zoom. Die Teilnahme ist kostenlos. Den Link erhaltet ihr nach verbindlicher Anmeldung.

**Titel** Männer sind sichtbar – Frauen fleißig  
 Warum MINT-Frauen unbedingt gute Netzwerke brauchen.

**Tag** Dienstag, 08. Juni 2021

**Zeit** 17.00 bis 18.30 Uhr  
 (Einlass 10 Minuten vorher)

**Anmelden per E-Mail**  
 Mail [ikanthak@stadtdo.de](mailto:ikanthak@stadtdo.de)

**Ansprechpartnerinnen**

Laura Kanthak  
 Kompetenzzentrum Frau & Beruf  
 Mail [ikanthak@stadtdo.de](mailto:ikanthak@stadtdo.de)  
 Fon 0231 50 257 87

Katharina Kaßing  
 Business & Professional Women e. V.  
 Mail [young@bpw-essen.de](mailto:young@bpw-essen.de)

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf wird gefördert durch:

Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen

EUROPEISCHES UNION  
 Das Europäische Zentrum für regionale Entwicklung

**Competencia** NRW  
 KOMPETENZZENTRUM FRAU UND BERUF  
 WESTFÄLISCHES RUHRGEBIET

**YOUNG BPW REGION RHEIN RUHR**

## 4.5 Gesamtbewertung

Abschließend werden die Bewertungen der untersuchten Einzelbereiche ins Verhältnis gesetzt. Ziel ist es dabei, eine Einschätzung darüber zu erhalten, wie hoch das Aktivitätsniveau der Kompetenzzentren in den fünf folgenden Bereichen war:

- **KMU:** Ranking in Bezug auf die erreichten KMU (siehe Abbildung 12 im Abschnitt 4.1),
- **Frauen als Zielgruppe (optional):** Ranking in Bezug auf die erreichten Teilnehmerinnen der Zielgruppen (siehe Abbildung 14 im Abschnitt 4.2),
- **Meilensteinerreichung:** Erfüllung der Projektplanung (siehe Abbildung 16 im Abschnitt 4.3),
- **Regionale Kooperation:** Bewertung des regionalen Kooperationsnetzwerkes der Kompetenzzentren (siehe Tabelle 3 im Abschnitt 3.4) und
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Anzahl der Veröffentlichungen der Kompetenzzentren (siehe Abbildung 17 im Abschnitt 4.4).

Die einzelnen Rankings haben dabei eine sehr unterschiedliche Verteilung, die eine Vergleichbarkeit erschwert. So schwanken die Bewertungen bei den KMU um mehr als 760 Punkte (381,1 bis 1148,2), während die Meilensteinumsetzung lediglich um 81,3 Punkte (15,0 bis 96,3) variiert. Für die Gesamtbewertung wurden daher alle Rankings auf Werte zwischen 0 und 100 normiert. Hierzu wurde der erreichte Wert im Ranking durch den Maximalwert des Rankings geteilt und im Anschluss mit 100 multipliziert. Durch dieses Vorgehen erhält das Kompetenzzentrum mit der besten Bewertung in einer Kategorie 100 Punkte und die übrigen Punktwerte richten sich analog an diesem aus. Ein Nachteil dieses Ansatzes ist, dass Kompetenzzentren mit sehr hohen Werten (z. B. Mittleres Ruhrgebiet, Region Aachen oder Mittlerer Niederrhein bei den Frauen als Zielgruppe) die Bewertungsskala in diesem Bereich stark beeinflussen.

Für die Darstellung der Gesamtbewertung wurden die Kompetenzzentren entsprechend der in Tabelle 1 im Abschnitt 3 vorgenommenen Einordnung der Kompetenzzentren in unterschiedliche Strategietypen in drei Gruppen eingeteilt:

- **Gruppe I:** Insbesondere KMU werden mit einem sehr breiten Themenspektrum angesprochen: Bergisches Städtedreieck, Westfälisches Ruhrgebiet und Ostwestfalen-Lippe.
- **Gruppe II:** Fokus auf die Kernthemen Rekrutierung, Vereinbarkeit von Beruf & Pflege/Familie und Entwicklungs- & Aufstiegsmöglichkeiten: Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, Düsseldorf/Kreis Mettmann, Märkische Region, Mittlerer Niederrhein, Mittleres Ruhrgebiet, Mülheim, Essen, Oberhausen sowie Niederrhein.

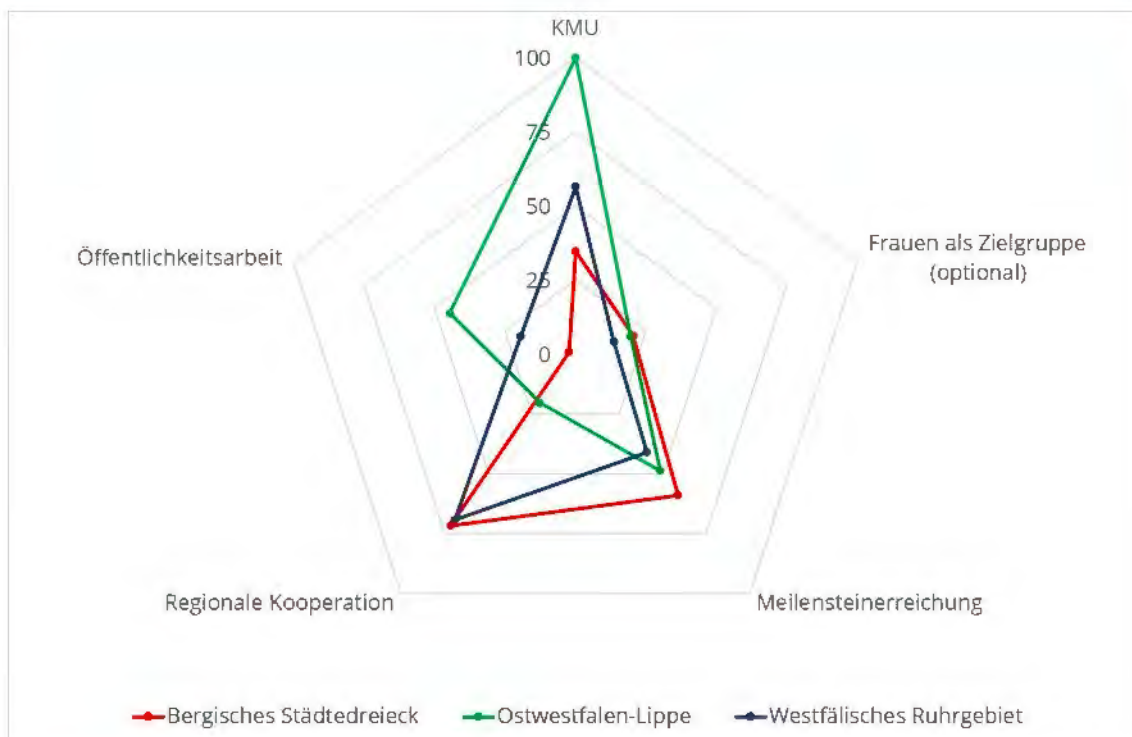
- **Gruppe III:** Neben den Kernthemen wird ein weiteres Thema adressiert und eine Zielgruppe explizit angesprochen: Region Aachen, Emscher-Lippe, Hellweg-Hochsauerland, Region Köln, Münsterland und Siegen-Wittgenstein/Olpe.

Die Ergebnisse werden in drei Radarcharts dargestellt. Abbildung 18 zeigt die Gesamtbewertung für Gruppe I. Die Ergebnisse zeigen, dass das Kompetenzzentrum Ostwestfalen-Lippe in den Zieldimensionen KMU und Öffentlichkeitsarbeit in dieser Gruppe recht gut abschneidet. Im Unterschied dazu weisen die Kompetenzzentren Bergisches Städtedreieck und Westfälisches Ruhrgebiet bei den regionalen Kooperationen eine hohe Bewertung auf.

#### Info-Box: Hinweise zur Interpretation von Radarcharts

Radarcharts sind eine gute Möglichkeit, um mehrere Dimensionen einer Zielerreichung miteinander in Bezug zu setzen. Ausgehend vom Mittelpunkt sind die verschiedenen Dimensionen gleichmäßig angeordnet. Die Punktwerte der einzelnen Kompetenzzentren werden mit einer Linie verbunden. Je weiter die Punkte und somit die Verbindungslinien vom Mittelpunkt entfernt liegen, desto erfolgreicher kann die Arbeit des Kompetenzzentrums insgesamt bewertet werden. Ein einseitiger Fokus auf bestimmte Zieldimensionen führt dazu, dass sich die dargestellte Fläche nicht gleichmäßig über die komplette Grafik verteilt.

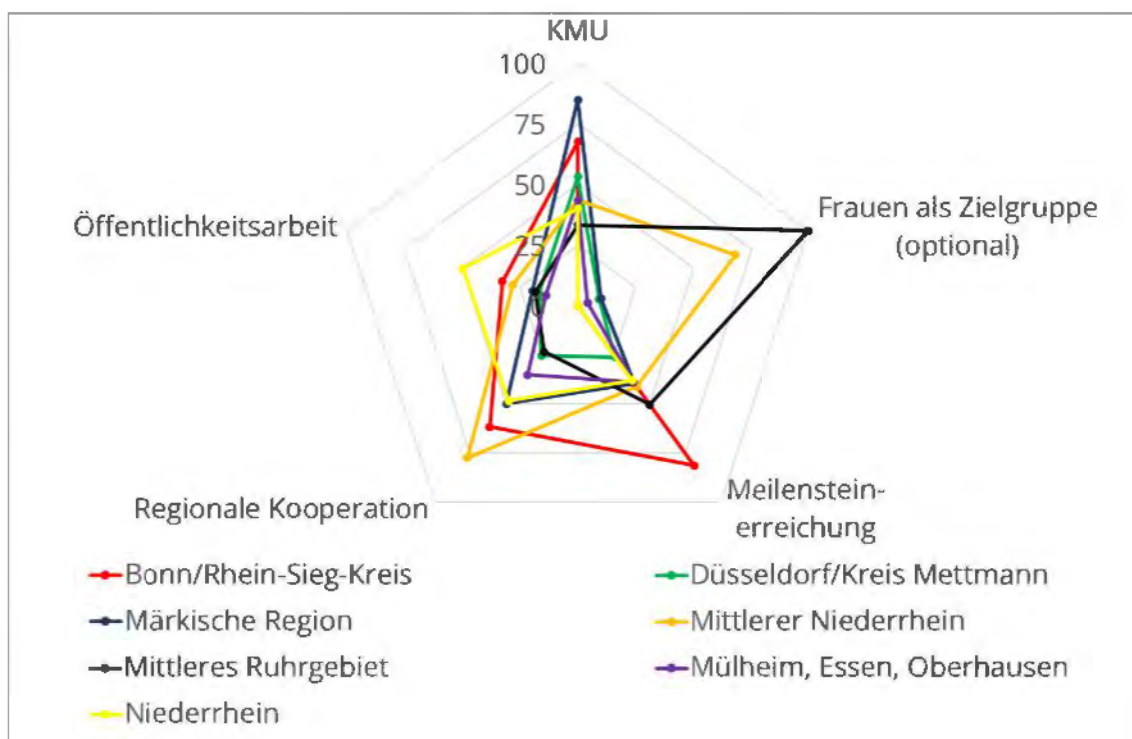
**Abbildung 18: Darstellung der Zielerreichung Gruppe I (2018-2022)**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

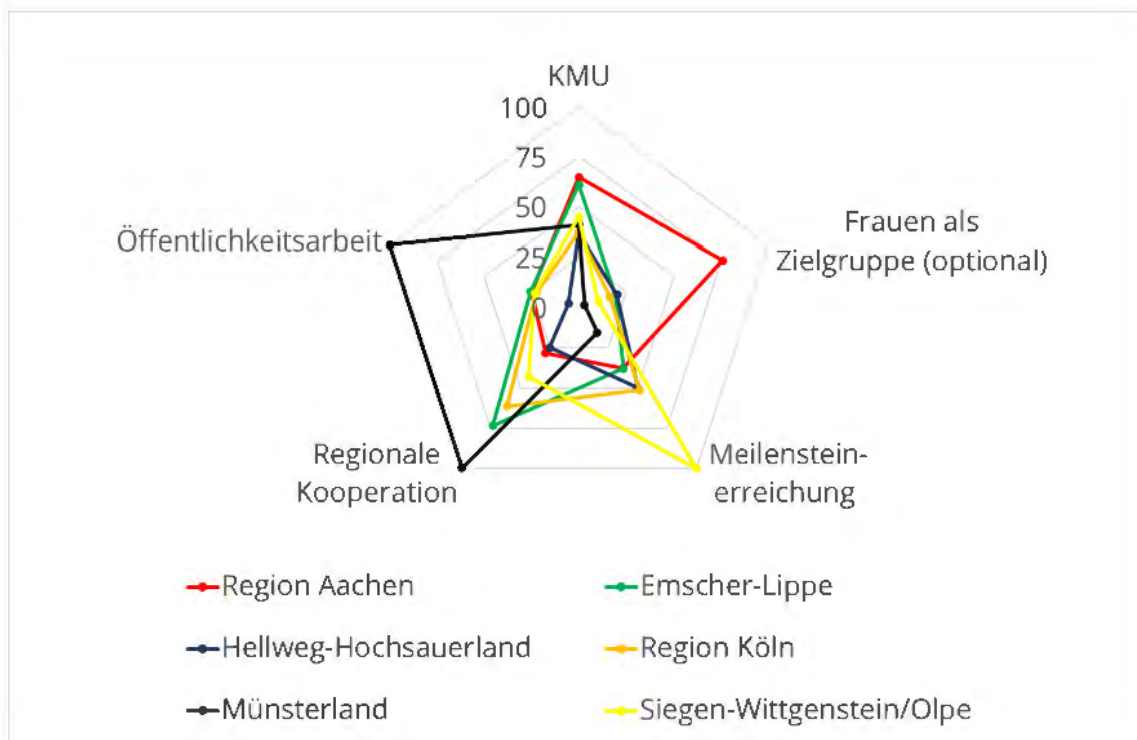
Auch bei der Gruppe II zeigen sich Parallelen in der Zielerreichung (Abbildung 19). So spielt weder die Öffentlichkeitsarbeit noch regionale Kooperationen im gesamten Projektverlauf eine zentrale Rolle. Lediglich die Kompetenzzentren Mittlerer Niederrhein und Bonn/Rhein-Sieg-Kreis erreichen bei regionalen Kooperationen einen Wert über 50. Bei der (optionalen) Dimension Frauen als Zielgruppe stechen die Kompetenzzentren Mittleres Ruhrgebiet (100,0) und Mittlerer Niederrhein (68,1) mit sehr hohen Werten hervor.

**Abbildung 19: Darstellung der Zielerreichung Gruppe II (2018-2022)**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

Etwas heterogener zeigt sich das Bild in der letzten Gruppe (Abbildung 20). In dieser Gruppe spielen regionale Kooperationen in fast allen Kompetenzzentren, insbesondere aber in den Kompetenzzentren Münsterland (100,0), Emscher-Lippe (73,5) und Region Köln (61,5), eine wichtige Rolle. Die (optionale) Zieldimension „Frauen als Zielgruppe“ ist ausschließlich im Kompetenzzentrum Region Aachen (75,7) relevant und lediglich das Kompetenzzentrum Münsterland (100,0) hat eine hohe Bewertung bei der Öffentlichkeitsarbeit erhalten.

**Abbildung 20: Darstellung der Zielerreichung Gruppe III (2018-2022)**

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Kompetenzzentren wie intendiert mit sehr unterschiedlichen Strategien ihre Aktivitäten planen und durchführen. Gleichzeitig sind zentrale Merkmale in allen Kompetenzzentren die regionale Kooperation, also die Zusammenarbeit mit Institutionen und Einrichtungen in der Region, sowie die Arbeit mit KMU.

Nachdem die Unterschiede im Vorgehen der Kompetenzzentren anhand der Radar-charts verdeutlicht wurden, werden die normierten Indikatorwerte zu einem Gesamtindex verbunden. Dieser dient als Zusammenfassung der Zielerreichung zur besseren Orientierung. Hierbei wird auch berücksichtigt, dass die fünf Ziele nicht die gleiche Priorität innerhalb des gesamten Förderprogramms haben. Dies wird durch eine Gewichtung der jeweiligen Zieldimensionen erzielt:

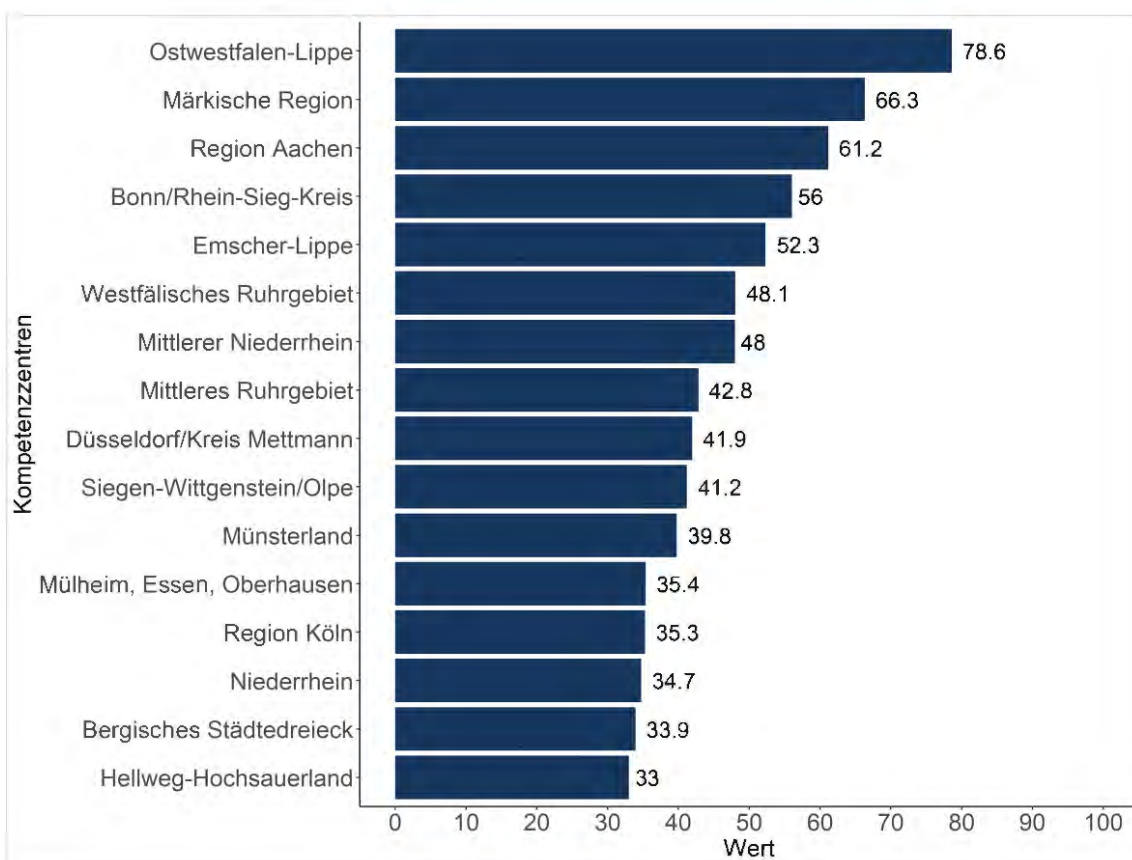
- **Fachkräftesicherung durch frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU:** Dieser Themenschwerpunkt muss gemäß Projektauftrag mindestens 70 % der eingesetzten Kapazitäten betragen (MGEPA 2014, S. 5). Daher wird dieser Bereich auch bei der Berechnung des Gesamtindikators mit 70 % gewichtet.
- **Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials:** Der zweite Themenschwerpunkt ist zum einen optional und zum anderen dürfen hierfür, analog zu den Vorgaben beim ersten Themenschwer-

punkt, maximal 30 % der eingesetzten Kapazitäten verwendet werden. Aufgrund der Optionalität des Schwerpunktes wird bei der Gewichtung die Hälfte der maximal möglichen Ressourcen (15 %) angesetzt.

- Die übrigen 15 Prozentpunkte werden zu gleichen Teilen auf die drei übergreifenden Ziele verteilt:
  - Meilensteinerreichung (5 %)
  - Regionale Kooperation (5 %)
  - Öffentlichkeitsarbeit (5 %)

Das Ergebnis des Gesamtindikators wird in Abbildung 21 dargestellt. Wenig überraschend ähnelt das Gesamtranking aufgrund der starken Gewichtung des Schwerpunktthemas KMU dem Ranking zu diesem Schwerpunktthema. Dies ist allerdings aufgrund des starken Fokus auf KMU auch gerechtfertigt. Lediglich das Kompetenzzentrum Mittleres Ruhrgebiet konnte aufgrund der relativ erfolgreichen Zielerreichung beim optionalen Schwerpunktthema Frauen als Zielgruppe seine Position im Gesamtranking im Vergleich zum Ranking der KMU deutlich verbessern.

**Abbildung 21: Gesamtranking der Kompetenzzentren (2018-2022)**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

## 5 Fazit und Ausblick

Die Kompetenzzentren leisteten durch die Ansprache von KMU und relevanten Zielgruppen einen Beitrag zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Dabei trafen sie in den 16 Arbeitsmarktregionen des Landes Nordrhein-Westfalen auf unterschiedliche Rahmenbedingungen, was die (Frauen-)Beschäftigungsquote, die Branchenverteilung und die Grundgesamtheit der KMU betrifft.

Bei der Wahl der Strategien gewährten die Förderbedingungen einen gewissen Spielraum, der sich auch in unterschiedlichen Priorisierungen der Kompetenzzentren in der Wahl von Themen und Zielgruppen ausdrückte. Inwiefern dies passgenau zu den regionalen Bedarfslagen ist, wurde am Anfang des Förderzeitraums bei der Antragsstellung geprüft. In der Zwischenzeit haben sich die wirtschaftlichen Bedingungen durch die Coronakrise erheblich verändert. Dies führte in den Jahren 2020 und 2021 zu Umstrukturierungen innerhalb der geplanten Meilensteine sowie in einigen Kompetenzzentren zu einer Verschiebung der Meilensteinabschlüsse auf 2022. 13 Kompetenzzentren nutzten außerdem die Möglichkeit der kostenneutralen Verlängerung bis Ende Oktober 2022.

Der vorliegende Abschlussbericht nimmt eine Gesamtbewertung für die Jahre 2018-2022 vor. Die Darstellung erfolgt auf aggregierter Ebene für den Gesamtzeitraum. Im Ergebnis konnte die Projektplanung (sehr) gut erfüllt werden. Insgesamt wurden 90,7 % der geplanten Meilensteine auch abgeschlossen. Dabei hatten 13 der 16 Kompetenzzentren eine Erfüllungsquote von über 85 % für den gesamten Förderzeitraum, zwei Kompetenzzentren konnten mehr als 75 % der Meilensteine abschließen und nur ein Kompetenzzentrum hat eine Erfüllungsquote knapp unter 75 %. Der Umgang mit pandemiebezogenen Einschränkungen wurde durch die langjährig aufgebauten Erfahrungswerte<sup>35</sup> der Kompetenzzentren erleichtert.

Wie die Auswertung der Controllingdaten weiter zeigte, haben alle Kompetenzzentren mehr KMU erreicht als ursprünglich geplant. Insgesamt wurden die Planwerte um 35,0 % übertroffen. Dabei war insbesondere das Berichtsjahr 2021 mit 42,9 % mehr erreichten KMU deutlich besser als die angesetzten Planwerte. Dies ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass die Planzahlen aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie z. T. angepasst wurden und die Kompetenzzentren auch aufgrund fehlender Referenzwerte die Möglichkeiten, KMU trotz Kontaktbeschränkungen zu erreichen, in der Regel unterschätzt haben.

Von September 2018 bis Oktober 2022 wurden insgesamt rund 14.900 KMU durch die Arbeit der Kompetenzzentren erreicht (Bereich A „Fachkräftesicherung durch

---

<sup>35</sup> Das Kompetenzzentrum Münsterland ist insofern ein Sonderfall, als dass es 2020 seine Arbeit in neuer Trägerschaft aufnahm.

frauenfördernde Maßnahmen in und durch KMU“). Die Zahl der monatlich erreichten KMU lag bei durchschnittlich 308 KMU. Die hohe Zahl der erreichten KMU zeigt, dass die Kompetenzzentren flexibel auf die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie reagiert haben und ihre Aktivitäten auf digitale Formate umstellen konnten.

Dies gilt mit einigen Einschränkungen auch für die erreichten Frauen als Zielgruppe (Bereich B „Fachkräftesicherung für KMU zur Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials“). Allerdings bleibt hierbei festzustellen, dass sich die Kompetenzzentren, von wenigen Ausnahmen abgesehen, auf die leicht erreichbaren Zielgruppen Berufsrückkehrerinnen sowie junge bzw. angehende Akademikerinnen konzentrierten. Auch war eine Umstellung auf digitale Formate hier nicht im gleichen Maße möglich wie bei den KMU. Insgesamt konnten über den gesamten Förderzeitraum rund 4.700 Teilnehmerinnen der spezifischen Zielgruppen erreicht werden. Monatlich wurden im Schnitt 96,7 Teilnehmerinnen erreicht, wobei 14 der 16 Kompetenzzentren Teilprojekte mit Teilnehmerinnen als Zielgruppe durchgeführt haben.<sup>36</sup>

Eine besondere Form der Ansprache von Zielgruppen sind Mentoringprogramme. Insgesamt haben neun von 16 Kompetenzzentren Mentoringprogramme umgesetzt. Bei der überwiegenden Anzahl handelt es sich um Cross-Mentoring-Ansätze, welche jeweils eine erfahrene Führungsperson (Mentorin bzw. Mentor) mit einer Mentee aus einem anderen Unternehmen, ggf. auch aus einer anderen Branche, zusammenbringen. Zwei Kompetenzzentren adressierten besondere Zielgruppen (qualifizierte geflüchtete Frauen bzw. (MINT-)Studentinnen). Zu den Erfolgsfaktoren, die von den Kompetenzzentren herausgestellt wurden, zählten eine enge Begleitung der Mentees, eine hohe Passgenauigkeit bei der Tandembildung sowie der Aufbau eines jahrgangübergreifenden Mentorennetzwerks.

Im Ranking der 16 Kompetenzzentren wurde bei der Bewertung der erreichten KMU nicht nur die Qualität der Kontakte, sondern auch die Größe der Kompetenzzentren und die verfügbare Laufzeit berücksichtigt. Die starke Streuung der Rankingwerte im Bereich A kann teilweise durch die gewählte Schwerpunktsetzung und die gewählten Instrumente erklärt werden. Aufgrund der sehr hohen Relevanz der Akquise von KMU (Bereich A) beeinflusst diese Zieldimension den Wert des Gesamtrankings sehr stark. Wie die Netzdiagramme in Abschnitt 4.5 illustrieren, zeigt sich jeweils ein unterschiedliches Zusammenspiel der Zielerreichung in den fünf Zielen (erreichte KMU, Frauen als Zielgruppe (optional), Meilensteinerreichung, regionale Kooperation und Öffentlichkeitsarbeit). So geht ein starkes Abschneiden in einem Bereich manchmal mit einer schwächeren Performance in einem anderen Bereich einher, es besteht also z. T. ein gewisser „Trade-Off“.

---

<sup>36</sup> Die Ansprache von Teilnehmerinnen zur Fachkräftesicherung für KMU durch Erschließung des externen Arbeitskräftepotenzials kann laut Förderaufruf als Option gewählt werden, wenn dafür ein regionaler oder örtlicher Bedarf der KMU besteht.



Im Gesamtbild zeigt sich eine breite Verankerung der Kompetenzzentren in der Region. Alle Kompetenzzentren investierten Zeit in die Kooperation und Vernetzung mit relevanten regionalen Akteurinnen und Akteuren, die eine wichtige Multiplikatorfunktion übernehmen, um für das Themenspektrum „Frau und Beruf“ zu sensibilisieren und häufig auch, um gemeinsame Veranstaltungen durchzuführen. Dies kam auch der längerfristig angelegten Netzwerkarbeit zugute. Zu den Erfolgen der Kompetenzzentren zählt der Aufbau bzw. die Fortführung einer Reihe an Netzwerken, die in den Jahren 2018-2022 z.T. sehr aktiv waren. Zur Verbesserung ihrer regionalen Bekanntheit und Präsenz betrieben die Kompetenzzentren auch eine rege Öffentlichkeitsarbeit. Insgesamt haben die Kompetenzzentren 821 Veröffentlichungen produziert, insbesondere mit Veranstaltungshinweisen, aber auch mit aufwändig ausgearbeiteten thematischen Broschüren, die beispielsweise Good Practice-Beispiele vorstellten. Hinzu kommt die teilweise arbeitsintensive, aber schwer messbare digitale Öffentlichkeitsarbeit. Neben der bis zum Projektlaufzeitende abrufbaren zentralen Homepage der Kompetenzzentren ([www.competentia.nrw.de](http://www.competentia.nrw.de)) betrieben einige Kompetenzzentren eigene Webauftritte entweder als Bestandteil der Homepage des Trägers oder als eigenständige Homepage.

Die Auswertung der Controllingdaten zeigte außerdem, dass die Kompetenzzentren bei der Befüllung des Controllingtools unterschiedlich vorgegangen sind. Dies betrifft z. B. die Zählweise erreichter KMU und Teilnehmerinnen. Dabei liegt die Problematik nicht bei einer „falschen“ oder „richtigen“ Zählweise, sondern bei der Uneinheitlichkeit zwischen den Kompetenzzentren. In der Faktorwertung wurde zwar eine Abstufung in der Intensität der Kontakte berücksichtigt, sie ist aber nicht unbedingt gleichbedeutend mit dem tatsächlich anfallenden Aufwand für die Aktivitäten, der ab einer gewissen Größe auch abnimmt (Skaleneffekte). Ebenfalls sind Unterschiede in der Meilensteinplanung angelegt, wobei die Zahl der Meilensteine stark variiert. Bei der Bewertung der Ergebnisse zur Meilensteinerfüllung ist zu berücksichtigen, dass der Projektbezug der Meilensteine die Vergleichbarkeit gewissermaßen einschränkt. Setzt man die Planwerte in Bezug zu den Istwerten, zeigt der Vergleich zwischen den Kompetenzzentren, wie „gut die Planung war“ bzw. wie präzise die zu erreichenden Werte geschätzt werden konnten, stellt also eine „Zielerreichungskontrolle“ dar. Der Vergleich sagt indes nicht, wie effektiv die Arbeit des Kompetenzzentrums für eine Region war. Dies hängt zum einen mit der personellen Aufstellung der Kompetenzzentren und zum anderen mit der regionalen Vernetzung sowie den regionalen Rahmenbedingungen zusammen. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit konzentrierte sich die Analyse auf die im Dokumentenarchiv des Controllingsystems hochgeladenen Dokumente. Seit Beginn des Förderzeitraums 2018 hat sich die Öffentlichkeitsarbeit jedoch immer mehr in den digitalen Raum verlagert; Printprodukte spielen – nicht nur in Coronazeiten – eine verringerte Rolle. Daher sollte ein künftiges Controlling stärker die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit auf Websites sowie in Social-Media-Kanälen berücksichtigen.

## Literaturverzeichnis

- Beckmann, Fabian (2019): *Geringfügige Beschäftigung in Deutschland*. In: Minijobs in Deutschland. Springer VS: Wiesbaden.
- Bonin, Holger; Eichhorst, Werner; Krause-Pilatus, Annabelle; Rinne, Ulf (2020): „Wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie auf private Haushalte“, *IZA Research Reports 112*, Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).
- Bonin, Holger; Eichhorst, Werner; Krause-Pilatus, Annabelle; Rinne, Ulf (2021): *Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben. Kurzexpertise*. BMAS-Forschungsbericht 574. Online verfügbar unter: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-574-auswirkungen-der-corona-krise-auf-familien-und-erwerbsleben.html> [letzter Zugriff: 04.08.2022].
- Brenke, Karl (2015): „Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt“, *DIW Wochenbericht* 5/2015, 75-86. Online verfügbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.495837.de/15-5-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495837.de/15-5-1.pdf) [letzter Zugriff: 27.10.2022].
- Bundesregierung (2017): *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. BT-Drucksache 18/12840, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796> [letzter Zugriff: 24.06.2021].
- Bundesagentur für Arbeit (2021): *Zwischen Pandemie und Fachkräfteengpässen. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Nordrhein-Westfalen 2021*, online verfügbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-nrw/download/153376197775.pdf> [letzter Zugriff: 18.1.2022].
- Flüter-Hoffmann, Christiane; Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2019): *Erfolg mit flexiblen Arbeitszeitmodellen: Leitfaden für Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen*. Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit, Institut der deutschen Wirtschaft. Online verfügbar unter: <https://inga.de/SharedDocs/downloads/webshop/erfolg-mit-flexiblen-arbeitszeitmodellen?blob=publicationFile> [letzter Zugriff: 24.06.2021].
- Frodermann, Corinna et al. (2018): „Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück“, *IAB Kurzbericht* 18/2018.
- Gartner, Herrmann; Hellwagner, Timon; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2022): „Drohende Rezession bremst boomenden Arbeitsmarkt“, *IAB-Kurzbericht* 15/2022. Online verfügbar unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2022/kb2022-15.pdf> [letzter Zugriff: 11.08.2022].

- G.I.B. Fachkräftemonitor (2022): *Regionales Fachkräftemonitoring NRW. Regionen im Vergleich*. Online verfügbar unter: <https://www.fachkraefteinitiative-nrw.de/regionen-im-vergleich> [letzter Zugriff: 11.08.2022].
- Jäggi, Christian J. (2021): *Die Corona-Pandemie und ihre Folgen. Ökonomische, gesellschaftliche und psychologische Auswirkungen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Michelsen, Claus; Clemens, Marius; Hanisch, Max; Junker, Simon; Kholodin, Konstantin A.; Pagenhardt, Laura (2020): „Deutsche Wirtschaft: Auf dem langen Weg zurück in die Normalität“, *DIW-Wochenbericht* 37/2020, Berlin: DIW. Online verfügbar unter: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.798633.de/20-37-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.798633.de/20-37-3.pdf) [letzter Zugriff: 22.06.2021].
- MGEPA, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (2014): *Kompetenzzentren Frau und Beruf. Aufruf zur Einreichung von Interessenbekundungen zur Durchführung von Projekten im Rahmen der Landesinitiative Frau und Wirtschaft*, Düsseldorf.
- MHKBG, Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2020): *Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen*. Online verfügbar unter: [https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/documents/2021-03/mhkgb\\_atlas\\_zur\\_gleichstellung.pdf](https://www.mhkgb.nrw/sites/default/files/documents/2021-03/mhkgb_atlas_zur_gleichstellung.pdf) [letzter Zugriff: 11.08.2022].
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2021): *Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den kreisfreien Städten und Landkreisen der Bundesrepublik Deutschland 1992 und 1994 bis 2020 (Reihe 2 Band 1)*. Online verfügbar unter: <https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/ergebnisse-kreisebene/bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung-kreise> [letzter Zugriff: 22.06.2021].
- Statistische Ämter der Länder (2022): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder. Entstehung, Verteilung und Verwendung des Bruttoinlandsprodukts in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2021*. Online verfügbar unter: <https://www.statistikportal.de/de/vgrdl/publikationen> [letzter Zugriff: 11.08.2022].
- Statistisches Bundesamt (2021): *Kreisfreie Städte und Landkreise nach Fläche, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte am 31.12.2020*. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/04-kreise.html> [letzter Zugriff: 19.11.2021].
- Statistisches Bundesamt (2022): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsberechnung. Detaillierte Jahresergebnisse*. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Service/Bibliothek/publikationen-fachserienliste-18.html> [letzter Zugriff: 20.08.2021].

- Statistisches Bundesamt (2022a): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt, Vierteljahresergebnisse*. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Tabellen/bruttoinlandsprodukt-viertel-jahr-bip.html#fussnote-1-133118> [letzter Zugriff: 11.08.2022].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020): *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen)*. Deutschland, Länder und Kreise. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523064&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale) [letzter Zugriff: 11.08.2022].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2020a): *Arbeitslosenquoten- Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)*. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=gemeinde-arbeitslose-quoten](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=gemeinde-arbeitslose-quoten) [letzter Zugriff: 02.11.2022].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): *Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen)*. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523064&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-bq-heft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bq-heft) [letzter Zugriff: 02.11.2022].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021a): *Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen)*. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523072&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-bstbetr-by](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523072&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bstbetr-by) [letzter Zugriff: 02.11.2022].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021b): *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen)*. Deutschland, Länder und Kreise. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523064&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale) [letzter Zugriff: 27.10.2022].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): *Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Deutschland, West/Ost und Länder (Zeitreihe Quartalszahlen)*. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523064&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-wz2008-zeitreihe](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz2008-zeitreihe) [letzter Zugriff: 27.10.2022].
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022a): *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Quartalszahlen)*. Deutschland, Länder und Kreise. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=1523064&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523064&topic_f=beschaeftigung-sozbe-svb-kreise-merkmale) [letzter Zugriff: 27.10.2022].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022b): *Realisierte Kurzarbeit (hochgerechnet (Monatszahlen))*. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=kurzarbeit-hr](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=kurzarbeit-hr) [letzter Zugriff: 11.08.2022].

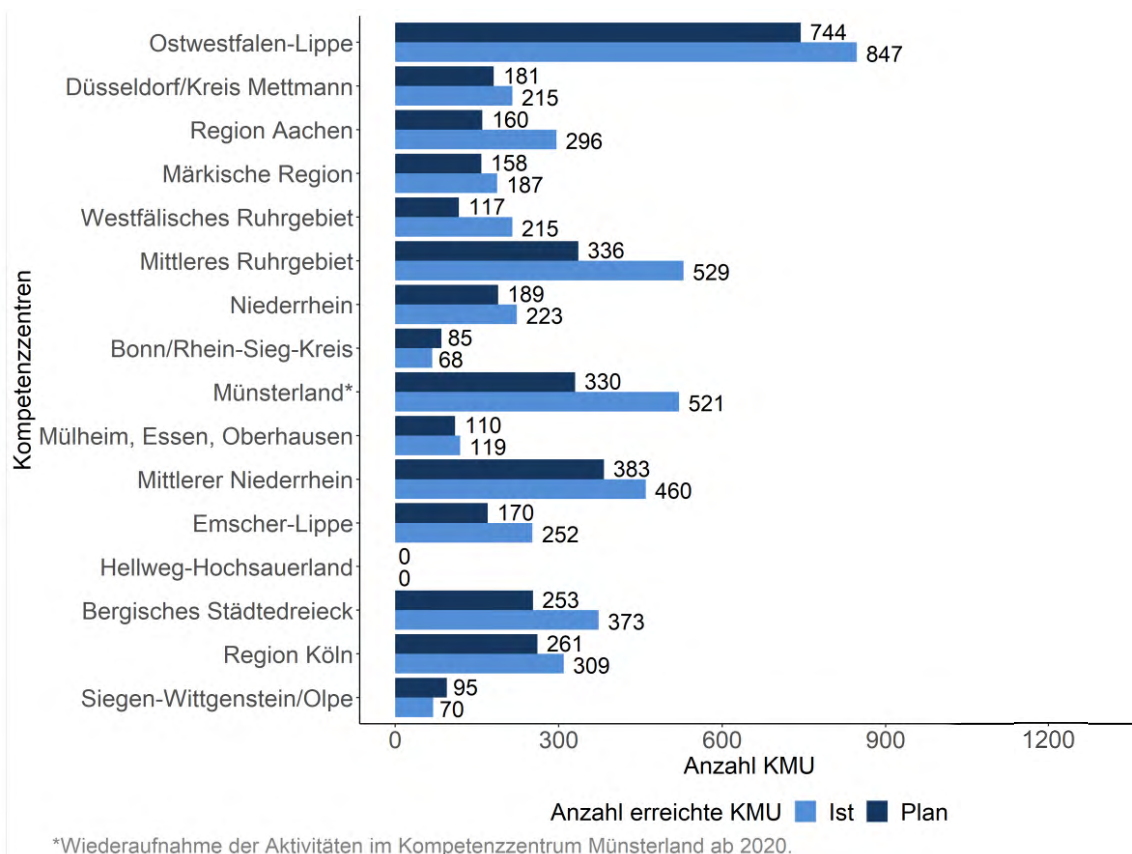
Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022c): *Angezeigte und realisierte Kurzarbeit (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen)*. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=kurzarbeit-zr2](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=kurzarbeit-zr2) [letzter Zugriff: 11.08.2022].

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022d): *Arbeitslosenquoten- Zeitreihe (Monats- und Jahreszahlen)*. Online verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=gemeinde-arbeitslose-quoten](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=gemeinde-arbeitslose-quoten) [letzter Zugriff: 02.11.2022].

## Anhang

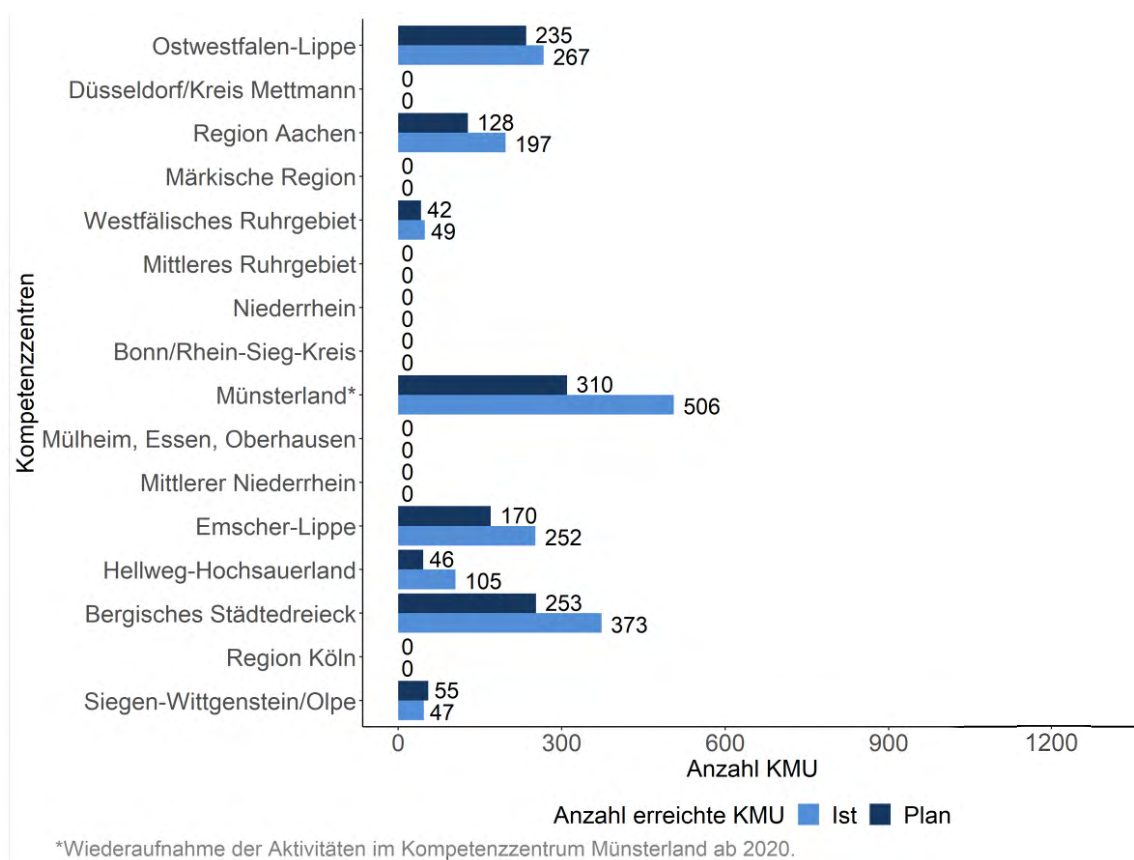
### Anhang 1: Geplante und erreichte KMU differenziert nach Thema in der gesamten Förderperiode (Einzelgrafiken)

**Abbildung 22: Geplante und erreichte KMU – A1: Gezielte Ausrichtung von Rekrutierungsstrategien**



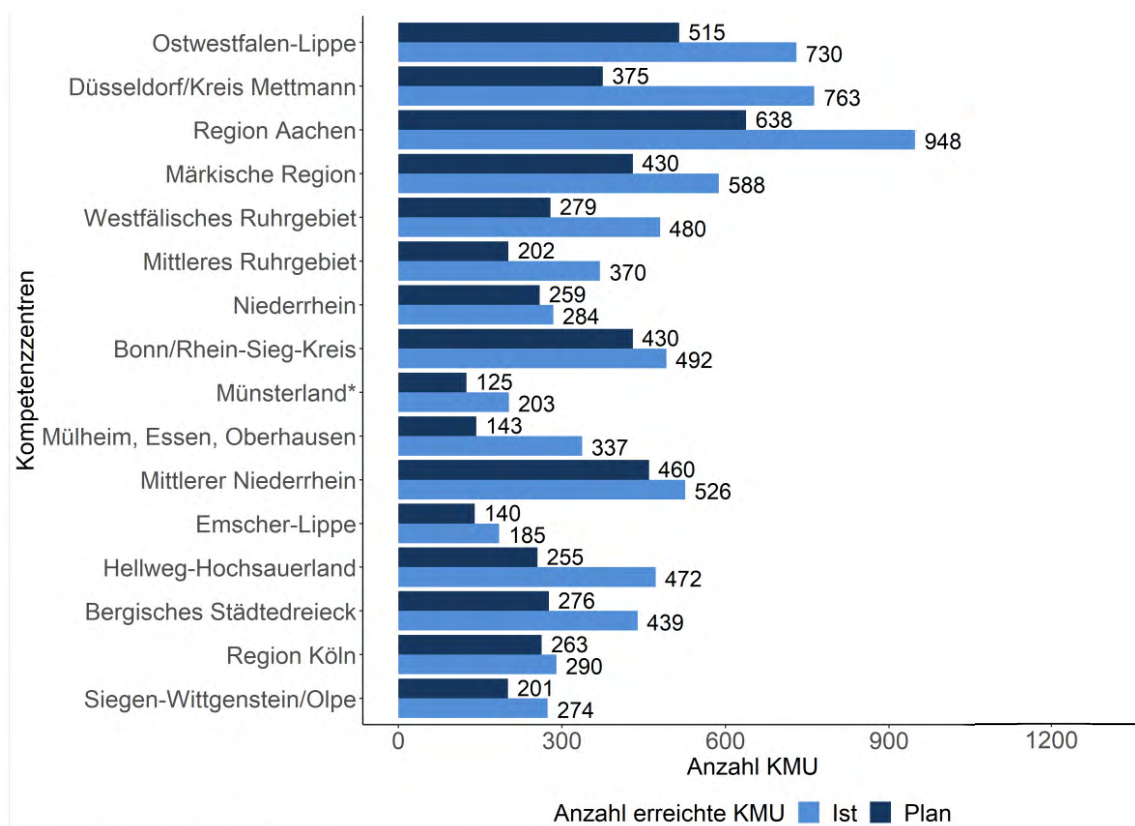
Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

**Abbildung 23: Geplante und erreichte KMU – A2: Verstärkte Öffnung und attraktivere Gestaltung betrieblicher Ausbildung – insbesondere in frauenuntypischen Berufen**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

**Abbildung 24: Geplante und erreichte KMU – A3: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege**

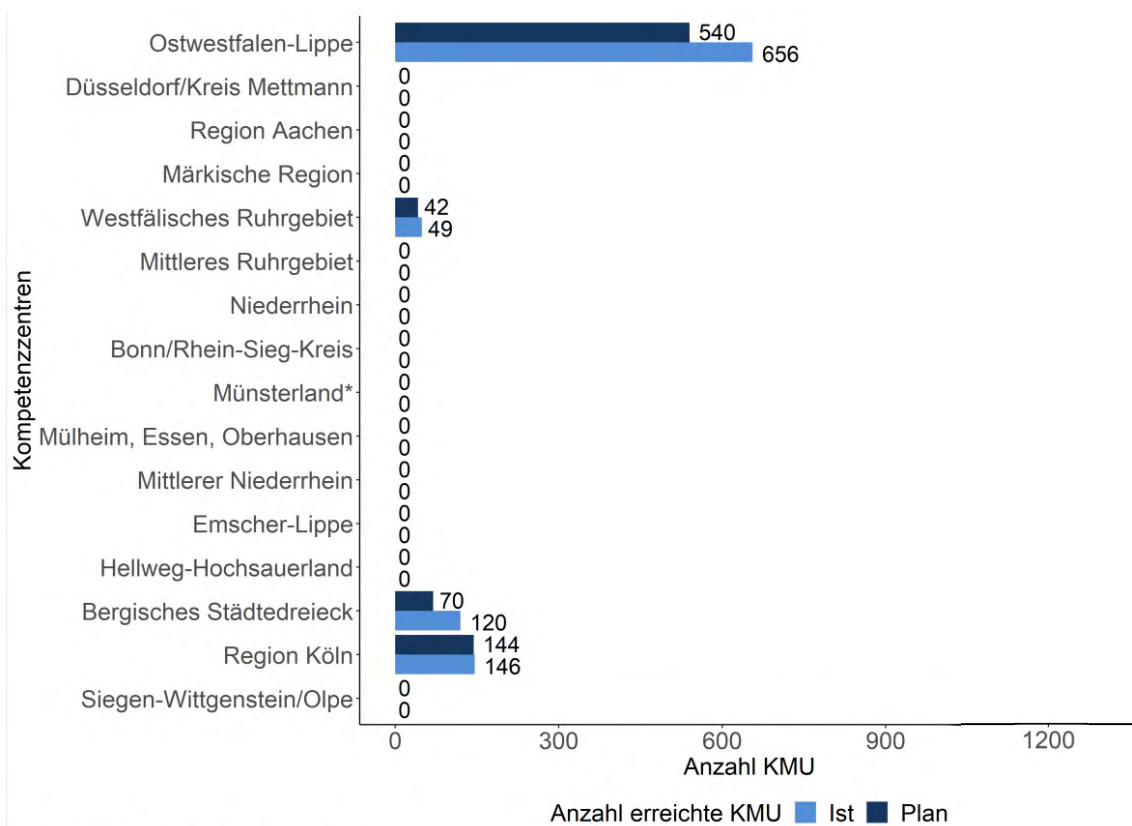


\*Wiederaufnahme der Aktivitäten im Kompetenzzentrum Münsterland ab 2020.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.



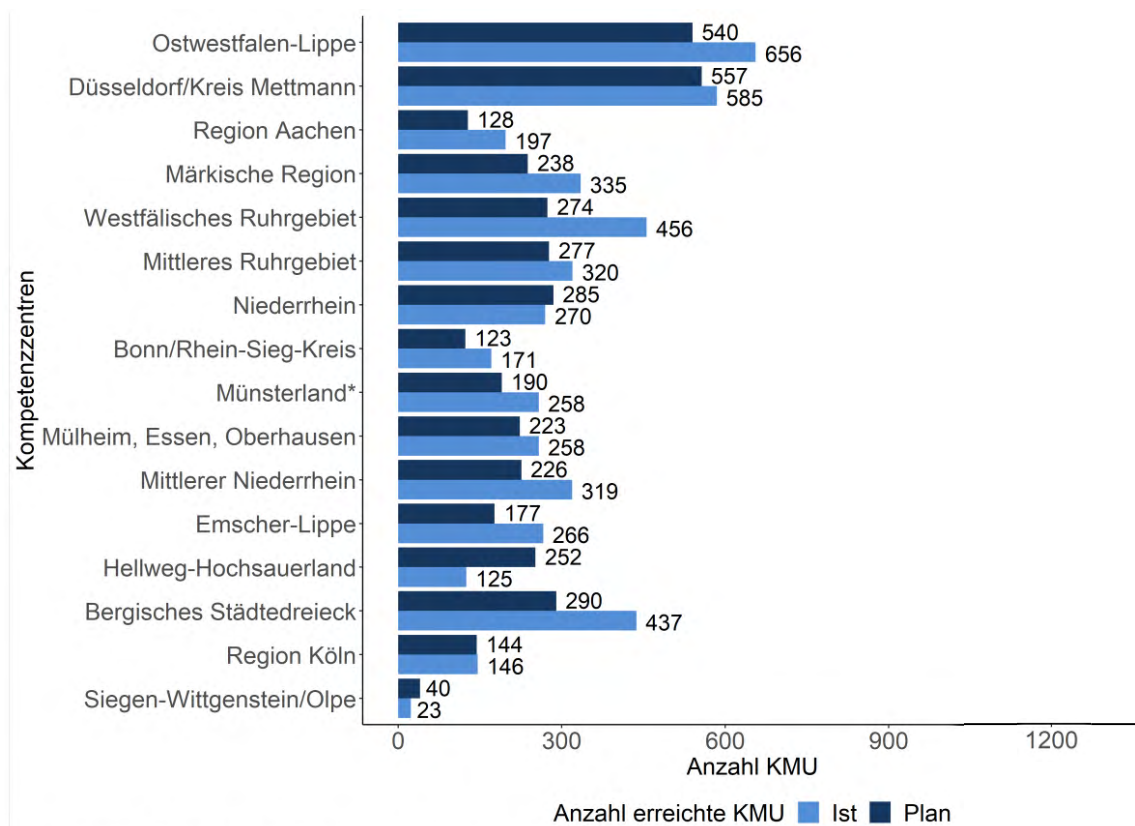
**Abbildung 25: Geplante und erreichte KMU – A4: Aufstockung individueller Arbeitszeiten**



\*Wiederaufnahme der Aktivitäten im Kompetenzzentrum Münsterland ab 2020.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

**Abbildung 26: Geplante und erreichte KMU – A5: Gestaltung beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten**

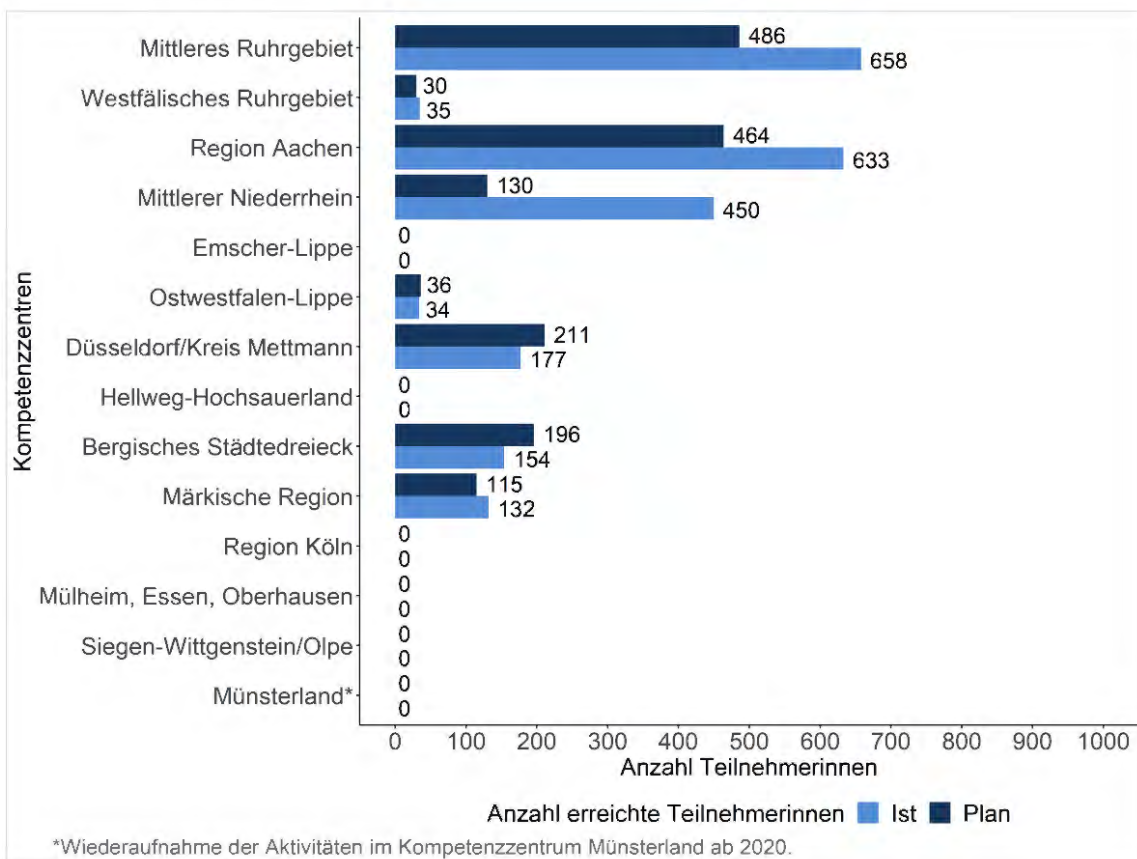


\*Wiederaufnahme der Aktivitäten im Kompetenzzentrum Münsterland ab 2020.

Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

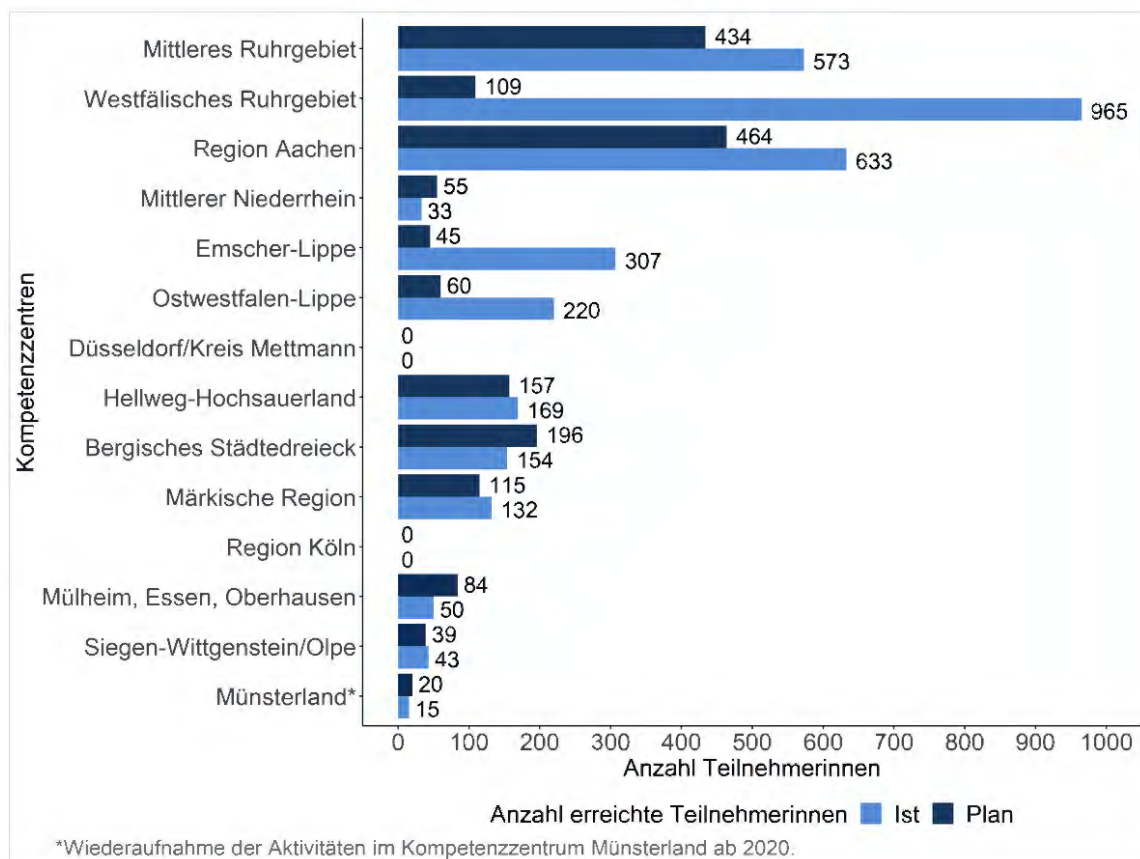
## Anhang 2: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen differenziert nach Zielgruppe in der gesamten Förderperiode (Einzelgrafiken)

Abbildung 27: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen – B1: Stille Reserve/ Berufsrückkehrerinnen



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

**Abbildung 28: Geplante und erreichte Teilnehmerinnen – B2: Angehende/ junge Akademikerinnen**



Quelle: Controllingdaten des Förderprogramms Kompetenzzentren Frau und Beruf Nordrhein-Westfalen (Stand: 02.12.2022), eigene Berechnungen.

## Impressum

Stand: März 2023

---

INSTITUT FÜR  
SOZIALFORSCHUNG UND  
GESELLSCHAFTSPOLITIK



Autorinnen und Autoren: Uta Micic, Markus Schmaderer, Hans Verbeek

ISG - Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH

Weinsbergstraße 190, 50825 Köln

[www.isg-institut.de](http://www.isg-institut.de)